

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU  
COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À  
PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE DU 12 JUILLET  
2001

IDCC 2216

Brochure 3305

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

# TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 20/10/2022

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001</b>	7
<b>Article - Préambule</b>	7
<b>Titre Ier : Dispositions générales</b>	7
Article 1.1 - Champ d'application	7
Article 1.2 - Durée. - Révision. - Dénonciation	8
Article 1.3 - Conventions et accords antérieurs	9
Article 1.4 - Diffusion de la convention collective et du règlement intérieur	9
Article 1.5 - Conflits collectifs, commission paritaire nationale de conciliation	9
Article 1.6 - Adhésions ultérieures	10
Article 1.6 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI	11
Article 1.7 - Adhésions ultérieures	12
<b>Titre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel</b>	12
Article 2.1 - Exercice du droit syndical dans les entreprises	12
Article 2.2 - Conditions d'exercice des mandats syndicaux au niveau de la branche	13
Article 2.3 - Institutions représentatives du personnel	13
<b>Titre III : Contrat de travail</b>	13
Article - Préambule	13
Article 3.1 - Embauche	13
Article 3.2 - Contrat d'opération	14
Article 3.2 - Contrat à durée indéterminée d'opération	15
Article 3.3 - Contrat à durée déterminée	16
Article 3.4 - Travail temporaire	16
Article 3.4 - Contrat de travail temporaire	16
Article 3.5 - Rémunération	16
Article 3.6 - Prime annuelle	17
Article 3.7 - Retraite complémentaire	17
Article 3.8 - Bulletin de paie	17
Article 3.9 - Préavis et recherche d'emploi	18
Article 3.10 - Indemnité de licenciement	18
Article 3.11 - Départ ou mise à la retraite	18
Article 3.12 - Rupture conventionnelle homologuée	18
Article 3.13 - Ancienneté	18
<b>Titre IV : Classifications des fonctions</b>	18
Article - Préambule	18
Article 4.1 - Fonctionnement de la classification conventionnelle. - Principes	19
Article 4.2 - Outils et méthode de classification	19
Article 4.3 - Les emplois repères	21
Article 4.4 - Période d'accueil dans la fonction	22
Article 4.5 - Polyactivité. - Fonctions multiples. - Remplacements provisoires	22
Article 4.6 - Évolution professionnelle	22
Article 4.7 - Révision. - Évolutions fondamentales de l'environnement de travail	23
<b>Titre V : Durée et organisation du temps de travail</b>	23
Article - Préambule	23
Article 5.1 - Bilan annuel	23
Article 5.2 - Organisation et contrôle du temps de travail	23
Article 5.3 - Aménagement du temps de travail dans le cadre des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail	24
Article 5.4 - Forfait sans référence à un horaire	26
Article 5.5 - Forfait défini en jours	27
Article 5.6 - Forfait en heures sur l'année	28
Article 5.7 - Forfait mensuel	28
Article 5.8 - Heures supplémentaires	29
Article 5.9 - Permanences et astreintes	29
Article 5.10 - Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire	30
Article 5.11 - Travail de nuit	30
Article 5.12 - Repos hebdomadaire	31
Article 5.13 - Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire normal	32
Article 5.14 - Jours fériés	32
<b>Titre VI : Travail à temps partiel</b>	32
Article - Préambule	32
Article 6.1 - Définition du travail à temps partiel	33
Article 6.1 - Etude sur le temps partiel	34

Article 6.1 - Droit à une durée minimale contractuelle garantie .....	35
Article 6.2 - Contrat de travail .....	36
Article 6.2 - Embauche des salariés à temps partiel .....	38
Article 6.2 - Organisation du temps de travail .....	39
Article 6.3 - Modification du contrat de travail .....	40
Article 6.3 - Information sur l'emploi .....	41
Article 6.3 - Contrat de travail .....	41
Article 6.4 - Rémunération .....	42
Article 6.4 - Contrat de travail .....	43
Article 6.4 - Statut du salarié à temps partiel .....	44
Article 6.5 - Dispositions conventionnelles .....	45
Article 6.5 - Rémunération .....	45
Article 6.5 - Passage de temps complet à temps partiel ou de temps partiel à temps complet .....	46
Article 6.6 - Garanties individuelles .....	46
Article 6.6 - Droits et avantages des salariés à temps partiel .....	47
Article 6.6 - Spécificités du temps partiel aménagé sur l'année .....	48
Article 6.7 - Garanties collectives .....	49
Article 6.7 - Modification du contrat de travail .....	50
Article 6.7 - Information des institutions représentatives du personnel .....	50
Article 6.7 - Information du comité social et économique .....	50
Article 6.8 - Modulation des horaires de travail .....	50
Article 6.8 - Durée et aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel .....	51
Article 6.8 - Missions et suivi de la branche .....	51
<b>Titre VII : Congés payés et absences</b> .....	<b>51</b>
Chapitre Ier : Congés payés et jours fériés .....	51
Article 7.1 - Congés payés .....	51
Article 7.2 - Ordre des départs en congés payés .....	51
Chapitre II : Absences .....	51
Article 7.3 - Absences pour maladie ou accident .....	51
Article 7.4 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident du travail .....	52
Article 7.4 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident professionnel ou non professionnel .....	52
Article 7.5 - Absences autorisées pour circonstances de famille .....	52
Article 7.6 - Protection de la maternité et éducation des enfants .....	53
Article 7.6 - Protection de la maternité et de l'adoption - Éducation des enfants .....	54
Article 7.7 - Absences diverses .....	56
<b>Titre VIII : Hygiène, santé et sécurité au travail</b> .....	<b>56</b>
Article - Préambule .....	56
Article 8.1 - Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises .....	57
Article 8.2 - Rôle de la branche .....	58
Article 8.3 - Médecine du travail .....	58
Article 8.3 - Service de santé au travail .....	59
<b>Titre IX : Commission paritaire nationale de l'emploi</b> .....	<b>59</b>
<b>Titre X : Emploi</b> .....	<b>60</b>
Article - Préambule .....	60
Article 10.1 - Information des représentants du personnel .....	61
Article 10.1 - Emploi des jeunes travailleurs .....	61
Article 10.2 - Dispositions sociales .....	61
Article 10.2 - Valorisation de l'expérience, gestion des secondes carrières , mise à la retraite à partir de 60 ans .....	63
Article 10.2 - Valorisation de l'expérience, gestion des secondes carrières .....	65
Article 10.3 - Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées .....	67
Article 10.4 - Égalité professionnelle et mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes .....	70
Article 10.5 - Licenciement collectif .....	72
<b>Titre XI : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences</b> .....	<b>75</b>
Article - Préambule .....	75
Article 11.1 - Information et consultation des institutions représentatives du personnel .....	75
Article 11.1 - Enjeux de la GPEC .....	76
Article 11.2 - Information et consultation des délégués du personnel .....	76
Article 11.2 - Dynamique d'observation et de prospective emploi-formation .....	77
Article 11.3 - Information et formation du personnel .....	77
Article 11.3 - Construction des parcours de professionnalisation .....	79
Article 11.4 - Conditions de travail .....	81
Article 11.4 - Promotion de la logique de gestion prévisionnelle en particulier pour les plus petites entreprises .....	82
Article 11.5 - Evolution des postes et des tâches .....	83

Article 11.5 - Suivi de l'accord .....	83
<b>Titre XII : Formation professionnelle. Développement des compétences</b> .....	83
Article - Annexe 1 : Mission du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat en alternance .....	93
Article - Annexe 2 : Engagements mutuels liés à un contrat en alternance .....	93
Article - Annexe 3 : Formation du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation .....	93
Article - Annexe 4 : Liste des principales qualifications professionnelles de la CCN et des certificats de qualification professionnelle pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de professionnalisation .....	94
Article - Annexe 5 : Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel .....	94
<b>Titre XIII : Régime de prévoyance des salariés non cadres</b> .....	95
Article 13.1 - Bénéficiaires des garanties .....	95
Article 13.2 - Salaire de référence .....	95
Article 13.3 - Garanties décès, invalidité absolue et définitive des salariés non cadres .....	96
Article 13.4 - Frais d'obsèques .....	96
Article 13.5 - Garanties rente éducation .....	96
Article 13.6 - Garantie invalidité des salariés non cadres .....	97
Article 13.7 - Suspension des garanties .....	97
Article 13.9 - Cotisations .....	97
Article 13.10 - Reprise des risques en cours .....	98
Article 13.11 - Prescription .....	98
Article 13.12 - Désignation de l'organisme assureur .....	98
Article 13.13 - Changement d'organisme assureur par une entreprise .....	98
Article 13.14 - Commission paritaire de suivi .....	98
Article 13.15 - Mise en place du régime .....	99
Article 13.16 - Clause pour adhésion tardive .....	99
Article 13.17 - Information des entreprises et des salariés .....	99
Article 13.18 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire .....	99
<b>Textes Attachés</b> .....	101
<b>Annexe I : Employés et ouvriers, personnel de livraison</b> .....	101
<b>Annexe II relative aux agents de maîtrise et techniciens</b> .....	106
<b>Annexe III : Cadres</b> .....	109
<b>Annexe IV : Personnel d'encadrement</b> .....	111
<b>Annexe V : Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et formation continue obligatoire (FCO) des conducteurs du transport routier de marchandises</b> .....	114
<b>Annexe VI : Épargne salariale (Avenant n° 32 du 4 novembre 2009)</b> .....	121
<b>Avenant n° 13 du 25 octobre 2005 relatif aux salaires</b> .....	134
<b>Annexe VII. Avenant n° 15 du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des personnes handicapées</b> .....	135
<b>Annexe IX : Compte épargne-temps (Avenant n° 71 du 15 janvier 2019)</b> .....	140
<b>Annexe X : Avenant n° 43 du 25 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité</b> .....	141
<b>Annexe XII : Insertion et promotion professionnelles (Avenant n° 55 du 21 janvier 2016)</b> .....	147
<b>Annexe XIII : Partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis (Avenant n° 56 du 21 avril 2016 relatif à l'apprentissage et au partenariat CFA)</b> .....	150
<b>Avenant n° 2 du 10 avril 2003 relatif au temps de travail et au travail partiel</b> .....	152
<b>Avenant n° 3 du 10 avril 2003 relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail</b> .....	152
<b>Avenant n° 4 du 7 juillet 2003 relatif à l'épargne salariale et au plan d'épargne salariale</b> .....	153
<b>Avenant n° 5 du 26 novembre 2003 relatif au travail de nuit</b> .....	153
<b>Avenant n° 6 du 15 janvier 2004 relatif aux secondes carrières</b> .....	154
<b>Avenant n° 7 du 25 mars 2004 relatif au titre IV (Classifications)</b> .....	155
<b>Avenant n° 8 du 9 juin 2004 complétant l'avenant n° 6 du 15 janvier 2004 sur la valorisation de l'expérience, la gestion des " secondes carrières " et la mise à la retraite à partir de 60 ans</b> .....	156
<b>Avenant n° 9 du 9 juin 2004 portant sur le titre XII " Accès à la formation tout au long de la vie professionnelle "</b> .....	156
<b>Accord du 4 octobre 2004 relatif à la mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle</b> .....	157
<b>Avenant n° 10 du 10 novembre 2004 relatif à l'épargne salariale</b> .....	157
<b>Avenant interprétatif n° 11 du 21 janvier 2005 relatif au droit individuel à la formation et aux forfaits de prise en charge horaires</b> .....	160
<b>Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention</b> .....	160
<b>Avenant n° 14 du 31 janvier 2006 relatif à l'actualisation de la convention</b> .....	161
<b>Avenant n° 15 du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des personnes handicapées</b> .....	167
<b>Avenant n° 16 du 28 septembre 2006 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres</b> .....	174
<b>Avenant n° 17 du 13 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle</b> .....	174
<b>Avenant rectificatif du 20 décembre 2006 à l'avenant n° 16 du 28 septembre 2006</b> .....	176

<b>Adhésion par lettre du 22 mai 2007 de la fédération des services CFDT aux avenants des 28 septembre et 20 décembre 2006</b> .....	176
<b>Avenant n° 18 du 2 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale (annexe VI)</b> .....	176
<b>Avenant n° 19 du 2 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale (art. 3.8)</b> .....	188
<b>Avenant n° 20 du 2 octobre 2007 relatif au compte épargne-temps (art. 5.17)</b> .....	188
<b>Avenant n° 23 du 12 juin 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	190
<b>Avenant n° 24 du 17 juillet 2008 relatif aux qualifications professionnelles</b> .....	193
<b>Avenant n° 25 du 17 juillet 2008 relatif au travail à temps partiel</b> .....	194
<b>Avenant n° 27 du 5 novembre 2008 portant modification de l'article 7.5.1.1</b> .....	199
<b>Avenant n° 28 du 13 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences</b> .....	199
<b>Avenant n° 29 du 16 janvier 2009 relatif aux qualifications professionnelles</b> .....	204
<b>Avenant n° 30 du 14 mai 2009 à l'annexe V relative à la formation FIMO-FCO</b> .....	205
<b>Avenant n° 31 du 5 juin 2009 relatif à la portabilité des droits de prévoyance</b> .....	211
<b>Avenant n° 34 du 17 février 2010 relatif aux actions de professionnalisation</b> .....	212
<b>Avenant n° 35 du 17 février 2010 relatif à l'emploi des personnes handicapées</b> .....	212
<b>Avenant n° 33 du 21 avril 2010 portant actualisation de la convention</b> .....	212
<b>Avenant n° 36 du 21 avril 2010 relatif aux forfaits horaires de prise en charge des actions de professionnalisation</b> .....	220
<b>Avenant n° 37 du 28 janvier 2011 portant modification de la convention</b> .....	220
<b>Avenant n° 39 du 4 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords</b> .....	224
<b>Avenant n° 42 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012</b> .....	226
<b>Avenant n° 45 bis du 19 décembre 2012 relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres</b> .....	227
<b>Avenant n° 40 du 30 novembre 2011 relatif à la prévoyance pour les salariés non cadres</b> .....	228
<b>Avenant n° 47 du 16 juillet 2013 relatif au contrat de génération</b> .....	228
<b>Avenant n° 48 du 17 avril 2014 relatif au travail à temps partiel</b> .....	236
<b>Avenant n° 49 du 25 juin 2014 relatif au régime de prévoyance</b> .....	241
<b>Avenant n° 51 du 10 juin 2015 relatif au régime de prévoyance</b> .....	242
<b>Avenant n° 52 du 17 septembre 2015 relatif au forfait annuel en jours</b> .....	242
<b>Avenant n° 53 du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b> .....	244
<b>Avenant n° 54 du 15 octobre 2015 relatif à la contribution de la formation professionnelle</b> .....	258
<b>Avenant n° 58 du 22 septembre 2016 portant adaptation de l'article 5.14 relatif au travail dominical</b> .....	258
<b>Avenant n° 59 du 15 décembre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année</b> .....	259
<b>Avenant n° 61 du 25 avril 2017 relatif à l'apprentissage et au partenariat avec des centres de formation d'apprentis (CFA)</b> .....	261
<b>Avenant n° 63 du 20 février 2018 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation</b> .....	262
<b>Avenant n° 65 du 16 mars 2018 portant réécriture du titre II</b> .....	264
<b>Avenant n° 66 du 20 avril 2018 relatif au partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis</b> .....	265
<b>Avenant n° 64 du 19 janvier 2018 relatif aux classifications conventionnelles</b> .....	266
<b>Accord du 14 décembre 2018 relatif aux contrats courts</b> .....	274
<b>Avenant n° 68 du 14 décembre 2018 relatif au contrat d'opération, au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire</b> .....	277
<b>Avenant n° 69 du 14 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non cadres</b> .....	279
<b>Avenant n° 70 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre III de la convention</b> .....	280
<b>Avenant n° 71 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre V de la convention</b> .....	283
<b>Avenant n° 72 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre VI de la convention collective</b> .....	287
<b>Avenant n° 73 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VII de la convention collective</b> .....	289
<b>Avenant n° 74 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture des annexes I, II et III de la convention collective</b> .....	291
<b>Avenant n° 75 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VIII de la convention collective</b> .....	296
<b>Avenant n° 76 du 16 avril 2019 relatif au partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis</b> .....	299
<b>Avenant n° 77 du 12 juin 2019 relatif à la prévention de la pénibilité</b> .....	301
<b>Avenant n° 79 du 16 octobre 2019 relatif au compte personnel de formation et d'entretien professionnel</b> .....	306
<b>Accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)</b> .....	308
<b>Avenant n° 81 du 9 juillet 2021 relatif à la réforme de la formation professionnelle (réécriture des titres IX et XII et adaptation des titres X et XI de la convention collective)</b> .....	313
<b>Avenant n° 1 du 18 novembre 2021 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la réforme de la formation professionnelle (reconversion ou promotion par alternance « Pro-A »)</b> .....	328
<b>Avenant n° 2 du 9 juin 2022 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)</b> .....	329

<b>Textes Salaires</b> .....	335
<b>Avenant « Salaires » n° 21 du 31 janvier 2008 (1)</b> .....	335
<b>Avenant n° 22 du 25 avril 2008 relatif au barème des salaires minima</b> .....	336
<b>Avenant n° 26 du 5 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2009</b> .....	337
<b>Avenant n° 38 du 8 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er mars 2011</b> .....	337
<b>Avenant n° 45 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013</b> .....	338
<b>Avenant n° 50 du 11 février 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015</b> .....	340
<b>Avenant n° 57 du 25 mai 2016 relatif aux salaires minima conventionnels</b> .....	341
<b>Avenant n° 62 du 7 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels</b> .....	342
<b>Avenant n° 67 du 31 mai 2018 relatif aux salaires minima conventionnels 2018</b> .....	343
<b>Avenant n° 78 du 19 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels</b> .....	345
<b>Avenant n° 80 du 22 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels</b> .....	347
<b>Avenant n° 82 du 30 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels</b> .....	349
<b>Avenant n° 84 du 8 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels</b> .....	351
<b>Textes Extensions</b> .....	353
<b>Arrêté du 29 mars 2002</b> .....	353
<b>Arrêté du 26 juillet 2002</b> .....	353
<b>ARRETE du 10 mars 2003</b> .....	357
<b>ARRETE du 4 décembre 2003</b> .....	357
<b>ARRETE du 6 février 2004</b> .....	357
<b>ARRETE du 7 mai 2004</b> .....	358
<b>ARRETE du 7 juin 2004</b> .....	358
<b>ARRETE du 15 juillet 2004</b> .....	359
<b>ARRETE du 25 octobre 2004</b> .....	359
<b>ARRETE du 25 octobre 2004</b> .....	359
<b>ARRETE du 3 décembre 2004</b> .....	360
<b>ARRETE du 12 avril 2005</b> .....	360
<b>ARRETE du 4 juillet 2005</b> .....	360
<b>ARRETE du 3 octobre 2005</b> .....	361
<b>ARRETE du 17 mai 2006</b> .....	361
<b>ARRETE du 13 octobre 2006</b> .....	361
<b>ARRETE du 14 décembre 2006</b> .....	362
<b>ARRETE du 15 mars 2007</b> .....	362
<b>ARRETE du 5 avril 2007</b> .....	362
<b>ARRETE du 22 juin 2007</b> .....	363
<b>ARRETE du 21 juin 2007</b> .....	363
<b>Textes parus au JORF</b> .....	365
<b>Arrêté du 5 juin 2019</b> .....	365
<b>Arrêté du 3 décembre 2019</b> .....	365
<b>Arrêté du 15 janvier 2020</b> .....	365
<b>Arrêté du 15 janvier 2020</b> .....	366
<b>Arrêté du 10 juillet 2020</b> .....	366
<b>Arrêté du 10 juillet 2020</b> .....	367
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	367
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	367
<b>Arrêté du 18 décembre 2020</b> .....	368
<b>Arrêté du 7 décembre 2020</b> .....	368
<b>Arrêté du 5 février 2021</b> .....	369
<b>Arrêté du 2 avril 2021</b> .....	369
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b> .....	370
<b>Arrêté du 5 août 2021</b> .....	370



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE DU 12 JUILLET 2001

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eepnrnstes du cocmemre et de la drttibsouiin ; Syndicat ntaaniol des négociants spécialisés en puditors alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des taivlerulras de l'alimentation, des tcabas et altmetelus et des srtueecs cneexes FO ; Fédération commerce, seivcers et fcroe de vente CTFC ; Fédération des secivers CDFT ; Fédération aoairenalgmtire CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des cceremoms et des srievecs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Baonelgt Cedex, par ltree du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13).

*En vigueur non étendu en date du 23 janv. 2022*

Nota : Les dosiistipons de la CCN releivtas à l'entretien peisnofornsel de sncoede patire de carrière étant deevnues snas obejt cpmtoe tneu de la msie en pcale des entenretis professionnels. Les références rateivles aux eereitnnts pfeinleronsos de sneocde parite de carrière snot abrogées. (Avenant n° 81 du 9 juillet 2021 - art. 6)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002*

Les conivneotns cvlcoleiets naatleoins du cemrmcoe à prédominance ainaimrlete (n° 3021) et des entrepôts d'alimentation (n° 3166) ont été signées le 29 mai 1969.

Elles comportent, puor l'essentiel, des dtopiionsiss saiiimlers ; les négociations prtaiaires en vue de luer aménagement étant communes, il a dnoc été décidé en mai 1997, lros de la révision du système de ciatfslnosicas professionnelles, de procéder à luer fosiun au 1er jeniavr 1999 suos la dénomination : « cootnievncctvoillee nnoatilae du cmreocme de détail et de gors à prédominance aitrleianme ».

Un raertd a été pirs en risoan namonemtt des négociations sur le pgssae aux 35 herues et à la nécessaire réorganisation du ttxee définitif (l'option reentue a été de liitmer au maxumim le nbmroe d'annexes becuaup torp nreusbmoes dnas les ttxees initiaux, le cotnast ayant été fiat que crenaits uestlitauirs n'avaient pas le réflexe de s'y référer).

La fousin est faite, en principe, « à dorit cstnonat », c'est-à-dire snas mtaodcioiifn de fond.

Toutefois, elle a été l'occasion :

- de modifier, puor les rndree puls claires, cenitreas rédactions, snas mioaficidton de fnod ;

- de teinr compte de l'évolution de la législation, en principe, à la dtae du 1er jiuu 2001 (des négociations ultérieures snot prévues sur cinetars points, car toetus les conséquences des évolutions législatives n'ont pu être tirées à ctete date) ;

- de miedofir et d'améliorer au fond, sur un cetiarn nombre de pntois limités, les texets antérieurs ;

- de féminiser les aopllnpaeits de focnonits ;

- de reporter, puor des riosans de faisabilité, le cendialerr de la fiotroman des chauffeurs-livreurs (FIMO et FCOS) ;

- de siupmrper les dosiitpsnois qui aieavnt un caractère ttnrisoraie (anticipation de la réduction de la durée du tvarail dnas les enepsrreits de mions de 20 salariés par exemple) ponctuelles, ou qui eiaipnxriet à la fin de l'année 2001 (mandatement).

En revanche, le chiox a été fiat de laieissr en l'état les dtosioipisis non étendues ou étendues aevc réserves ctneueos dnas « la froamotin pnfnosloelsere », dnas l'attente de la réforme antuedte et des négociations de bncrhae qui la suivront. À cet égard, il est aappru petenirnt de farie de la « Frmoaoitn pneorsnlolsfiee ialnitie et cuinnote des chefurufas » une axenne de la nelvolue cooitvonn plutôt que de l'insérer dnas le ttree « Fmtrooian plnsferosnleioe », les duex tetxes étant, en effet, de nautre très différente et ne piusnovreut pas les mêmes objectifs.

La nlloveue cnenvoiton ctproome 12 tteris et 6 annexes.

La numérotation siuive n'est pas linéaire.

Titres : le peremir cfhfrie iitfndee le ttree dnas leuquel figure la diotissopin ; le deuxième, le numéro d'article à l'intérieur du titre ; le troisième, le sous-article, et aisini de suite.

Annexes : la numérotation des acitlres à l'intérieur des aenenxs est chronologique.

Cette nlulvoee présentation rned puls facile la mtafoicoidin ou la création d'un arlicte donné snas présenter torp de conséquences sur l'ensemble du dispositif.

Compte tneu de ce qui précède :

Les covtieonnns ceiotelvlcs naantlieos du cmroceme à prédominance amleritanie et des entrepôts d'alimentation snot fusionnées suos l'intitulé « Ctievonn cveoliclcte nnlitoaae du cmrocme de détail et de gors à prédominance atreiiianme ».

La coeivnonntn clvietloce nainlotae du cemmoce de détail et de gors à prédominance arneimitlae etnre en viuguer le premeir juor du mios svnaut la pbcoitalun de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, à la même date, les coenintonvs clietclvoes naalnitoes « cmmrocee à prédominance amntialrie » et « entrepôts d'alimentation » snot annulées.

## Titre Ier : Dispositions générales

### Article 1.1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

La présente cnoetivonn règle les rpoprats de taarvil ernte les eupyelrmos et les salariés des eepnrtriess exerçant une activité pacripilme de creomnce de détail ou de gors à prédominance anreiaitmle visée nmantoemt aux numéros svnuaits de neearultconms d'activités et de produits, et dnas le resorst tritoiaerll précisé ci-après :

L'activité ppiicrlnae d'une eserpntrie est déterminée solen les règles dégagées par la jirudrepsncue de la Cuor de cassation.

## 1.1.1. Professionnel

### 1.1.1.1. Activités de commerce de détail

a) Commerce d'alimentation générale (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface inférieure à 120 m<sup>2</sup>), code NAF 47.11B ;

b) Supérettes (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m<sup>2</sup>), code NAF 47.11C ;

c) Supermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2 500 m<sup>2</sup>), code NAF 47.11D ;

d) Hypermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente supérieure à 2 500 m<sup>2</sup>), code NAF 47.11F ;

e) Commerce de détail de biens exercé par les seuls entrepreneurs à caractère principal dont les magasins sont gérés par des gérants professionnels non salariés, dont le statut est fixé aux articles L. 7322-1 et suivants du code du travail, code NAF 47.25Z partiel ;

f) Elle s'applique aux sièges sociaux des entreprises dont l'activité principale résulte de la présente convention ainsi qu'aux activités annexes des magasins n'ayant pas une existence juridique propre (entrepôts de gors et demi-gros, centres auto, jardineries, cafétérias, centres de bricolage, e-commerce, « drive-in »...).

### 1.1.1.2. Activités de commerce de gros

Les codes NAF de l'INSEE mentionnés au regard des descriptions d'activités économiques sont donnés à titre indicatif car avec l'entrée en vigueur de la nomenclature au 1er janvier 2008, les géographes professionnels non spécialisés sont répertoriés sous une seule rubrique qui ne caractérise pas leur activité avec précision.

En effet, un même grossiste, dont l'activité principale est à prédominance alimentaire, peut cumuler plusieurs de ses mêmes types ou dans des entrepôts différents : de l'épicerie et des liquides, des articles de droguerie, parfumerie-hygiène, des produits de bazar léger et des textiles, des produits frais... tous produits de grande consommation.

a) Cnelaerts d'achats de produits de grande consommation appartenant aux entreprises du commerce de détail à prédominance alimentaire (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés), codes NAF 46.17A et 46-17B partiel ;

b) Activité unique ou principale du commerce de gors de feran et de produits de boulangeries, code NAF 46.38B partiel ;

c) Commerce de gors non spécialisé à prédominance alimentaire : l'activité consiste à fournir l'essentiel des produits alimentaires, mais aussi carinets pourrds non alimentaires (droguerie, bazar léger...) de grande consommation vendus par les commerces de détail non spécialisés à prédominance alimentaire (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés).

Relèvent de cette activité les entreprises de commerce de gors à prédominance alimentaire qui vendent des produits de grande consommation en libre-service à des commerçants détaillants ou artisans censés payer complètement et recevoir la marchandise, ainsi que celles non spécialisées également qui, à titre exclusif, fournissent aux collectivités privées et publiques et à la restauration, plusieurs catégories de produits alimentaires, code NAF 46.39B (anciens codes NAF 51.3W et 51.3T partiel) ;

d) Elle s'applique aux activités annexes (usines, ateliers, garages...) ainsi que dans les sièges sociaux des entreprises visées au point 1.1 ci-dessus.

## 1.1.2. Territorial

Le champ d'application de la présente convention est national. Elle s'applique y compris dans tous les départements d'outre-mer.

## 1.1.3. Activités non visées

La présente convention ne s'applique pas :

1.1.3.1. Aux magasins populaires, ainsi qu'aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives de consommateurs.

1.1.3.2. Au personnel des entreprises par des gérants professionnels non salariés dont le statut est fixé aux articles L. 7322-1 et suivants du code du travail.

1.1.3.3. Aux entreprises employant moins de 11 salariés qui relèvent de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. L'effectif des 11 salariés est calculé selon les modalités visées à l'article L. 2312-8 du code du travail ; les entreprises ne sont pas prises en compte dans le calcul de cet effectif.

En outre, la présente convention collective n'est applicable que si l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

1.1.3.4. Aux entreprises relevant de la convention collective nationale de commerces de gros.

1.1.3.5. Aux commerces de gors non spécialisés (non alimentaires), code NAF classe 46.7.

1.1.3.6. Aux commerces de gors de produits agricoles bruts, code NAF classe 46.2.

1.1.3.7. Aux entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gors de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et pâtisseries et des négociants distributeurs de levure.

1.1.3.8. Aux voyageurs-représentants-placiers qui bénéficient des dispositions de la convention nationale internationale des représentants de voyage de 1975.

## Article 1.2 - Durée. - Révision. - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

### 1.2.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle se poursuit d'année en année par tacite reconduction, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

### 1.2.2. Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention ou de ses annexes.

La lettre recommandée avec avis de réception, par laquelle une des parties demande la révision de la convention, devra être adressée à l'adresse des représentants cotitulés et être accompagnée du texte des modifications proposées.

Les autres parties devront faire connaître par écrit leur point de vue à cet égard dans les 15 jours suivant la date de l'avis de réception susvisé, afin que la discussion puisse s'engager dans le délai de 1 mois à partir de cette date.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des textes résultant de la révision.

Par ailleurs, les organisations patronales s'engagent à donner une réponse à toute demande émanant d'une organisation représentative. À cet effet, les demandes adressées par des organisations syndicales qui n'auraient pas reçu de réponse seraient adressées à l'ordre du jour de la réunion annuelle prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

### 1.2.3. Dénonciation

La dénonciation de la présente convention ou de ses annexes par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et doit dnoer leu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Elle sera effectuée avec un préavis de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des salariés ou des représentants salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie représentée des salariés ou des représentants salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des autres de la dénonciation.

La dénonciation de la présente convention peut être partielle ; elle doit alors concerner un titre complet, un avenant, une annexe ou tout autre élément de son contenu indivisible. Dans ce cas, les dispositions prévues ci-dessus s'appliquent.

## Article 1.3 - Conventions et accords antérieurs

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002*

La présente convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages collectifs ou individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur. Toutefois, les avantages résultant de la présente convention ne pourront en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises. Des avantages pourront être ajoutés à la présente convention ou en sus de ses dispositions aux conditions particulières de la région, de la localité ou de l'entreprise.

## Article 1.4 - Diffusion de la convention collective et du règlement intérieur

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Le règlement intérieur de l'établissement sera affiché sur les lieux de travail et aux lieux d'embauche, dans des endroits où il pourra être lu facilement.

En outre, lors de l'embauche, le salarié devra être informé du lieu où est tenu à sa disposition, pour consultation, un exemplaire de ce règlement.

L'employeur, lié par la présente convention, doit en principe un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Dans chaque établissement soumis à l'application de la présente convention, un avis relatif à son intitulé, le lieu où elle peut être consultée, pendant le temps de présence des salariés sur le lieu de travail, doit être affiché à l'emplacement réservé aux communications destinées au personnel.

Au moment de l'embauche, le salarié reçoit de l'employeur une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Celle-ci doit mentionner le lieu de consultation, les textes conventionnels de la branche et de l'entreprise ; elle peut comporter des explications sur la nature des textes conventionnels et des informations d'ordre général sur le dialogue social dans l'entreprise ou la branche.

Les entreprises dotées d'un représentant élu ou désigné ont l'obligation de transmettre à l'employeur, à la demande de ce dernier, un exemplaire de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Cependant, si tous les salariés ont accès à l'intranet, les représentants ne sont pas tenus de remettre en libre consultation un exemplaire de tout accord qui les lie.

## Article 1.5 - Conflits collectifs, commission paritaire nationale de conciliation

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

### 1.5.1. Citoyenneté et fonctionnement

Il est institué une commission paritaire nationale de conciliation, à laquelle doivent être référés tous les différends collectifs relatifs à un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants.

Tout autre conflit relatif devra faire l'objet d'une tentative de négociation au niveau de l'entreprise. Les parties pourront, d'un commun accord, le soumettre à la commission paritaire instituée par le présent article.

#### 1.5.1.1. Cette commission est composée de 2 collèges :

- un collège salariés, comprenant 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par 2 membres ;

- un collège employeurs, comprenant un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

1.5.1.2. Les membres sont désignés pour 1 an renouvelable par moitié des organisations intéressées, qui peuvent également prévoir à leur remplacement. Ils peuvent être de nationalité étrangère. Le mandat des membres est renouvelable.

1.5.1.3. Les représentants des organisations syndicales de salariés font partie du personnel des entreprises et participent à la commission paritaire nationale de conciliation dans les conditions suivantes :

a) Salaire : l'entreprise réglera directement au salarié le salaire prévu même si l'intéressé n'a pas été présent au travail ;

b) Frais de transport : remboursés par l'entreprise au salarié dans la limite du tarif SNCF 2e classe, supplément éventuel compris, quel que soit le mode de transport utilisé ;

c) Le montant forfaitaire des frais de séjour est fixé dans l'annexe VII « Frais de séjour ».

Ces indemnités sont révisables ;

d) Nombre de délégués : 2 délégués par entreprise syndicale, étant entendu que seuls les salariés travaillant dans les entreprises pourront faire l'objet d'une indemnisation, celle-ci ne s'appliquant pas aux représentants des organisations nationales.

### 1.5.2. Procédure de conciliation

1.5.2.1. La commission est saisie par la partie la plus diligente au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au secrétariat de la commission dont le siège est fixé à la fédération des entreprises du commerce et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris.

À cette lettre doit être annexé un exposé succinct du conflit dont une copie sera jointe à la notification des commissaires.

1.5.2.2. La commission se réunit au plus tard dans les 30 jours suivants la réception de la lettre recommandée au siège du secrétariat.

1.5.2.3. Elle entend les parties séparément, fait enquête nécessaire, dresse un rapport et peut proposer des solutions ; elle peut aussi les entendre séparément, faire enquête sur place les enquêtes nécessaires, dresse un rapport et peut proposer des solutions.

auprès des thinnictees et erntedne toute pronrese qu'elle jeruga bon.

La csmioimson dreva se pnoocerr dnas un délai qui ne puet excéder 5 jours fnrac à ptirar de la dtae de sa première réunion puor eaeixmnr l'affaire. Toutefois, ce délai puet être prolongé sur aivs cfmoroe de tuos les mmerebs de la commission.

1.5.2.4. La coomsimin formule, d'un cuommn arcoed etrne les 2 collèges qui la constituent, des popnoirosits de ctaliocioin qu'elle seumot à l'agrément des parties. Elle puet également preoposr des mreseus cversaronieots des denrées périssables.

Si les ptporoionis snot acceptées par les parties, un aorccd de ctinualiocon est rédigé séance tenante, pius signé par les pairtes et les commissaires. Cet aorccd porudit efeit ogiabtlore et prned force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du cinseol des prud'hommes compétent.

Si la coomsmsiin ne pravnet pas à flurmoer des pntoiopisors de cinlocoatiin ou si les piertas (ou l'une slmeeenut d'entre elles) rsnfueet d'accepter la potirsoiopn formulée, il est établi séance tentnae un procès-verbal de non-conciliation, signé par les mrebeems de la commission.

Sous réserve du rpeest du lrbie exercice, dnas les cnooitdins légalement définies, du droit de grève, acun arrê de taviarl ni de lock-out ne pourra, en principe, être décidé aavnt que n'ait été épuisée cttee procédure de conciliation, c'est-à-dire aavnt que la cioomsmsin n'ait ccnlou ses truvaax par un arcoed de ctoilocainin ou par un procès-verbal de non-conciliation.

## Article 1.6 - Adhésions ultérieures

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

### 1.6.1. Aiuotirtnbtis de la CPPNI

La cimomssoin piiiartre nonaatile de brncahe prned le nom de coiomsssin ptiraaire peemnarnte de négociation et d'interprétation.

Conformément aux dooniisispts législatives, ctete cimossiomn a puor mssioin de :

? négocier et clncroue des aorccds cflitocels ayant, en particulier, puor ojbte de définir les cioitdnos de taviarl des salariés des estpreins de la brnache et les gnteiaras qui luer snot aliapcebpls ;  
? représenter la branche, noamntmet dnas l'appui aux errtnsieps et vis-à-vis des pvriouos pibclus ;  
? eeerxcr un rôle de velile sur les ctinoodins de tviarl et l'emploi ;  
? eerxcer les tâches de l'observatoire prtariiae de la négociation collective. À ce titre, la CPNPI est dtsniataree des aorccds d'entreprise ou d'établissement cluocns puor la msie en ?uvre d'une dsioiptiosin légale.

La CPNPI établit aenneleulmnt un rrapot d'activité ctnoenat un blian des aorccds d'entreprise ou d'établissement clncuos sur les thèmes prévus par la loi, qui prévoit que ce rpropat anysale l'impact de ces aorccrs sur les cointdnos de traaivl des salariés et sur la crocnecurne des eetreispns de la bcahne et, le cas échéant, formule, des racntadmomieons sur les difficultés identifiées. Ce rraoppt est tmnsairs aux seveicrs de la ditorcien générale du travail, dnas un délai de 1 mios sviaunt sa validation, aifn d'être versé à la bsae de données naaonitle aunssart la publicité des adorccs collectifs.

Elle pourra, noetmmant à la dmnadee d'une juridiction, rndree un aivs sur l'interprétation de la présente cotnoeinvn ccolvltiee dnas le carde de l'article 1.6.4 ci-après.

Les ontoinsagrais senilaydcs de salariés et d'employeurs canousittt la CNPPI resnett en tuot état de csuae soirvueeans puor dnas le crade de celle-ci cruocnle tuot arccod clictleof ou aeptdor totue délibération dnas le receipt des dosiniopitss qui s'imposent à eux.

### 1.6.2. Ciptmooiosn de la CPPNI

La csoismiomn est composée de duex collèges :

? un collège salariés, composé de cunchae des oangsitniroas syiaecdnlis de salariés représentatives dnas la branche, dnas la liimte d'une oisnatigroan par aflaitofiin confédérale.

La délégation de chuaqe oaoitiransgn puet coteorpnr un représentant de la fédération, pnvuaoat arpaitnper à une eptsirerne de la branche, et jusqu'à tiors meermbs salariés d'entreprises de la branche, ciisohs lmerienbt par l'organisation ;

? un collège employeurs, composé de représentants des oonsigianrats d'employeurs représentatives dnas la branche.

La délégation des eelymorups croopmte au mmuxiam le même norbme de mreembs que le norbme taotl de mbermes autorisé puor le collège salariés.

Les oinaansriogts d'employeurs et de salariés vorlenleit dnas tuote la mresue du plisobe à ce que luer délégation représente la diversité des activités de la bcarne pelifosresnnole et des tielals d'entreprises la composant.

### 1.6.3. Focmnnenetnoit de la CPPNI Secrétariat

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par la FCD, qui asesdre les ctvnnaoocos aux ontognsiaiars syndicales, fuorint la sllae de réunion et arsuse l'impression des dmcouetns inhérents aux réunions.

### Réunions, oerdrs du jour

La CNPPI se réunira au minumim six fios par an. Le credenlir des réunions de la CNPPI est établi prirniteamet de manière annuelle, dnas le crdae de l'année civile. Il est fixé puor l'année à viner (N + 1) lros de la dernière réunion de la CNPPI de l'année clviie en cours.

Les daets de réunions de la CNPPI purrnoot être modifiées, suos réserve de rtesceper un délai de prévenance raisonnable. En cas d'annulation d'une réunion, il srea tenté de fexir une aurte dtae en substitution.

Un orrde du juor sera, par ailleurs, tnrmasis avnat chque réunion de la CNPPI aux ognasnioirats snydaiecls siégeant dnas ctete commission, dnas un délai qui sera, suaf cnotaeisrcs exceptionnelles, d'au moins 1 semaine, et porté à 2 smeniaes en cas de nauvuoeex setujs par rapport à cuex déjà en discussion.

Pour caqhue suejt en négociation au sien de la CPPNI, une piatre au moins d'une séance de dcsssioiun srea consacrée à l'examen de la sauititon des epstirrenes de mions de 50 salariés, nmeantomt puor déterminer si des règles ou modalités particulières dovnet être prévues à luer égard.

Les décisions de la CNPPI snot adoptées :  
? puor les adrcros cflitocels négociés en son sein, sleon les règles de validité en vguieur puor les aorccds de bcahne ;  
? puor les aruets décisions (avis, rapports, délibérations ?), et suaf diosstipoin esepxrse contraire, sloen les règles de majorité albpapleis aux arccdos ctlfiocles stbuepsliecs d'extension : arcoed d'une ou prsueluis ornntagaiosis représentatives de salariés représentant au ttaol au mions 30 % des salariés sloen la puls récente mersue d'audience en vuugier et anbesce d'opposition d'organisation(s) représentant puls de 50 % de ceux-ci ; et aorccd de l'organisation representative des euepymols (en cas de pluralité d'organisations représentatives d'employeurs, aorccd d'au monis l'une d'entre elles, et aenbsce d'opposition d'organisation(s) représentant les eulyrmpes de puls de 50 % des salariés d'entreprises adhérentes à une onaagtorsiin plnssoleoefirme représentative).

### 1.6.4. Interprétation de la cnovtioenn collective

Lorsqu'une dnamede d'interprétation de la convotvien cltcoive est tnairmse à la CPPNI, celle-ci est étudiée lros de la première réunion siauvnt la tnoassirimn à l'ensemble des otaaoisrgnnis syndicales.

Lorsqu'elles émanent d'entreprises, d'instances, d'organisations ou de salariés de la branche, les difficultés d'interprétation sont signifiées au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie. La commission est saisie par la partie la plus diligente.

Le dossier de saisie est composé d'un écrit mentionnant :  
? le ou les textes concernés sur lesquels l'interprétation est demandée ;  
? une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisie ne comprend pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisie de le compléter. La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai cesse à compter de la date de réception du dossier complet.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :  
? informe le demandeur par courrier ou par message électronique de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis ;  
? l'adresse aux onogantsirais siégeant à la commission, par courrier ou par message électronique, afin qu'il soit évoqué lors de la prochaine réunion à venir, et, si le délai n'a pas permis un examen suffisant, lors de la réunion suivante.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisie.

L'avis de la commission est adopté suivant les dispositions légales relatives à la validité d'une convocation ou d'un accord de branche scellé de l'extension.

#### 1.6.5. Isonmtdinien des représentants des organisations syndicales

Le représentant de chaque fédération est parrainé par les règles propres à chacune. Les auteurs membres de la délégation fixent le point de vue des entreprises, et participent à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation, sont indemnisés dans les conditions suivantes, étant considéré que l'autorisation d'absence est de droit :  
? salariale : l'entreprise réglera directement au salarié le salaire comme si l'intéressé avait été présent au travail ;  
? frais occasionnés par la réunion : prise en charge par l'employeur selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise pour les frais professionnels.

Sont concernées par cette règle :  
? les réunions de la CNPPI ;  
? les réunions préparatoires que chaque organisation peut organiser en son sein, dans la limite annulée de trois réunions préparatoires d'une journée et de quatre participants par chacune, issues de sociétés différentes, informées en étant donnée à l'entreprise au moins 2 semaines à l'avance et au secrétariat de la CPPNI au plus tard la veille de celles-ci.

#### 1.6.6. Assemblée de la CPPNI

Les accords mentionnés à l'article 1.6.1 sont transmis par les entreprises au secrétariat de la commission dont le siège est fixé à la fédération des entreprises du commerce et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris.

Les accords peuvent être transmis par voie numérique sur l'adresse courriel de la commission : [transmissionaccordcollectif@fcd.fr](mailto:transmissionaccordcollectif@fcd.fr).

## Article 1.6 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

#### 1.6.1. Attributions de la CPPNI

La commission a pour mission de garantir le nom de la commission paritaire de négociation et d'interprétation.

Conformément aux dispositions législatives, elle a pour mission de :  
? négocier et conclure des accords collectifs ayant, en particulier, pour objet de définir les conditions de travail des salariés des entreprises de la branche et les salariés qui leur sont applicables ;  
? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;  
? exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;  
? exercer les tâches de l'observatoire paritaire de la négociation collective. À ce titre, la CNPPI est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une procédure légale.

La CNPPI établit annuellement un rapport d'activité coécrit avec les branches d'entreprise ou d'établissement concernées sur les thèmes prévus par la loi, qui prévoit que ce rapport analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises de la branche et, le cas échéant, formule, des recommandations sur les difficultés identifiées. Ce rapport est transmis aux services de la direction générale du travail, dans un délai de 1 mois suivant sa validation, afin d'être versé à la base de données nationale assurant la publicité des accords collectifs.

Elle pourra, notamment à la demande d'une juridiction, rendre un avis sur l'interprétation de la présente convention collective dans le cadre de l'article 1.6.4 ci-après.

Les obligations des salariés et d'employeurs sont définies par la CNPPI dans son état de droit suiveur pour dans le cadre de celle-ci conclure tout accord collectif ou adopter toute délibération dans le respect des dispositions qui s'imposent à eux.

#### 1.6.2. Composition de la CPPNI

La commission est composée de deux collèges :

? un collège salariés, composé de chacune des organisations représentatives des salariés de la branche, dans la limite d'une organisation par fédération confédérale.

La délégation de chaque organisation peut désigner un représentant de la fédération, par mandat écrit à une entreprise de la branche, et jusqu'à trois membres salariés d'entreprises de la branche, élus librement par l'organisation ;

? un collège employeurs, composé de représentants des organisations d'employeurs représentatives des branches.

La délégation des employeurs est composée au maximum le même nombre de membres que le nombre total de membres autorisés pour le collège salariés.

Les obligations des employeurs et de salariés sont définies dans la mesure du possible à ce que leur délégation représente la diversité des activités de la branche professionnelle et des entreprises la composant.

#### 1.6.3. Fonctionnement de la CPPNI Secrétariat

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par la FCD, qui adresse les convocations aux organisations syndicales, fournit la salle de réunion et assure l'impression des documents inhérents aux réunions.

Réunions, ordre du jour

La CNPPI se réunira au minimum six fois par an. Le calendrier des réunions de la CNPPI est établi par règlement de manière annuelle, dans le cadre de l'année civile. Il est fixé pour l'année à venir (N + 1) lors de la dernière réunion de la CNPPI de l'année

cilive en cours.

Les dates de réunions de la CNPPI pourront être modifiées, sous réserve de respecter un délai de prévenance raisonnable. En cas d'annulation d'une réunion, il sera tenté de fixer une autre date en substitution.

Un ordre du jour sera, par ailleurs, transmis avant chaque réunion de la CNPPI aux participants scédant siégeant dans cette commission, dans un délai qui sera, sauf circonstances exceptionnelles, d'au moins 1 semaine, et porté à 2 semaines en cas de nouveaux sujets par rapport à ceux déjà en discussion.

Pour chaque sejour en négociation au sein de la CPPNI, une partie au moins d'une séance de discussion sera consacrée à l'examen de la situation des entreprises, au moins de 50 salariés, notamment pour déterminer si des règles ou modalités particulières doivent être prévues à leur égard.

Les décisions de la CNPPI sont adoptées :

? pour les accords collectifs négociés en son sein, selon les règles de validité en vigueur pour les accords de branche ;  
? pour les autres décisions (avis, rapports, délibérations ?), et sauf dispositions contraires, selon les règles de majorité applicables aux décisions collectives de l'extension : accord d'une ou plusieurs organisations représentatives de salariés représentant au total au moins 30 % des salariés selon la plus récente mesure d'audience en vigueur et absence d'opposition d'organisation(s) représentant plus de 50 % de ceux-ci ; et accord de l'organisation représentative des employeurs (en cas de pluralité d'organisations représentatives d'employeurs, accord d'au moins l'une d'entre elles, et absence d'opposition d'organisation(s) représentant les employeurs de plus de 50 % des salariés d'entreprises adhérentes à une organisation représentative).

#### 1.6.4. Interprétation de la convention collective

Lorsqu'une demande d'interprétation de la convention collective est transmise à la CPPNI, celle-ci est étudiée lors de la première réunion suivie de la réunion de l'ensemble des organisations syndicales.

Lorsqu'elles émanent d'entreprises, d'instances, d'organisations ou de salariés de la branche, les difficultés d'interprétation sont signalées au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie. La commission est saisie par la partie la plus diligente.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit motivé :

? le ou les textes concernés sur lesquels l'interprétation est demandée ;  
? une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter. La commission doit disposer d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :  
? informe le demandeur par courrier ou par messagerie électronique de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis ;  
? l'adresse aux organisations siégeant à la commission, par courrier ou par messagerie électronique, afin qu'il soit évoqué lors de la plus prochaine réunion à venir, et, si le délai n'a pas permis un examen suffisant, lors de la réunion suivante.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis de la commission est adopté suivant les dispositions légales relatives à la validité d'une convention ou d'un accord de branche sans extension.

#### 1.6.5. Itoienmadsinn des représentants des organisations syndicales

Le représentant de chaque fédération est parrainé par les règles posées à chacune. Les autres membres de la délégation sont élus par le personnel des entreprises, et participent à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, seront indemnisés dans les conditions suivantes, étant considéré que l'autorisation d'absence est de droit :  
? salaire : l'entreprise réglera directement au salarié le salaire commun si l'intéressé a été présent au travail ;  
? frais occasionnés par la réunion : pris en charge par l'employeur selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise pour les faits professionnels.

Sont concernées par cette règle :

? les réunions de la CNPPI ;  
? les réunions préparatoires que chaque organisation peut organiser en son sein, dans la limite annuelle de trois réunions préparatoires d'une journée et de quatre papantitracs pour chacune, issues de sociétés différentes, imposables en étant donnée à l'entreprise au moins 2 semaines à l'avance et au secrétariat de la CNPPI au plus tard la veille de celles-ci.

#### 1.6.6. Assemblée de la CPPNI

Les accords mentionnés à l'article 1.6.1 sont transmis par les entreprises au secrétariat de la commission dont le siège est fixé à la fédération des entreprises de commerce et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris.

Les accords pourront être transmis par voie numérique sur l'adresse courriel de la commission : [transmissionaccordcollectif@fcd.fr](mailto:transmissionaccordcollectif@fcd.fr).

## Article 1.7 - Adhésions ultérieures

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra sa notification à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

## Titre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel

### Article 2.1 - Exercice du droit syndical dans les entreprises

*En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans tous les établissements dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les entreprises doivent veiller à l'égalité de possibilités de carrière des militants syndicaux, au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat de négociation et les autres salariés.

Chaque délégué syndical ou représentant désigné par son organisation syndicale, dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites et selon les modalités fixées par les dispositions législatives en vigueur. La loi prévoit que les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés désirant participer à des conseils ou sections de travail économique et social ou de comité d'entreprise

peenuvt bénéficiér, sur luer demande, d'un ou pueuilrs congés. Ces congés snot accordés et rémunérés dnas les cnidntoos prévues par la loi.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

## Article 2.2 - Conditions d'exercice des mandats syndicaux au niveau de la branche

*En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018*

### 2.2.1. Réunions statutaires

Les salariés syndiqués puourvs d'un mdanat régulier de luer oatasnoigin snyaildce représentative pouurrt bénéficiér d'autorisations d'absence puor asstier aux réunions surtatiates de celle-ci, sur présentation d'une coavoicnotn écrite nominative, et dnas la lmiite de 3 sieaemns dnas l'année puor un même salarié. Le tmeps passé en réunion est comptabilisé dnas la litime de 7 hueres par jour.

### 2.2.2. Ciosmmonis piriaatres de la profession

Les cmsnimsoois priiaaets de la bhcrane snot constituées à patrs égales de représentants des oganiirasotns des eeulyrpsms et des ornoaitgasnis de salariés représentatives dnas le cmhap d'application considéré, en aiplpiaoctn des arcleits L. 2122-5 et 2122-7 du cdoe du travail.

Des auirnttsaioos d'absence snreot accordées aux salariés qui prcrtaieonipt à des cisomnosims priaaerits de la poofissren constituées ernte otrgnaaionss d'employeurs et de salariés, dnas la ltmie prévue par les dtispoinioss peorprs à cuchnae de ces commissions.

Dans ce cas, le tpmes de tiaarvl non effectué srea payé par l'employeur cmome tepms de tviaarl eieffttcf ; l'employeur pdnerra également à sa cghrae les frias de tpanorsrt et de séjour, au tuax et codntionis fixés dnas cuhae entreprise, ou, à défaut de règles dnas l'entreprise, conformément aux dnisoosptiis prévues puor les merbems siègeant en csomomsiin parairtie naotianle de conciliation.

### 2.2.3. Maadnt personnel

Des austristiaoons d'absence sneort également accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement en vtreu d'un maadnt penoserl dnas les oenraismgs officiels.

Sauf dniiosstpois législatives contraies, le temps de tirvaal non effectué ne srea rémunéré par l'employeur que si les osmengiras intéressent dienrmectet la piorsosefn et déduction ftiae des indemnités que les tiverralulas purnaoriet pcreivoer au titre de luer participation.

## Article 2.3 - Institutions représentatives du personnel

*En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018*

Les diinsotpisos relavetis au comité saicol et économique, ou dnas l'attente de la msie en pcale de celui-ci, celes reivtelas aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise, au CHSCT, snot celles prévues par la législation en vigueur, complétées le cas échéant, par des acodcrs clnucos au sien des eperristnes (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe?).

Il en va nmmeotat asini des modalités d'organisation des élections, de la pcoortioen ctrnoe le licenciement, du finnecanem des activités saicleos et culturelles.

## Titre III : Contrat de travail

Les eyopulemrs s'engagent, dnas tuos les aptsecs de la vie professionnelle, à ne pas pderne de mseures dsaotricirmiines à l'encontre ou en feavur des salariés, à raoisn nemtanomt du sexe, de l'âge, de l'origine, de la saoutitin de famille, des m?urs, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé ou du handicap, de la gssorssee ou de la maternité, des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, du patronyme, de l'appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une naotin ou une ethnie, des convictions, des oipnonis politiques, des cnooinctvis religieuses, de l'appartenance à un sdaycint ou non et de la pirtoaactipin ou non à des activités sayicdenls ou de représentation du personnel.

## Article 3.1 - Embauche

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020*

Les eprnrseies voillnreet à orniseagr lerus psecruos de rrtenucmeet dnas les mêmes cndiitoons puor les fmemes et les hommes.

Lors de l'engagement, les cinoiotnds d'emploi et de rémunération sneort précisées par écrit. Conformément à la dvtecirie 91/533/CEE du 14 oobctre 1991, et snas préjudice des iafrtoninoms oeirgtiablos danevt fueigr dnas les ctonrats à durée déterminée, les iofriatmonns oeaobmtrengillit portées à la cnisacnsoae du salarié snot nmmntaeot :

- ? l'identité des paerits ;
- ? la fonction, le naeviu de classification, le suattt ou la catégorie d'emploi dnas llseeq le salarié est occupé ;
- ? le leiu d'affectation ;
- ? la dtae de début du cntroat de tavaril ;
- ? le mnaontt de bsaie initial, les atures éléments ctsttnuiifos ansii que la périodicité de vsmeenert de la rémunération à lluqaele le salarié a driot ;
- ? la durée du tiavaril ;
- ? la mtneion de la coenntvoin celotlicve noatlineae du ccemomre de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Des anenex à la présente cenvnotoin règlent les cdinnoois particulières apepilbclas aux différentes catégories de salariés : anexe I puor les employés et ouvriers, annxee II puor les aegnts de maîtrise et techniciens, axenne III puor les cadres, annexe IV puor les dsoipoiistns coumms à l'encadrement angets de maîtrise, tcienenihs et cadres.

Les dpitiossinos riltveeas à la période d'essai snot précisées dnas les aexenns prévues ci-après.

Les codonniits du roreucs au tairavl à tmeps ptreial et les règles qui lui snot prrpoes snot fixées au trite VI de la présente convention.

Conformément à l'article 4.6 de la présente ctvoneion dnas le but de foerivsar les ptomnoiors iuliddeenlvs dnas l'entreprise asini qu'au titre VI rtalief à l'emploi à tpmes partiel, l'employeur s'efforcera en cas de vnccae ou de création de poste, de farie appel par priorité aux salariés de l'entreprise à même de l'occuper. Aifn de sscuiter éventuellement des cdrnaudateis pmrai le prennoel de l'entreprise ou de l'établissement, les elrmoupyes feront connaître aux salariés, cuaghe fios qu'il srea possible, les petoss à puoirov par tuot meoy (intranet, messagerie, aifcahgfe ?). Il appartient, en outre, à l'encadrement de jeour son rôle de reials d'information et de ppistioorn dnas ce domaine.

Le développement du taaivrl à tmeps piaetrl des étudiants est encouragé, aifn de luer pmerette de ciinelcor étude et fceianmnet de celles-ci.

Le cnotrat de tarvail à durée indéterminée ctitusone légalement la forme de droit cumomn du cnoartt de tvraial ; la législation peermt dnas cranteis cas de ricoerur à d'autres fremos d'engagement, mias à titre d'exception, dnas des cas autorisés. Il en va en pliuacrtir ansii du cronatt à durée indéterminée

d'opération (art. 3.2), du contrat à durée déterminée (art. 3.3) ou du contrat de travail temporaire (interim, art. 3.4).(1)

(1) *Alinéa étendu par arrêté du 15 janvier 2020 JROF 22 janvier 2020.*

## Article 3.2 - Contrat d'opération

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020*

Le contrat à durée indéterminée d'opération est un contrat de travail concluant la réalisation d'une mission précisément définie et ne présentant pas un caractère pérenne, mais dont la durée exacte peut être amenée à varier par rapport aux prévisions prévues en être faites à l'origine. L'achèvement de l'objet pour lequel il est conclu ne met pas fin au contrat automatiquement, mais constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le contrat à durée indéterminée d'opération obéit aux règles applicables à tout contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions ci-après(1).

(1) *La loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à l'organisation du calendrier des vacances scolaires a autorisé jusqu'au 31 décembre 2023 ; un bail de ce type conclu avant le 31 décembre 2023 a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2023 afin de décider du contrat au-delà de cette date.*

### 3.2.1. Cas de recours

Le contrat à durée indéterminée d'opération peut être conclu en vue de la réalisation d'une opération spécifique, d'ordre administratif (évolution d'un système d'information, installation de matériel ?), immobilier (constructions nouvelles, travaux ?), technique (changements de modalités d'exploitation, de matériels ?), juridique (opérations de rachat, de fusion) ou économique (évolution ou création d'une entreprise ?). Une opération spécifique, au sens des présentes dispositions, est une opération d'une durée déterminée concluant la réalisation d'une mission précise et pour laquelle le contrat est conclu en vertu des prérogatives de celui-ci, lorsqu'il existe, au moment de la conclusion de ce contrat ou au moment de son exécution, ou, s'agissant de contrat immobilier, pour lequel il est conclu en vertu de primes de construire.

Le contrat d'opération peut être lié à une ou plusieurs étapes du projet (étude et conception, réalisation, tests, déploiement ?) ou au projet dans son ensemble. Une décision d'abandon d'un projet avant que n'ait eu lieu la conclusion du contrat est considérée comme une décision de licenciement. Une décision de licenciement prise au cours de l'exécution du contrat est considérée comme une décision de licenciement. Une décision de licenciement prise au cours de l'exécution du contrat est considérée comme une décision de licenciement.

Le contrat à durée indéterminée d'opération est réservé aux personnes physiques liées au projet et ne peut être conclu que par une personne physique. Au regard de son objet, il ne peut être conclu que des personnes physiques dont la présence est nécessaire à la réalisation de l'opération. Une décision de licenciement prise au cours de l'exécution du contrat est considérée comme une décision de licenciement.

Il peut être conclu par toute personne physique présente sur le territoire national, quel que soit son effectif.

Un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun de l'entreprise ne peut être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un contrat à durée indéterminée d'opération peut être transformé à tout moment en contrat à durée indéterminée de droit commun.

### 3.2.2. Contrat de travail

Le contrat à durée indéterminée d'opération est conclu par écrit. Outre les dispositions prévues à l'article 3-1 ci-dessus, il indique expressément l'opération dans le cadre de laquelle il est conclu ainsi que la mission confiée au salarié dans ce cadre, et précise que l'achèvement de celle-ci constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Il peut comporter une période d'essai, dont la durée et les

modalités sont celles fixées aux annexes de la présente convention visées à l'article 3.1.

### 3.2.3. Statut du salarié. ? Rémunération

Sous réserve des particularités prévues par les présentes dispositions, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée d'opération bénéficie des mêmes droits, selon le cas échéant les mêmes règles d'ancienneté, que tout salarié de l'entreprise. Tel est en particulier le cas en matière de formation professionnelle, de congés payés, de participation aux bénéfices de l'entreprise et sous réserve de la dérogation spécifique prévue ci-après en matière d'entretien professionnel, ainsi qu'en matière de durée du travail ou en matière de règles de rémunération, y compris le cas échéant de rémunérations variables individuelles ou collectives, selon sa catégorie professionnelle. Il a accès aux activités sociales et culturelles dans les mêmes conditions.

Toutefois, compte tenu des spécificités du contrat à durée indéterminée d'opération, le salaire minimum conventionnel applicable au salarié est celui applicable à sa catégorie professionnelle majoré de 8 %.

### 3.2.4. Rupture du contrat à durée indéterminée d'opération

Le contrat à durée indéterminée d'opération prend fin dans les mêmes conditions que tout contrat à durée indéterminée, sous réserve des particularités suivantes :

a) Rupture à l'initiative de l'employeur liée à l'achèvement de l'objet du contrat, en application de l'article L. 1236-8 du code du travail :

Lorsque la rupture interviendrait dans ce cadre :  
? elle ne peut intervenir à une durée d'emploi inférieure à 6 mois. La durée du préavis est donc si nécessaire fixée en conséquence, sans pouvoir être inférieure à 2 mois. Cette disposition ne fait pas obstacle à une durée de préavis plus longue prévue par le contrat ;  
? le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue aux annexes I, II et III de la présente convention est majoré de 20 % ;  
? le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à compter de la fin du contrat, pour tout emploi correspondant à sa qualification, ou à une nouvelle qualification qu'il aurait acquise entre-temps et à partir du moment où il en a informé l'employeur ; la durée de la priorité est de 1 an, un événement professionnel a lieu au plus tard au cours du préavis afin de permettre d'examiner avec le salarié les possibilités qui pourraient s'envisager dans l'entreprise.

b) Rupture anticipée du projet :

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1236-8 du code du travail, en cas d'interruption anticipée du projet au cours des 6 premiers mois suivant l'embauche, le délai de prévenance est porté à 3 mois, afin de garantir au moins cette durée d'emploi au salarié titulaire d'un contrat d'opération dans le cas où le projet n'est pas mené à son terme.

c) Autres cas de rupture :

Les autres cas de rupture du contrat d'opération (démission, licenciement, rupture conventionnelle ?) obéissent aux règles de droit commun du contrat à durée indéterminée, tant légales que conventionnelles, selon la catégorie professionnelle du salarié.

### 3.2.5. Période de préavis

En l'absence de rupture de la réalisation de l'objet notifiée dans les 3 mois suivant celle-ci, la clause qui en prévoyait la possibilité demeure caduque et le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ; les règles spécifiques au contrat à durée indéterminée d'opération cessent d'être applicables.

### 3.2.6. Iotnarmfion du comité scoail et économique

Le CSE est informé anmlenleuent du nrombe de carnotts à durée indéterminée d'opération cuoclns par l'entreprise, avec l'indication des opérations qui y ont donné lieu.

## Article 3.2 - Contrat à durée indéterminée d'opération

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le catnort à durée indéterminée d'opération est un ctaonrt de tviraal cnolcu puor la réalisation d'une msosiin précisément définie et ne présentant pas un caractère pérenne, mias dnot la durée ectaxe puet être amenée à viearr par roparpt aux prévisions ponuvat en être fiates à l'origine. L'achèvement de l'objet puor leeuql il est cclnou ne met pas fin au cronatt automatiquement, mias cittuosne une casue réelle et sérieuse de licenciement.

Le crotant à durée indéterminée d'opération obéit aux règles aapillbepacs à tuot crotant à durée indéterminée, suos réserve des diopinissots ci-après(1).

(1) La colsuonion de cnttoras à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un bailn de ce dspsioitf srea effectué par les prrinaaetes saocux conuart 2023 aifn de décider du rorecus à ce coanrtt au-delà de ctete date.

#### 3.2.1. Cas de recours

Le crntoat à durée indéterminée d'opération puet être clncou enelcivseumxt dnas le cdare d'une opération spécifique, d'ordre ifaotnqurime (évolution d'un système d'information, iaotosnirtimafn de procès ?), imbieilmor (constructions nouvelles, tetfsrarns ?), tieuhcnqe (changements de modalités d'exploitation, de matériels ?), jiqrdiuee (opérations de ructiorsrteatun juridique, fsiuons ?) ou cmomaecirl (évolution ou cmanhgeent de ccnpeot ?). Une opération spécifique, au snes des présentes dispositions, crsorpnoed à une opération d'une icmntpaoe ssnuftiafe puor dneonr leiu à cautosoilntn du CSE dnas le crade des prérogatives de celui-ci, lorsqu'il existe, au puls trad avnat la décision de msie en ?uvre evifctfee du projet, ou, s'agissant de pojret immobilier, puor dennor leiu à une dnmdae de peirms de construire.

Le cnartot d'opération puet être lié à une ou purieslus étapes du pjoret (étude et conception, réalisation, tests, déploiement ?) ou au prjoet dnas son ensemble. Une décision d'abandon d'un poerjt aanvt que n'ait eu leiu la ctialsontoun du CSE rleaitve à ce preoijt ne pirve pas de jsiofttaicuin les cotrntas cuoclns lros de ses premières phases, dès lros que son ictanpmroe aauirt justifié ctete cotnsaouiultn s'il aviat été pivorusui à son terme.

Le crntoat à durée indéterminée d'opération est réservé aux eloipms diermenectt liés au proejt et ne puet coeernncr les eopmils rtaifles à son eoilpatxiton ultérieure une fios sa msie en ?uvre tmlaneteot achevée. Au regrad de son objet, il ne puet cnnoeocr que des eimplos dnot la pesée en alitipopacn de la clctasfisiioan cnontnlolieenve cuniodt au mmuiinm au naiveu V.

Il puet être clncou par toute eristrnepe anipuaplqt la présente cinvoeotnn coivcletle nationale, queul que siot son effectif.

Un catnort de taavirl à durée indéterminée de dorit cumomn de l'entreprise ne puet être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un caotnrt à durée indéterminée d'opération puet être transformé à tuot mmneot en cntraot à durée indéterminée de dirot commun.

#### 3.2.2. Ctaonrt de travail

Le ctroant à durée indéterminée d'opération est oitrimieebonlgat écrit. Ortue les mnnoeits fngaruit à l'article 3-1 ci-dessus, il idnquie expressément l'opération dnas le cdare de lullqae il est

cconlu ainsi que la msosin confiée au salarié dnas ce cadre, et précise que l'achèvement de celle-ci purroa ctuietnosr une cusae réelle et sérieuse de licenciement.

Il puet ceomtporr une période d'essai, dnot la durée et les modalités snot celles fixées aux aenexns de la présente cotvonnien visées à l'article 3.1.

#### 3.2.3. Statut du salarié. ? Rémunération

Sous réserve des particularités prévues par les présentes dispositions, le salarié ttluirae d'un cantort à durée indéterminée d'opération bénéficie des mêmes droits, sloen le cas échéant les mêmes règles d'ancienneté, que tuot salarié de l'entreprise. Tel est en piuralteicr le cas en matière de fmairootn pnesiefnlsoorle dnas le carde du paln de développement des compétences de l'entreprise et suos réserve de la dsosiipton spécifique prévue ci-après en matière d'entretien professionnel, ainsi qu'en matière de durée du tviraal ou en matière de règles de rémunération, y cpimros le cas échéant de rémunérations vaerlbais ivldluediens ou collectives, sleon sa catégorie professionnelle. Il a accès aux activités siloecas et cululuterls dnas les mêmes conditions.

Toutefois, cmptoe tneu des spécificités du cnoratt à durée indéterminée d'opération, le sailrae minimum ceotnonnviel aaiplpclbe au salarié est cueli cponnrdsaeet à sa cicafssioiatln majoré de 8 %.

#### 3.2.4. Ruuprte du crnatot à durée indéterminée d'opération

Le ctanrot à durée indéterminée d'opération pernd fin dnas les mêmes cnintdios que tuot canrott à durée indéterminée, suos réserve des particularités suviatnes :

a) Rruupte à l'initiative de l'employeur liée à l'achèvement de l'objet du contrat, en apptiloican de l'article L. 1236-8 du cdoe du taraivl :

Lorsque la rrptue intvnieet dnas ce cdare :  
? elle ne puet aboiutr à une durée d'emploi inférieure à 6 mois. La durée du préavis est dnoc si nécessaire fixée en conséquence, snas puoivor être inférieure à 2 mois. Cttee dsiiotiojn ne fiat pas osabctle à une durée de préavis puls lgonue prévue cclunlttneemaroe ;  
? le mnntot de l'indemnité cnevetilnlonoe de leiceenminct prévue aux aenexs I, II et III de la présente cinovenotn est majoré de 20 % ;  
? le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à cotepmr de la fin du contrat, puor tuot emolpi dsioiblpne cdsraeonport à sa qualification, ou à une nuovllee qtfalciuioian qu'il auart aicusqe entre-temps et à ptarir du momnet où il en arua informé l'employeur ; la ltrtee de lniciecennmt mnnetione cette priorité. À cet effet, lqourse la durée de présence du salarié dnas l'entreprise ne lui a pas pmries de bénéficier d'un eenetrinr professionnel, ou si celui-ci dtae de puls de 1 an, un eentietrn pfeinnsoreesl a leiu au puls trad au cuors du préavis aifn naoemntmt d'examiner avec le salarié les piteversecps qui pnerrouiat s'envisager dnas l'entreprise.

b) Itioeutrprnn anticipée du poerjt :

Sans préjudice de l'application des dsnsiipootis de l'article L. 1236-8 du cdoe du travail, en cas d'interruption anticipée du prejot au cuors des 6 pereirms mios suavnit l'embauche, le délai de prévenance est porté à 3 mois, aifn de gtrnaair au minos cette durée d'emploi au salarié ttailurie d'un ctranot d'opération dnas le cas où le pejort n'est pas mené à son terme.

c) Atreus cas de rpurute :

Les aurets cas de rpurute du crntoat d'opération (démission, licenciement, rprrue cvtinnloeneloe ?) obéissent aux règles de driot cmomun du cartnot à durée indéterminée, tnat légales que conventionnelles, seoln la catégorie penfrlieosolne du salarié.

#### 3.2.5. Ptsoruiue du contrat

En l'absence de ruptue du fiat de la réalisation de l'objet notifiée dnas les 3 mios snviuat celle-ci, la casue qui en prévoyait la possibilité dineevt cuqaude et le canotr déinevt un ctonart à

durée indéterminée de diort coumnn ; les règles spécifiques au ctanort à durée indéterminée d'opération csseent à cetpmor de cette dtae de lui être applicables.

### 3.2.6. Iooiamftrnn du comité soacil et économique

Le CSE est informé auleennlemt du nmrboe de ctntoars à durée indéterminée d'opération cuonlcs par l'entreprise, aevc l'indication des opérations qui y ont donné lieu.

## Article 3.3 - Contrat à durée déterminée

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020*

Le cnotrat de traiavl à durée déterminée ne puet être clconu qu'en présence d'un cas de rocerus autorisé par la législation ; il est régi par les règles légales en vigueur, suos réserve des particularités suivantes, qui en acpilptaion de l'article L. 2253-1, 7o, du cdoe du tairavl se sutbnsiuett aux dnotisipsois législatives crpdnteoaoesnrs en matière de durée du contrat, de rlineementlveous et de délai de carence.

### 3.3.1. Durée du catront à durée déterminée

La durée mxmaliae du canortt à durée déterminée est cllee fixée par le cdoe du travail.

Le nobmre mixmaal de reelnlemtuveons du ctaonrt est fixé à trois.

*Le carontt à durée déterminée nolcu puor raemeclpr un salarié abnset ou dnol le conrtat est sedunspu (ou plusieurs, si les texets le permettent) puet être renouvelé atnaut de fios que nécessaire tnat que l'absence ttoaempre se poursuit, qluee que siot la durée de celle-ci.(1)*

Afin de flecatiir le reotur du salarié qui a été absent, le temre du coanrtt à durée déterminée de rceanmlmeept puet être reporté dnas les liitmes suivantes, décomptées à paritr du rtuoer etfeifc du salarié remplacé et en finotocn de sa durée d'absence :

? puor une aebsnce inférieure à 1 mios : jusqu'à 3 jruos de travail, durée portée à 1 siemnae en cas de rleepmmacnet d'un mbemre d'encadrement ;

? puor une asebnce d'un à 3 mios : jusqu'à 1 semaine, durée portée à 2 simeneas puor le recnpmlemeat d'un mbrmee d'encadrement ;

? puor une aebsnce au-delà de 3 mios : jusqu'à 2 semaines, durée portée à 4 smeniaes en cas de rmemcapnleat d'un mrbmee d'encadrement.

### 3.3.2. Délai de carence

Le délai de cenrae est la durée mlnimiae séparant duex coanrtts à durée déterminée panortt sur le même potse (poste qui, au sien de l'établissement, ptore sur le même ctnoneu au sien d'un même rayon, équipe ou service), aevc le même salarié ou un autre.

Il n'est pas reiuqs de délai de cerance entre duex canrtts à durée déterminée conulcs au sien d'une epesirtre de la branche. En effet, le reepcst des mifots légaux de rcroues au canrtt à durée déterminée ciotntsue une gratnaie sfisfutane de non-utilisation de ce ctanot en stbutiuston de cttonas à durée indéterminée. Le délai de ceracne irdutnoit dnoc une complexité puor l'entreprise (en piucraieotr lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement jnisitafut le rcerous au CDD) snas aeprotr de gitanae supplémentaire au salarié ? vorie puet pevirr un salarié ou un dedmenar d'emploi de la possibilité d'effectuer des herues de taiaavl puornatt disponibles.

Deux cttnaros à durée déterminée sur un même ptsoe pnveuet par conséquent se succéder snas délai si la suatitoin ou si les suittnoias suscsiveces s'inscrivent dnas des cas de rrcueos à ce cartnot autorisés par la loi.

### 3.3.3. Ebhmcuae à l'issue d'un cnotrat à durée déterminée

En cas d'embauche d'un salarié en cnaotot à durée indéterminée à l'issue d'un cnaotrt à durée déterminée, la durée du crtoant à durée déterminée expiré, éventuel(s) renouvellement(s) inclus, est psire en ctpmoe puor le ccalul de l'ancienneté et s'impute sur la période d'accueil dnas la foocitnn prévue au ttrie IV. Puor l'application du présent article, l'embauche est considérée cmome itrvenneat à l'issue d'un CDD si elle a leiu mions de 1 mios suvniat son expiration.

*(1) Alinée exclu de l'extension en tnat qu'il est conrtirae aux dtiisposnos combinées des aircelts L. 1243-13 et L. 1242-13-1 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 15 jnivear 2020 - art. 1)*

## Article 3.4 - Travail temporaire

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020*

Sauf dsoipitsion légale impérative contraire, les règles définies à l'article 3.3 reaeltivs au carnott à durée déterminée snot albcilaepps au coanrtt de tairavl temporaire.

## Article 3.4 - Contrat de travail temporaire

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020*

Sauf disipiosotn légale impérative contraire, les règles définies à l'article 3.3 reiavtles au caonrtt à durée déterminée snot abpealcpils au ctnorat de tiaarvl temporaire.

## Article 3.5 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Tout salarié bénéficie d'un siarlae munmiim hiérarchique mesneul (ou annuel, dnas les codiotnnis prévues à l'annexe « Saaerils miinma » de la présente convention) gtnarai en fnictoon de son naievu de clfcisistiaiaon et de sa durée de travail, suos réserve des dtisiioponss législatives ou réglementaires prroeps à citreenas soatiuints (alternance en particulier).

Ce siraale minumim mneesul gnaarti est fixé puor une durée eevfictfe du taarivl cronorndsaept à la durée légale de 35 heuers par semaine, et à 151,67 herues mesnelules en ailpatiopcn de la règle de mensualisation, selon lluqlae le sraiale mneeul est le même cuaqhe mois, indépendamment de la durée de celui-ci et du nborme de juroes de trvaail qu'il ctorpome et est par conséquent calculé sur la bsaie de 52 semaines/12 mios ; il est calculé pro rtaa tperimos en cas de durée inférieure suos réserve des règles alcabiplpes à l'activité réduite ou aux acebsens indemnisées.

Lorsque la rémunération est fixée sur la bsaie d'un saralie fxie et de commissions, le sairlae muminim s'apprécie sur l'ensemble de ces éléments de rémunérations.

À la rémunération du trvaial eficfetf s'ajoute cllee des peusas payées dnas les cnondiots prévues à l'article 5.4 et à l'annexe « Saraiels miinma ».

En principe, suaf si des dpoitiosnis sur la durée et l'aménagement du tpeps de tvairal en dospnseit autrement, totue huere ou fcitraon d'heure effectuée au curos d'une sniemaie cliive au-delà de 35 hueers srea payée en puls de la rémunération mensualisée aevc application, le cas échéant, des miaaontjros puor herues supplémentaires. Les mnoaartoijs de sileraas liées à un événement levtenanrnt en fin de mios civil, snot calculées et réglées aevc la piaie du mios suivant.

Toute herue ou froactin d'heure non effectuée en deçà de 35

heuers dnas une snmiaee cilvie entraîne un aebamttent au prtraoa de la rémunération mensualisée, eextoicpn fiata des aebcnss dnot le pemaenit est prévu par la loi ou par la présente cvnoeonitn collective.

La rémunération du penonsrel à tmpes pitreal cnroeadrnspt à l'horaire régulier prévu au ctraont est mensualisée sianvut la fulmroe acbppalile au poensnrel à tmpes complet, les heures en sus étant payées, en puls de la rémunération mensualisée.

Le paenemit de la rémunération srea effectué une fios par mois. Les mmrbees du preseonnl qui le dmenerdoat truhcenoot un atcompe de quinzaine.

## Article 3.6 - Prime annuelle

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Les salariés ont dirot au pnieceamt d'une pmire alnenule dnot le veneersmt proua s'effectuer en une ou puluesris fios au corus de l'année. Dnas le cas où la pmrie est versée en pusrilues fois, le ou les vmntreeses précédant le sldoe cttinsoeut une avance roabrbusleme si le salarié a quitté l'entreprise avnat la dtae de venseermt diudt solde.

Cette pmire ne fiat pas pitrae de la rémunération tltaoe reunete puor le cucall de l'indemnité de congés payés.

Les coitnodnis d'attribution de cttee pmire allunnee snot les setviauus :

3.6.1. Un an d'ancienneté dnas l'entreprise au mnoemt du versement, l'ancienneté étant appréciée dnas les cnoiitdons fixées à l'article 3.13 de la présente cotninveon collective. En cas d'ouverture de l'établissement en corus d'année, la coiindton d'ancienneté est ramenée à 6 mois, et la pmire srea versée au potrraa du tmepe de présence ;

3.6.2. Être ttiiralue au moemnt du veermnset d'un cotnrat de tvaairl en vigueur, ou snuepdsu deuips moins de 1 an.

Cette cdotiion n'est teioftous pas apaibclple en cas de départ à la rttiaere ou de msie à la retraite, de décès, de lenimeieccnt économique, ou de départ en congé non rémunéré spnanduset le cantort de tairval ou de ruetor d'un tel congé ireetanvnt en corus d'année. Le mnantot de la pmrie srea calculé pro rtaa temporis, et égal au 1/12 du slaiare burt de bsaie (taux hraoire x nrhome d'heures payées) perçu (ou reconstitué conformément au 2e alinéa de l'art. 3.6.4) au curus de la période svrneat de référence puor le cucall de la prime.

3.6.3. le monntat de la prime, puor les salariés qui n'ont pas fiat l'objet d'absences artues que cleels énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du siaalre musenel de bsaie de noevbmre (heures supplémentaires epcloeltinexens exclus) :

- a) Crédit d'heures de délégation (titre II) ;
- b) Abcseens rémunérées puor rhrhceecce d'emploi (art. 3.9) ;
- c) Acbsenes puor congés payés (art. 7.1) ;
- d) Aebcnss rémunérées deus à l'utilisation du coptme épargne-temps (art. 5.17) ;
- e) Durée du congé légal de maternité et d'adoption, durée du congé légal de paternité, aebnscs autorisées puor cncncsoeaints de flmaie (art. 7.5) et puor sgeonir un efnant maadle (art. 7.6.9) ;
- f) Anescebs puor mladaie ou accnidet du tvaairl anyt donné leiu à complément de sialare par l'entreprise en aiatplopicn des règles de la présente cionnvoten ;
- g) Abencss dseirves autorisées par l'entreprise, dnas la lmitie de 10 jours par an.

3.6.4. Puor les salariés dnot les absncees aunort excédé celles prévues au pnoit 3.6.3 ci-dessus, le mtaonnt de la pmrie srea égal au 1/12 du slaiare burt de bsaie (taux hraoire x nbrome d'heures payées) perçu au cours des 12 mios précédant le mios de son versement.

Toutefois, puor la détermination du 1/12 du srlaiare burt de base, il y a leiu de considérer cmome aanyt donné leiu intégralement à rémunération :

- a) Les absncees puor eirccece du mndaat scndyail visées à l'article 2.2 de la présente cntonoievn ;

b) La durée légale du congé de maternité et d'adoption asnii que la durée légale du congé de paternité ;

c) Les aesnbces deus à la mialdae ou à un acdecnit du tvaairl anyt donné leiu à complément de srlaiare par l'entreprise en appilcaiton des règles de la présente convention.

3.6.5. Puor les salariés à tmepe partiel, il cnvoient de se référer aux dsioionspts particulières fixées à l'article 6.4.3 du tirtte VI.

3.6.6. *En apoiialpicn de l'art. 1.3, 2e alinéa de la présente convention, il est expressément cenvonu que ctete pmrie aeullnne ne diot pas vneir s'ajouter aux peimrs versées dnas cnteerais eprietsrens en une ou piuelusrs fios dnas l'année, et qleule que siot l'appellation de ces pmeirs (par elmexpe : pmrie de fin d'année, gratification, pmire de bilan, pmire de vacances, 13e mois, à l'exclusion de la pmrie d'ancienneté là où elle existe, des pierms de rmednet et des pmeris de productivité), dnas la mseure où le ttaol des pirms versées est d'un mnntaot au moins égal à ceuli fixé aux potnis 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article.(1)*

Si la prime versée dnas ces eietsprerns est d'un mntanot inférieur à ceuli résultant de l'application des piotns 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, l'entreprise devra la compléter à crnrcenuoce de ce montant.

Les cttonnidis d'attribution en veguiur dnas les eerpeinsrts qui acnrcdeot une prime d'un mnotant supérieur à celui fixé aux pontis 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, ne snot pas modifiées en ailapticpon du présent article.

*(1) L'article 3.6.6 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

## Article 3.7 - Retraite complémentaire

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Les epeerisrnts ont l'obligation d'adhérer à une itstuotiinn du régime AGIRC-ARRCO dnas les cttonnidis prévues par ctete institution. La répartition des cnsaiittoos eoyplsruems et salariés est fixée par le règlement de l'institution.

Pour cette adhésion les eernerstpis aainlpqupt la présente cnenvtoion cctvollelie relèvent du « répertoire pisornenefsol » prévoyant un rattachement, dnas les cintdniois prévues par l'AGIRC-ARRCO à AG2R La Mondiale.

## Article 3.8 - Bulletin de paie

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Le bueltlin de paie, qu'il siot riems au salarié ou établi suos fmore dématérialisée, devra cropmoetr les meitnons fnigarut à l'art. R. 3243-1 et sntiavus du cdoe du tavaairl ; il précisera nnoetmmt l'intitulé de la présente ctioeonnvn et de l'identifiant de la coeovnvitn clecvtlioe (IDCC 2216).

Le bullietn de paie ou un deoucmnt annexe, sleon les cas, sret de srppuot à l'information que diot riceveor le salarié sur ciatnres ditors : repos compensateur, prpcaittoain et intéressement notamment. Il diot comropetr en caractères atrepnaps une mtioenn icniant le salarié à le crenvoesr snas lmtoitaiin de durée.

Conformément aux diostoinipss législatives :

? l'exercice du dirot de grève ne diot farie l'objet d'aucune mneiton particulière sur le beuiltn de paie ;

? puor les salariés exerçant une activité de représentation, la nturae et le maonnt de la rémunération de cttee activité deoivnt frgeiur sur une fihce annexée au builletn de paie.

## Article 3.9 - Préavis et recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Dans le cas de rupture de contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis, réciproque, sauf cas de faute grave ou de force majeure, est fixée pour chaque catégorie professionnelle dans les annexes prévues à l'article 3.1 ci-dessus. Il est en de même pour les absences d'absences pour congés d'emploi.

## Article 3.10 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Tout salarié qui est licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté imputable au secteur du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimale de licenciement, dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Dans tous les cas où cette indemnité légale est moins favorable pour le salarié, elle est remplacée par l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par l'annexe visée à l'article 3.1 du présent titre.

## Article 3.11 - Départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les dispositions relatives à la mise ou au départ à la retraite à l'initiative de l'employeur ou du salarié sont précisées dans les annexes prévues à l'article 3.1 du présent titre.(1)

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance, le maintien des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il donne droit à partir de la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le choix tombe en matière fiscale ? impôt sur le revenu ? et de cotisations de sécurité sociale.

(1) Alinéa étendu sous réserve de la bonne application des dispositions des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.  
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

## Article 3.12 - Rupture conventionnelle homologuée

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

La rupture conventionnelle homologuée permet à l'employeur et au salarié de conclure d'un commun accord de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

La rupture conventionnelle ne constitue ni un licenciement, ni une démission. Elle résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié et est soumise à une homologation de la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) destinée à garantir la liberté de négociation des parties.

La rupture conventionnelle homologuée donne droit au versement d'une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement ou si elle est plus favorable l'indemnité conventionnelle de licenciement.

## Article 3.13 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

3.13.1. L'ancienneté dans l'entreprise à laquelle il est fait référence dans le cadre de la présente convention collective doit s'entendre du temps pendant lequel le salarié y a été occupé d'une façon continue, quelle que puisse être les modalités de son activité dans la durée de celle-ci.

3.13.2. Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- Les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ;
- Les absences rémunérées dues à l'utilisation du temps épargné ;
- Les absences pour maladie et pour accident du trajet, dans la limite d'une année maximale ;
- Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée ;
- Les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption et de paternité, ainsi que pour la moitié de la durée, celle résultant du congé parental d'éducation ;
- Les absences résultant du congé-formation obtenu dans les conditions légales ;
- Les périodes militaires obligatoires.

3.13.3. Lorsque le travailleur a été employé pour une durée limitée collective ou individuelle, sauf pour une durée fixe, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première proposition en ce sens dans des conditions d'emploi équivalentes.

## Titre IV : Classifications des fonctions

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

La classification des fonctions constitue un cadre commun à l'ensemble des entreprises de la branche ; un tel cadre doit tout d'abord garantir une cohérence professionnelle, que respectent la liberté d'organisation des entreprises et faciliter l'adaptation de celles-ci aux évolutions de l'environnement. Par le choix d'une classification des fonctions, indépendante de la manière dont elles sont tenues, les entreprises s'engagent à la fois à la légitimité de la branche à fixer les règles de hiérarchisation des emplois, et la responsabilité de l'entreprise dans la valorisation des compétences en son sein.

Les entreprises s'engagent à par ailleurs porter une attention particulière à la question de l'égalité entre les salariés selon leur sexe, notamment en s'interrogeant sur la neutralité des critères classants et en recherchant si des biais peuvent être relevés qui entraîneraient des discriminations entre les femmes et les hommes liées au sein des entreprises de la branche. Après un examen approfondi, ils n'ont pas identifié de discriminations directes ni indirectes résultant des critères pris en compte dans la pesée des postes ou des règles de classification retenues. Ils rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose essentiellement sur la mixité au sein de chaque emploi, et que le mécanisme de classification des emplois ne peut suppléer une mixité insuffisante par une ventilation de créations de postes qui ne repose pas sur l'analyse de leur contribution.

Si la classification des fonctions peut également donner lieu à la conclusion d'accords au sein des entreprises ou groupes, il est rappelé que de tels accords ne peuvent aboutir à un règlement qui ne s'applique pas au moins équivalent à celui résultant des présentes dispositions. Les entreprises s'engagent également à attirer l'attention des négociateurs d'accords d'entreprise qui complèteraient la présente classification, sur l'exigence de garantir d'une égalité de traitement entre l'ensemble des salariés.

## Article 4.1 - Fonctionnement de la classification conventionnelle. – Principes

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

La présente classification conventionnelle met en œuvre cinq critères classants, considérés par les partenaires sociaux à être positionnés pour chaque critère, sur l'un ou l'autre des degrés existants, à partir de l'instant où la durée, au fondement économique de l'entreprise : les besoins nécessaires pour exercer la fonction, les aptitudes qu'elle requiert, son degré de relations, ses responsabilités, son niveau d'autonomie.

Chaque critère connaît six degrés possibles. Au sein de l'entreprise, toutes les fonctions doivent être pesées, de manière à être positionnées pour chaque critère, sur l'un ou l'autre des degrés qu'il comporte. Cette pesée détermine un niveau de notation par critère, le total des points de la fonction déterminant son niveau de classification.

La pesée prend en compte le contenu de la fonction, tel que ce contenu se caractérise dans l'entreprise, et indépendamment des particularités qui exercent l'activité : la complexité ou sur des aspects et non sur la manière de les effectuer ou sur la qualité du travail de l'agent titulaire.

Chaque critère est analysé indépendamment des autres : le fait qu'une fonction soit positionnée à tel ou tel degré pour un critère donné ne détermine pas son positionnement pour les autres critères.

Les critères n'ont pas tous le même poids : les plus importants ont affecté chacun d'eux d'une pondération, qui s'ajoute à la fois la complexité de la tâche professionnelle, et le fait que certains critères peuvent être partiellement considérés comme devant être pris en compte dans la classification, sans pour autant présenter une importance égale aux autres.

Les critères et chacun de leurs six degrés font l'objet du chapitre 4.2.1. La pondération des critères et le nombre de points en résultant sont exposés au chapitre 4.2.2. Les niveaux de notation qui en découlent font l'objet du chapitre 4.2.3.

Afin de faciliter le travail de classification des salariés, des « emplois repères » sont décrits au sein de chaque catégorie catégorielle (annexes I, II et III) de la présente convention collective. Ces emplois repères n'ont pas d'autre objet que de représenter un échantillon représentatif de la fonction, au regard de ce qui lui est communément demandé. Le classement de l'emploi repère ne prime donc jamais sur la réalité de la fonction. Le fait qu'un emploi ne figure pas dans les emplois repères, n'empêche pas qu'il n'est pas possible pour un salarié de la branche, n'est donc pas un obstacle pour exercer sa profession au sein des entreprises.

Les règles de notation des emplois repères sont décrites au chapitre 4.3 ci-après.

La polyvalence et l'exercice de fonctions multiples sont pris en compte dans l'appréciation du niveau de classification (art. 4.5). En revanche, conformément aux vœux des partenaires sociaux qui ont la branche, à égalité, à égalité, la non-détention d'un diplôme n'emporte pas de conséquence au regard de la classification, sauf l'exercice de la fonction étant pris en compte.

La classification des emplois constitue un cadre commun à la profession, permettant à chaque entreprise le développement de sa politique de gestion des ressources humaines soit en utilisant la classification existante ou celle de la branche, soit en l'adaptant à sa propre situation. L'adaptation est possible si elle se traduit par une modification de règles de classification ; dans ce cas, le cadre général de l'adaptation fera l'objet d'un avenant par une commission paritaire d'application constituée au sein de l'entreprise. En l'absence de délégués syndicaux, cette commission sera constituée avec des représentants élus du personnel.

## Article 4.2 - Outils et méthode de classification

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

### 4.2.1. Critères classants

La classification de chaque fonction se fonde sur la tenue des critères classants, par la mise en œuvre de cinq critères qui se cumulent et se cumulent : les connaissances nécessaires, l'aptitude requise, les exigences en termes de relation, la responsabilité de la fonction, et l'autonomie qu'elle implique ; chaque critère connaît six degrés.

**Critère 1 : connaissances nécessaires ; ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise (formation générale, professionnelle et expérience).**

Degré 1 : les tâches rencontrées dans cette fonction sont simples. Elles demandent un apprentissage d'instructions pendant le plus court de très courte durée (quelques jours). Elles ne demandent pas de connaissances spécifiques préalables ;

Degré 2 : les tâches rencontrées sont spécifiques à la fonction. Elles demandent une formation très spécifique, le plus souvent de courte durée (quelques semaines). Elles demandent d'acquies un savoir-faire particulier et nécessitent une bonne connaissance particulière des procédures de travail peu compliquées et standardisées ;

Degré 3 : la fonction requiert l'apprentissage d'un métier acquis par une formation préalable. Les tâches rencontrées demandent à savoir suivre des procédures, méthodes ou procédés pour avoir l'aptitude à utiliser un équipement ou un savoir-faire spécialisés ;

Degré 4 : la fonction requiert l'apprentissage d'un métier acquis par une formation préalable et une expérience professionnelle de son activité dans l'entreprise pendant une année. Les tâches nécessitent le plus souvent de maîtriser un équipement ou des procédures relativement compliquées pour avoir la fonction et une connaissance générale du métier de l'entreprise ;

Degré 5 : la fonction requiert une bonne connaissance d'un métier acquis par une formation spécialisée (ou une bonne connaissance générale) et/ou une expérience de plusieurs années dans l'entreprise. Les tâches nécessitent de maîtriser un équipement ou des procédures pour avoir la fonction et une bonne connaissance générale des activités voisines. Le travail nécessite une certaine capacité d'analyse, d'initiatives et d'ajustements vis-à-vis des procédures ou incidents de l'entreprise ;

Degré 6 : la fonction requiert la maîtrise d'un ensemble de connaissances dans des domaines variés ou sur des points ou aspects complexes. Les tâches rencontrées nécessitent une formation supérieure et/ou une expérience diversifiée de plusieurs années dans l'entreprise ou le métier.

**Critère 2 : autonomie requise ; elle mesure la capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans son exercice. Les situations rencontrées nécessitent souvent les cas les plus ou moins de capacité à analyser et interpréter les situations, ainsi qu'à identifier et coordonner des solutions ou à intervenir à l'égard des procédures.**

Degré 1 : les problèmes rencontrés sont simples et évidents à identifier. Les situations sont facilement identifiables par des règles internes, par des procédures de la hiérarchie, des règles, des procédures ou des usages ;

Degré 2 : les problèmes généralement rencontrés sont de nature comparable, peu variés, facilement identifiables. Dans des situations précises, les solutions sont connues dans les règles ou les procédures ou l'application de techniques particulières ;

Degré 3 : les problèmes nécessitent une première intervention ;

puor être bein identifiés. Ils snot généralement des vneraitas de problèmes déjà rencontrés. Luers sonloiuats dnemndeat une atnteiton particulière, des recceherhs et des aylaesns d'informations ;

Degré 4 : les problèmes nécessitent une première iongtvsiaetin puor être bein identifiés. Ces problèmes snot variés. Leurs stioulons requièrent suvnoet du tpmes et la ceolclte d'une msase inrapmtote d'informations, anisi qu'un savoir-faire açquis avec l'expérience ; elles penvuet nécessiter l'avis de spécialistes ;

Degré 5 : les problèmes snot peu cblameopars à cuex déjà rencontrés. Ils nécessitent une rccehrehe poussée puor être clanereimt identifiés. L'information dnsbipoile est incomplète et ne lrive pas de méthode de tiraavl qunat à la démarche pratique. Ils danenmedt généralement des etofrfs de rccehree et des ayasensl afnrepiopdos dnas un doniame précis, aavnt que des sotoulnis peusinst être conçues ;

Degré 6 : les problèmes rencontrés snot dcefmilifeint identifiables, coexplems et nécessitent d'intégrer de nseumobers données techniques, hueimans ou économiques. Ces problèmes iieqmplnut souvent la résolution de qtesuions théoriques sur des pericnpis fondamentaux. Les irofonnmias debnlloisps snot techniques.

**Critère 3 : ritoalens ; ecegixines de cnaoctt avec les atuexrs ieenrnts de l'entreprise (c'est-à-dire le presoennl de l'établissement, du magasin, du supermarché, de l'hypermarché, de l'entrepôt?, ou des représentants du personnel) ou les arctues exeetnrs à celle-ci (clients, fournisseurs, orgneasmis extérieurs, collectivités locales, povurois publics?), nmaemtnot puor convaincre, motiver, mrette d'accord.**

Degré 1 : la foioicntn rquireiet une slmpie convivialité professionnelle. La ctioiuisre oiiardne vis-à-vis des collègues est généralement snitassufu dnas l'accomplissement du tiaavr ;

Degré 2 : l'exercice de la fintcoon nécessite oaseecinolenmnlct de collecter, de rsittuer et d'échanger des informations, snas les anyaselr ou les mifieodr ;

Degré 3 : l'exercice de la fnooctn cnsitsoe fréquemment à cttlceeor et à rutteeisr des informations, snas nécessairement les aealynsr ou les modifier, à des poensrens dnas ou hros de l'entreprise : clients, intermédiaires ou aruets sevcires de l'entreprise. La fnoicton nécessite une autdipte à cmiqumuoenur onlrmeaet des éléments plntcoeus ;

Degré 4 : la fitooncn imiqpule de recueillir, mias asusi de teritar et de synthétiser des iirnotafomns variées et dispersées, ce qui psasae par une capacité d'écoute et de compréhension des demandes.

Les ctocnats ou les inofoimtrans nécessitent une bnnoe atiudpte à cmqemouuinr puor être copmirs par des pernsenos de l'entreprise ou en doehrs (clients, intermédiaires, fournisseurs?) ;

Degré 5 : la fociotn ctissone cniltonmneeelut à rieillucr et teitrar des ioratfmoinns variées et dispersées, ce qui requiert une bnone capacité de synthèse, d'écoute et de compréhension des besoins.

L'émission d'informations ou les ccttaons eigent une bonne autdipte à cueqmmiounr olmeaernt et par écrit puor être acceptés.

Il est irtnpamot d'avoir puor ctete ftnooicn la capacité de comprendre, d'expliquer et d'influencer des prnesoens de l'entreprise, ou des cliiets ou des intermédiaires ;

Degré 6 : ctete ftnocon exige fréquemment de pdsuareer des décideurs itnneers ou externes. Elle iiqupmle une ftore capacité à comprendre, motiver, cvirnanoce et négocier. La csniascnnoae aofidponpre des ppncrieis de cnoucmtiimon ou de vetne puert être aussi itpnoramte que les cnsnsnaaocies teqhceunis requises.

**Critère 4 : responsabilité de la fintocon ; mrusee la ctbtroiouinn de l'exercice de la ftiocon aux pofrcnamrees de tuot ou ptrai de l'entreprise, par des anctios iternnes (dans l'entreprise) ou des aioicnts exeernts (clients, fournisseurs?).**

Degré 1 : la ftocon est constituée eiemlnletsseent de tâches précisément définies, snot l'exécution n'a pas d'effet dciret sur le fonnieomnetct d'ensemble du service. Les truavax réalisés répondent à des nremos et des ocetijfbs qui pentermett une mersue et une citroecrn immédiates du résultat ;

Degré 2 : se seutnit à ce naevu les foconitns anayt une expérience d'impact sur le fctoemnneniot ou le résultat du svciere ou la qualité des produits. Les résultats rtesnet renapemidit mesraebuls et riticblaefes ;

Degré 3 : les fconitnos classées à ce degré snot par ntaure eneseemmltist impliquées dnas le fntonnniceomet du service. Elles centorbniut drietemcnet aux résultats et à la prcnfeormae d'ensemble du scvriee et/ou de l'équipe.

L'activité répond à des objietfcs précis et à corut terme, qui ptetmneert une mesure fcaile et régulière des résultats généralement quantifiés ;

Degré 4 : l'impact des fcnitnoos situées à ce degré prtoue sur un sicvere de dmoisnien importante, ou sur pueiurltss srevices ou gmemas de produits. Le tpmes de msie en ?uvre des décisions et le nmrobe de pneesonrs impliquées rneednt puls dicifilife l'établissement d'une roeltain deictre enrte la décision et le résultat fainl oenbtu ;

Degré 5 : le cdrae de la fiooctn est constitué par une pqiltouie d'entreprise dnas un stuceer donné (exemple : pulioitqe commerciale, poliquite financière, puiltoqe d'investissements). Le contrôle des résultats est effectué à un rythme annuel. Les fnoicots se snatiut à ce degré ont généralement à pcieriapr à la définition des ojbctifes et à oinragesr l'activité puor luer prope entité ;

Degré 6 : la fnotiocn se réfère dceemtrniet à la stratégie de l'entreprise. Elle a puor misoisn de définir et contrôler une potqiule d'ensemble puor un suceeur ou un établissement de l'entreprise. Les ftncoinos csoaeorpdnrnt à ce degré snot demecenrtit jugées sur les résultats d'ensemble du seetur et sur luer conformité à la stratégie de l'entreprise.

**Critère 5 : neviau d'autonomie de la foionctn ; cohix à etcffeur sur les anctois et les moenys à mtrrete en ?uvre puor eercxer l'activité et en réaliser les objectifs.**

Degré 1 : aiulpeqpr avec rguueir des csneignos précises ;

Degré 2 : ogrenaisr son tavaril et ses moyens, contrôler les résultats immédiats, à patirr d'instructions sur la façon de fraie et les résultats à atteindre.

Degré 3 : élaborer des pgmrmeoras de travail, cioihsr des méthodes/procédés, à patirr de normes, de résultats et de moenys définis ;

Degré 4 : élaborer des pmmaoergrs de travail, cioihsr des méthodes/procédés, pnrdrree des itiniviaets ou otrrteiaoins influençant les résultats de son domaine, en pcipnaitart à la définition d'objectifs et de moenys ;

Degré 5 : ceincvvoor et réaliser les aocitns nécessaires à l'atteinte des résultats dnas la carde de deviecrtis générales et de bgutdes ;

Degré 6 : définir, puor une ftiocon ou un établissement important, la stratégie et les politiques, pealinfir et srrvupeer les aoitcns à court, moyen et lnog termes.

#### 4.2.2. Évaluation de la fnicootn et atiouttirbn des points

Chacun des 5 critères ctssanlas reutens est pondéré :

Critères	Pondération
----------	-------------

1 : connaissances	12,5 %	50 % pour compétences requises
2 : aptitude	12,5 %	
3 : relations	25 %	
4 : responsabilité	25 %	50 % pour originaux de l'entreprise
5 : autonomie	25 %	
	100 %	

La grille d'évaluation ci-dessous attribuée à chaque degré de

chaque critère un nombre de points en fonction de la pondération des critères.

	Connaissances	Aptitude	Relations	Responsabilité	Autonomie
	12,5 %	12,5 %	25 %	25 %	25 %
Degré	Points				
1	12,5	12,5	25	25	25
2	25	25	50	50	50
3	37,5	37,5	75	75	75
4	50	50	100	100	100
5	62,5	62,5	125	125	125
6	75	75	150	150	150

#### 4.2.3. Niveaux de classification

La somme des points obtenus pour chaque critère donne un nombre de points compris entre 100 et 600, qui permet de

classer la fonction au sein de 9 niveaux. Chaque des 9 niveaux prouve des fonctions dont l'évaluation donne un résultat compris entre 100 et 600 (commerce, logistique, administration?), dans une fourchette homogène de 55 points.

Employés/ouvriers	Niveau 1	de 100 à 155 points
	Niveau 2	de 156 à 210 points
	Niveau 3	de 211 à 266 points
	Niveau 4	de 267 à 322 points
Agents de maîtrise, techniciens	Niveau 5	de 323 à 378 points
	Niveau 6	de 379 à 434 points
Cadres	Niveau 7	de 435 à 490 points
	Niveau 8	de 491 à 546 points
	Niveau 9	plus de 546 points

Au regard des critères de classification, les niveaux peuvent être caractérisés de la manière suivante :

- ? niveau 1 : exécution de travaux simples ne nécessitant pas de compétences particulières ;
- ? niveau 2 : exécution de travaux impliquant un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises ;
- ? niveau 3 : exécution de travaux qualifiés avec une part d'autonomie nécessitant une maîtrise professionnelle ;
- ? niveau 4 : exécution de travaux hautement qualifiés, avec la possibilité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de diriger des travaux d'exécution ;
- ? niveau 5 : participation à la définition des programmes de travail et à la réalisation des objectifs de l'établissement ;
- ? niveau 6 : élaboration des programmes de travail et choix des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de moyens définis ;
- ? niveau 7 : participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service) ;
- ? niveau 8 : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs ;
- ? niveau 9 : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

Il existe une correspondance sur le nombre de points résultant de la pesée du poste, le pourcentage de celui-ci est à adapter en conséquence.

En tout état de cause, la classification des fonctions repères est une résultante de l'application des critères classants, et non l'inverse.

La classification des emplois repères résulte du positionnement des fonctions concernées au regard des cinq critères de classification, et prend en compte les règles de base suivantes :

? dans une filière déterminée, toute fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs ;

? l'exécution à titre exceptionnel de travaux annexes revêtent d'une autre fonction repère peut être requise ;

? chaque salarié :

?? assure en permanence la propreté de son poste de travail et l'entretien courant du matériel qu'il utilise ;

?? veille, par son action, à assurer la sécurité des clients, de ses collègues de travail et la sécurité propre ;

?? contribue, selon les consignes reçues, à la lutte contre la démarque innocente ;

?? participe au respect des réglementations professionnelles de tous les aspects concernant son activité ;

?? peut, selon que nécessite son classement hiérarchique et la filière dont il relève, être amené à participer aux opérations d'inventaire ;

?? peut être amené à exercer un rôle de formateur ;

?? est responsable de l'image de l'entreprise vis-à-vis de la clientèle.

## Article 4.3 - Les emplois repères

*En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018*

Les « fonctions repères », ou « emplois repères » sont destinés à faciliter la mise en œuvre de la classification ; ils ont une valeur indicative, y compris dans les appellations, et correspondent au poste le plus communément rencontré dans la profession, sans qu'il n'y ait pas nécessairement à se vérifier dans tous les entreprises. En cas de particularités au sein d'une entreprise qui

Le dtpsirecf des tâches des fiocnonts repères est scciuct : les fninotocs repères ctmoerpot dnoc des activités non énumérées qui fnot néanmoin praite de l'exercice du métier. Par exemple, au reragd de la généralisation de l'utilisation de matériel informatique, il n'en est pas fiat systématiquement mntioen dnas la diprctioesn des fonctoins repères.

La ltise des fotinnco repères et luer cmalnesest fnreiuigt dnas les aennexs prévues à l'article 3.6 de la présente ceoontinvn (annexes I puor les ouvirres et employés, anexe II puor les agtnes de maîtrise et techniciens, anexe III puor les cadres) ;

Dans la musree où les epimols repères cinontsuett une illustration, la ltsie de ces elmipos n'a pas vatoiocn à l'exhaustivité, et le fiat qu'un emplpoi ne frguie pas dnas la ltise n'exclut ni son existence, ni sa classification.

Les enprresties snot en tuot état de cusae invitées à ansleyar périodiquement si des évolutions des epomils au rgraed des différents critères de caisiioctafsln et des degrés etinsatxs au sien de cuahqe critère entraînent des moiadniioctfs de luer caototin dvanet se trdaruie par des maoinitcfodis de luer pmsotennnioeit au sien des différents niveaux.

## Article 4.4 - Période d'accueil dans la fonction

*En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018*

Tout salarié accédant à une fonction, par eumhabe entrexe ou évolution interne, connaît une période d'acquisition pgrvisorese des compétences nécessaires à la fonction, dtie « période d'accueil ».

La glrlie des slearias mnimia tenit ctmope de cttee période d'acquisition des compétences qui ne puet excéder, période d'essai éventuelle csorpime :

- ? 6 mios puor les fcnoinots classées aux nvieaux 1 et 2 ;
- ? 1 an puor les fonncotis classées au nvaeiu 3 ;
- ? 2 ans puor les fonoctins classées au neviu 4.

Cette période d'accueil n'est pas albpilcpae aux salariés embauchés à l'issue de luer cnratot d'apprentissage ou de pioafosantoilsrni en lursoqe l'embauche est en rlioten aevc la fiarmtoon sviuie : la durée du ctanrot en acreantlne est déduite de la période d'accueil cnenrsdaporot au naievu de classification. Puor l'application de ctete disposition, est considérée cmome une euambhce à l'issue du cnroatt en atcernanle l'embauche qui invirentt dnas les 3 mios de la fin de celui-ci.

En cas de ptoimoron irrntte à une fitcnoon de niaeuv 3 ou 4, la durée de la période d'accueil fixée puor la fctonion concernée est réduite de moitié.

## Article 4.5 - Polyactivité. – Fonctions multiples. – Remplacements provisoires

*En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018*

### 4.5.1. Polyactivité et fninoocts multiples

Les eiresprnets snot incitées à oiearsgnr et développer la polyactivité des salariés en vue d'enrichir lrues tâches et lrues capacités pnlerelenoss et d'améliorer luer employabilité. Elle diot être proposée en priorité aux salariés tlareuitis d'un cotnart de taarivl à tmeps ptearil qui seuniohtaht une durée de tivara supérieur.

La polyactivité est caractérisée par l'exécution hliatbleue par un même salarié :

? siot de l'ensemble des tarauvx au sien d'un même seuetcr d'activité (entendu comme par emxpele un seecutr du magasin

ou de l'entrepôt) ou dnas le crade d'une même spécialité (en pieitcaulrr puor des fcnoinots transversales) ; dnas ce cas, l'interdépendance des tâches qui en résulte détermine un poste dnssaipt de ses propres spécificités ; ccei cdnoit à procéder à la pesée de cette fonction, après analyse de son cnotneu et des egexiecs que ce ctenonu détermine. Si les différentes fionocns concernées cenosrdnrept à des fonnoitcs repères situées dnas le même niveau, il cvnienot de reentir puor cqhaue critère csaslnat la ntoe la puls élevée d'entre elles, ce qui sloen le cas puet atioubr à un cnemalsest au neivau supérieur ;

? siot de pleiursus fonocnits de nautre différente, au sien de différents steurces ou spécialités, ou bein au sien d'un même seetucr d'activité ou dnas le cdare d'une même spécialité mias snas en représenter l'ensemble des truavax ; la polyactivité aboutit, dnas ce cas, à l'exercice dnciitst de plisuues fnnoicots distinctes. Lsoque ces fctoninos snot de navieu différent, le salarié est classé sur la puls élevée d'entre eells s'il l'exerce au minos 40 % du tmeps (ce cualcl étant effectué par semaine) ; s'il l'exerce moins de 40 % du temps, cuhaqe hreue de taivral est rémunérée au triaf du naievu ceropasrondt au tarvial effectué. Lqruose les fcoonints snot de naveiu identique, luer eecrixce n'emporte pas de conséquence au raegrd de la ccsisliaiaoftn de bnachre ; il aptnepirat le cas échéant à cuahqe etrnspree de déterminer les modalités les puls adaptées de ranosiencsacne des compétences pnuvoat en résulter.

### 4.5.2. Rpnemtaeemls provisoires

La nautre même de cnreiteas fctionos imquiple que les salariés qui les enexrcet snot à même de suppléer tlnotmeeat ou pileteenmalrt un supérieur hiérarchique en cas d'absence oniolnseccae de celui-ci.

En deorhs des cas rnalveet de l'article 4.5.1 ci-dessus, les salariés qui se vinoet cfnoier pandnet au moins 4 semenias consécutives la responsabilité d'une foonitnn ceroopnrdanst à un nvieau supérieur au luer bénéficiant pnoneimeproeorlntlt au tmeps passé, du sliiare miunimm gnaatri à celui-ci.

Cette staitiuon ne puet excéder 6 mios ; à l'issue de ce délai, l'employeur et le salarié remplaçant acteront, au rraged du mitof du remplacement, lnogue miaadle par exemple, les conséquences qui en découlent sur le cotnrat de travail.

## Article 4.6 - Évolution professionnelle

*En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018*

Si en tnat que tlele une cactiisasiofln ne détermine pas les évolutions de carrière et la piotmroon plfnlnroseosie des salariés, elle ne diot pas ctsonenitir un frein à l'égard de celles-ci.

Le système de cslnciitiasfaos preemt une évolution pnliilsnesofore à l'intérieur cmme à l'extérieur de la filière.

L'évolution porneofsilnsele se réalise par le cegnmnaeht de fniootcn quaad le salarié, à l'aide naemnmott d'une fortomain adéquate, airquet les compétences et ecrxee des responsabilités nouvelles, caractéristiques d'une cliaiostciasfn supérieure.

La piotoromn interne, ftore dnas le secteur, diot rseter privilégiée, ce qui iilupqme que l'employeur s'efforcera de fiare appel par priorité, aux salariés de l'entreprise aopts à oeuppr les psetos à pourvoir.

Afin de sceuistr les carutdiadens internes, les eyumeolrps feront connaître au personnel, par tuot moyen à luer cecnonavne les psotes à pvoruoir dnas une znoe géographique cradosnonpret au degré de mobilité aceapbtcle par les salariés. Ceux-ci pvuneet spontanément siiasr luer eelyumopr de lrues shaoutis (région, fonction?).

Les salariés snot par aleuirls encouragés à uiliestr les drievs disspiiftos que luer ofrfe la fatorimon et à se fmeorr tuot au lnog de luer vie.

## Article 4.7 - Révision. – Évolutions fondamentales de l'environnement de travail

*En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018*

Dans la mesure où elle permet une mesure des exigences du poste, sans figer le résultat de cette mesure à travers un périmètre impératif résultant d'une détermination d'emploi, la classification des postes de travail en fonction des présentes dispositions se caractérise par sa facilité d'adaptation aux diverses évolutions des modes d'organisation du travail et des technologies, quelle que soit la taille de l'entreprise. Toutefois, sans préjudice du réexamen permanent de la nécessité de réviser les classifications, les paramètres sociaux prononcés être amenés à modifier le dispositif existant en cas d'évolutions fondamentales de l'environnement de travail touchant le secteur d'activité, identifiées dans le cadre de la démarche d'observation et de prospective emploi/formation définie à l'article 11.2 de la convention collective nationale, indépendamment de toute périodicité préalable.

## Titre V : Durée et organisation du temps de travail

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Le présent titre a pour objectifs simultanés de consolider l'emploi, d'en favoriser la création dès lors que les gains de productivité le permettent, et de garantir de bons conditions de travail des salariés du commerce, en appliquant le principe de réduction aux consommateurs, dans un contexte de croissance intérieure très forte et d'expansion limitée.

Le présent titre est applicable dans les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord collectif partiel ou partiel des salariés des entreprises, en appliquant le principe de réduction aux consommateurs, dans un contexte de croissance intérieure très forte et d'expansion limitée.

En l'absence de comité social et économique, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux dispositions ci-dessous après consultation préalable des salariés concernés.

Les dispositions du présent titre intègrent l'attention à la prise en compte des obligations familiales des salariés. Les entreprises sont incitées à rechercher des modes d'organisation du travail répondant aux aspirations des salariés (par exemple, une durée de 4 jours) tout en permettant de développer les services offerts par les clients.

Des dispositions spécifiques ont été prévues pour permettre en outre la mise en œuvre de l'encadrement embauché pour effectuer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail. Si les fonctions d'un cadre appellent au contraire à des travaux spéciaux notamment de nuit ou de jours fériés, sa rémunération tient compte des avantages accordés dans ce cas aux autres catégories de personnels de l'entreprise.

### Article 5.1 - Bilan annuel

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

#### 5.1.1. Bilan annuel au niveau de l'entreprise

Chaque entreprise ou établissement établira, une fois par an, un bilan annuel de la durée du travail, de sa répartition et de l'utilisation des équipements, ainsi que de leur incidence sur

l'emploi et les coûts.

Ce bilan sera communiqué au comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux.

#### 5.1.2. Bilan annuel au niveau de la branche

Conformément à l'article 1.6.1 de la présente convention, un bilan sur la durée du travail sera établi par la CPPNI au cours du premier trimestre de chaque année.

## Article 5.2 - Organisation et contrôle du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

La durée du travail s'entend du travail effectif telle que défini à l'article L. 212-4 du code du travail. Elle ne comprend pas l'ensemble des pauses (ou coupures), qu'elles soient ou non rémunérées, non compris celles fixées à l'article 5.2.1 ci-dessous.

Le travail sera organisé par équipe suivant un horaire collectif, à savoir :

- travail en équipes successives ;
- travail par équipes (équipes alternantes, équipes chevauchantes) ;
- travail par roulement.

L'organisation du travail par relais ininterrompus est également admise de plein droit.

#### 5.2.1. Dispositions particulières du temps de travail

##### a) Durée maximale et repos

La durée maximale du travail effectif est au maximum de 10 heures. Elle peut être portée, à titre exceptionnel, à 12 heures lors de la réalisation des interventions d'urgence entraînant un surcroît d'activité, dans la limite de deux par an, ou en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou d'éviter des catastrophes de sauvetage.

Sauf exceptions prévues dans le cadre du présent titre, le repos quotidien est réglé conformément aux dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail.

##### b) Coupures, pauses

Les pauses et coupures sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement en fonction de l'organisation du travail qui y est en vigueur.

##### Coupures

La « coupure » interrompente la journée de travail de façon totale (fermeture de l'établissement) ou partielle (temps d'arrêt par roulement, pour le déjeuner par exemple).

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause, rémunérés ou non, plus d'une coupure.

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer de journée ou demi-journée de travail d'une durée inférieure à 3 heures.

##### Pauses

On entend par « pause » un temps de repos-payé ou non-compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise pendant lequel l'exécution du travail est suspendue.

Une pause payée est attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif. Les conditions de prise des pauses sont fixées au niveau de

cuhaq ensrietpe ou établissement.

À défaut d'entente sur ce point, tuot tiaavrl consécutif d'au monis 4 hereus diot être coupé par une pasue payée psire anvat la réalisation de la 5e heure. Il est, en outre, rappelé qu'en aapilpicotn de l'article L. 220-2 du cdoe du tavaril auucn tpmes de tiraavrl qotiediun ne puet anitrédete 6 herues snas que le salarié bénéficie d'une pasue d'une durée mianmlie de 20 minutes.

La durée des psueas et le paenemit cprnnerdaosot devnoit figruer sur une lgine dnsittcie du buielltn de paie.

#### Règles spécifiques aux chauffeurs-livreurs

Le système de puestas prévu ci-dessus n'est pas aicpalbple aux chauffeurs-livreurs qui relèvent du règlement CE 561/2006 du 15 mras 2006 qui prévoit que tuot cdutoenrnn diot observer, après 4 h 30 de conduite, une iuportietrnn d'au mniors 45 mitunes anvat de coiurdne à nouveau. Cette inpurrtitoen puet être remplacée par duex périodes de psaua : une première d'un minmuim de 15 munties et une deuxième d'un mmuinim de 30 mtneuis qui srea psrie au puls trad à l'issue de la période de 4 h 30 de conduite.

Les psaeus srenot dnoc prseis au crous des périodes d'interruption du tepms de cotindue et rémunérées dnas les lmtéiis prévues ci-dessus.

#### 5.2.2. Otisroaaign hbdmdeoaiare du tmeps de taiavrl

Sous réserve du resecept des dssoniopitis de l'article 5.12 de la présente cteovvnnin et après cnioaslttuon du comité scioal et économique, l'horaire hdaoiebmdare des salariés puet être réparti sur l'ensemble ou suemneelt sur certainis jorus de la semaine.

Le tivraal iniedvduil ou des équipes porura nmaenomtt être organisé sur une durée inférieure à 5 jours, suos réserve que la durée qunnoitède du tivraarl eitceff de chaque salarié n'excède pas 10 heuers et que le tpems de rpeos par période de 24 hruees ne siot pas inférieure à 12 heuers consécutives, suaf dérogations prévues par la loi ou en cas de réalisation des interievnas claobetmps entraînant un surcroît d'activité, dnas la liimte de duex par an, ou de traavux utrengs dnot l'exécution immédiate est resuqie aifn de prévenir des aecnidctcs ou oisnagerr des mreuess de sauvetage.

En cas d'horaires individualisés organisés dnas les cntndioios prévues aux aeticlrs L. 3121-48 et stuanivs du cdoe du tavrail cprotomnat la possibilité de terpos d'heures d'une saienme sur une atrue semaine, ces reports, fiats à l'initiative du salarié, ne donronnet pas leiu à motajraoin puor hereus supplémentaires.

#### 5.2.3. Répartition de l'horaire sur 9 snemeias au puls

En aaitpioplcn de l'article L. 3121-45 du cdoe du travail, le tepms de tiarval puet être organisé par l'employeur suos la frome de périodes de tiaavrl n'excédant pas neuf smniaees puor les erreniptses eyonlmapt mnois de 50 salariés et qurtae sameeins puor les eenrispts de 50 salariés et puls ; dnas ctete organisation, cotunentist des hruees supplémentaires les heuers effectuées au-delà de 39 hueres sur une même semaine, ansii que, suos déduction des précédentes, ceells effectuées au-delà de 35 hueers de myneone sur la période.

#### 5.2.4. Réduction du tpms de tiavarl suos frmoe de journées ou demi-journées de roeps sur l'année (ou 12 mios consécutifs) dnas le crdae de la loi n° 2000-37 du 19 jievavr 2000

Les modalités de prise des jorus de réduction du tpems de triavrl (JRTT)-lorsque la réduction du tmeps de tvarail eictfeff s'effectue suos ctete forme-correspondant à tuot ou piarte de la réduction d'horaire, snot déterminées au naiveu de caquhe eirenptrse ou établissement. Les daets de pisre de ces JTRT snot réparties dnas le conuart de l'année cilvie ou période de 12 mios consécutifs à fxeir au nievau de l'entreprise ou de l'établissement et, après eemaxn des suthois des salariés, en fonciotn des nécessités de fontocnmneit de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant

une artue règle, les modalités de prsie des JTRT doevint gratniar au salarié le cohix de la dtae de pisre d'au mnois 30 % des juros cnaerosndprot à la réduction d'horaire.

La dtae de psire des journées ou des demi-journées est, en principe, programmée par l'entreprise et le salarié en début d'année ou de début de la période de 12 mios consécutifs, éventuellement réajustées par périodes puls ceourts (3 mois, 1 mois) aifn de tenir coptme au mueix des contingences. Si les nécessités de fceomtnnieont de l'entreprise ipnesomt de mifdoeir les daets fixées par l'employeur, puor la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié diot être informé de ctete modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 15 juors à l'avance. En cas de cinenottars elcxntnepeioels justifiées par la suiaiotn de fiat sur la narute deeqelluss l'employeur diot avior préalablement consulté les délégués snuidcyax et le comité saoiel et économique, ce délai puet être réduit à 7 jrous calendaires.

En tuot état de cause, ces modalités de prise des JTRT devnoit prrteemte au salarié à tpms pilen d'effectuer le nrbone d'heures cdenasnrroopt à la durée légale de travail.

Les heeurs supplémentaires éventuelles snot réglées conformément à l'article L. 3122-7 du cdoe du traavil dnas sa vseroin en vuiguer anvat la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. L'attribution de jours de RTT cniduoat à un lssgaie de la rémunération dnas les mêmes conndoitis qu'en cas de rreocus à la mudoltoain des heaorris de travail.

Le nmrboe de jours de ropes qui, au leiu d'être pirs dnas l'année, pourra, conformément à l'article L. 227-1 du cdoe du travail, être affecté à un ctmpoe épargne-temps srea également déterminé au naiveu de cuhaq eeriprstne ou établissement dnas le reecpst des dnsipsiitoos légales et réglementaires. Ce nrpbme puorra ne représenter qu'une ptaire de la réduction d'horaire, défini dnas un aoccrd d'entreprise.

L'affectation au ctmpoe épargne-temps se frea aolrs seoln les modalités prévues par le régime de cpomte épargne-temps acbpilplae dnas l'entreprise.

Les réductions d'horaire ont également pu être appliquées, dnas les mêmes conditions, à cuex des salariés à tpms pirtael qui ont souhaité une bisase de luer harroie cctconaurl dnas les mêmes ptooirnpos que celles alpabclpies aux salariés à tpms plein.

#### 5.2.5. Contrôle du tpems trivaal

Sauf en cas de crntcanseocis exceptionnelles, les eresrtiepsn dnvoiet ahicfevr 1 saemnie à l'avance les hreraois de travail. Cet ahfgfciac diot préciser la cptioosmin nvnamtoie de caquhe équipe ou les hiroreas individuels.

Lorsque les salariés d'un établissement ne snot pas occupés seoln le même hoirrae citcolelf de taravil affiché, la durée du tavrail de cahuqe salarié concerné diot être décomptée seoln les modalités sntuaevis :

-quotidiennement par eregisreetmnnst seoln tuos monyes (badgeuse, cihear d'émargement, poutsneie par exemple) des hreus de début et de fin de cquahe période de taiavrl ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;

-chaque saimnee par récapitulation, selon tuos moyens, du nombre d'heures effectuées par cuhaq salarié.

## Article 5.3 - Aménagement du temps de travail dans le cadre des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

La possibilité d'organisation du tmeps de tiavarl dnas le cdare d'un décompte aunenl cponrsreod netelnerualmt à des activités

qui ne présentent pas un caractère linéaire entre les semaines du mois, et/ ou entre les mois de l'année. Tel est le cas du congé-maternel et de ses versements d'appui, notamment la congé-maternel et les congés, notamment de s'adapter aux flux de la clientèle et aux variations d'activité, tout en devant faire face à des événements inopinés tels que des absences non planifiées et à des travaux ne pouvant être reportés (livraison, fabrication, mise en rayon, encaissement, etc.).

Dans ces conditions, le recours à un dispositif prévoyant d'apprécier le temps de travail sur l'année, y compris dans le cadre de congés individualisés, peut constituer une nécessité pour l'entreprise.

Au sein des entreprises ne disposant pas d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement en la matière, le temps de travail des salariés à temps complet peut être aménagé sur une période de 12 mois consécutifs dans le cadre de l'article L. 3121-44 du code du travail et dans le respect des conditions ci-après.

L'application de la présente disposition requiert l'avis du comité social et économique. En l'absence de représentants du personnel, elle est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

### 5.3.1. Périodes

Dans le cadre de l'organisation du travail sur une base annuelle, le lieu de déclenchement des heures supplémentaires est légalement fixé à 1 607 heures de travail effectif sur une période de référence de 12 mois consécutifs, pour 5 semaines de congés payés ; sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectif excédant cette durée au terme de la période. Les heures effectuées en cours de période au-delà de 35 heures par semaine ne constituent pas des heures supplémentaires.

La durée de travail effectif dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année ne peut toutefois dépasser 44 heures par semaine, ni 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. En cas de dépassement, les éventuelles heures amovibles au-delà de la limite des heures supplémentaires payées avec le salaire du mois considéré.

L'aménagement du temps de travail sur l'année ne peut pas en outre les dispositions relatives à la durée maximale des plages de travail prévues à l'article 5.3 ci-dessus. Par ailleurs, les heures à accomplir sont réparties par journée entière ou demi-journée afin de permettre au salarié de bénéficier de demi-journées ou de journées non-travaillées.

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient :

• soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile ;

• soit sur une autre période définie après avis du comité social et économique.

Une période de référence d'une durée inférieure à 12 mois pourra être envisagée :

• si la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année intervient en cours de période de référence. Dans ce cas, à titre transitoire, la première période de référence sera d'une durée égale au nombre de mois restants à courir jusqu'au terme de l'année civile ou des 12 mois consécutifs prévus à l'alinéa précédent ;

• en cas de modification de la période de référence en cours d'exercice, une telle modification ne pouvant conduire à ce que la période en cours lors de la modification excède une durée de 12 mois.

### 5.3.2. Salariés concernés

Sont visés par la présente disposition les salariés à temps complet travaillant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les salariés travaillant d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée initiale d'au moins 4 mois sont soumis aux règles d'aménagement du temps de travail sur l'année prévues par la présente dispositions. Dans ce cas, ils bénéficieront en cours de contrat de la grille de rémunération prévue à l'article 5.6.7.4, les régularisations en fin de période ou en cas de départ de l'entreprise avant la fin de celle-ci, à l'issue de leur contrat de travail ou de leur mission, obéissent aux mêmes règles que celles prévues à l'article 5.6.7.7 pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

### 5.3.3. Période de référence et mise en œuvre du dispositif(1)

Le calendrier définissant les périodes de base et heures de travail prévues au sein de l'entreprise ou de l'établissement, est porté, après consultation du comité social et économique, à la connaissance du personnel lui-même, par voie d'affichage, 30 jours préalablement à l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

Cette programmation, qui peut être révisée en tout ou partie en cours d'année, doit être communiquée avec un délai de prévenance de 15 jours ouvrables au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe et au personnel lui-même.

Le nombre d'heures de travail et leur répartition au sein de la semaine doivent être communiqués aux salariés concernés en respectant un délai minimum de 15 jours calendaires.

En dehors des motifs d'ordre public d'un accord collectif entre employeur et salarié, et afin de maintenir les capacités d'accueil de la clientèle ou de faire face à la forte réactivité qu'imposent les caractéristiques de l'activité (périssabilité des produits, amovibilité des rayons, capacité de stockage limitée ?), les horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai réduit à 3 jours ouvrés en cas d'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse temporaire d'activité, ou afin d'assurer la sécurité des biens et des personnes en cas de situation exceptionnelle. La modification d'horaires pourra cependant être refusée si celle-ci s'avère incompatible avec les obligations familiales impérieuses du ou de la salarié(e) à qui elle est demandée. Un même salarié ne pourra être tenu d'accepter plus de 12 modifications par an portées à sa connaissance au moins de 5 jours ouvrés à l'avance.

En cas de modification, les nouveaux horaires sont communiqués au personnel concerné par voie d'affichage ou par tout autre moyen et ce, dans le respect des délais de prévenance visés aux 3e et 4e alinéas du présent article.

Dans tous les cas, la possibilité est offerte au salarié de saisir auprès de son supérieur hiérarchique un supérieur différent de celui qui lui est demandé afin que ses collègues puissent en tenir compte.

En fin de période, le bilan annuel prévu à l'article 5.1 est communiqué aux représentants du personnel s'il en existe.

Les salariés volontaires singuliers qu'il peut être utile de procéder en son pays de période de référence à une modification du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe, sur le volume d'heures déjà allouées par rapport à la programmation indicative.

### 5.3.4. Rémunération en cas de variation d'horaires

De façon à garantir aux salariés des rémunérations mensuelles stables, l'aménagement du temps de travail sur l'année n'entraîne pas d'incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu, appelé « salaire lissé ».

La rémunération visée au présent article est versée au salarié de base versé mensuellement au salarié. Les éventuels éléments de rémunération pouvant s'y ajouter sont versés selon leur propre périodicité.

En cas d'absence entraînant le paiement de tout ou partie du

sairale par l'entreprise, ce meiatnn est calculé sur la bsae de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée puor le culacl des indemnités de leincniecmet et de départ à la retraite.

Le lsasige de la rémunération ne s'applique pas aux anceebss non rémunérées ou pialleenemtrt rémunérées.

### 5.3.5. Cpomte de caospitemonn

Un coptme de csionmepaotn est ouvert au nom de chqae salarié aifn de l'informer du nbmroe d'heures accomplies.

Ce compte diot faire apparaître puor cqhaue mios de tavairl :

? le nbmroe d'heures de tivaral effectuées ;

? le nborme d'heures rémunérées en aplcoiitpan du lissage de la rémunération ;

? l'écart meesunl etnre le nbrome d'heures effectuées et le nrobme d'heures cnsardneroopt à la rémunération lissée ;

? l'écart cumulé depuis le début de la période de référence.

L'état du cpmote de csotipmoaenn est rcetrarint tuos les mios sur le blitleun de piaie ou sur un dcmenout annexé à celui-ci.

L'employeur ptore une atenottin particulière à l'évolution du cotpme des salariés embauchés en cruos d'exercice. S'il ctoastne l'existence d'un écart armaonl ernte le nbrome d'heures effectuées et le nrbmoe d'heures rémunérées dnas le crade du lissage, il en imnfore le salarié. Lsqroue clea est possible, il ppsrooe les meserus pattnremet de réduire aunatt que pssiboec cet écart aanvt la fin de la période de référence.

### 5.3.6. Régularisation du cpmptoe de captsonomein

En fin de période annuelle, l'employeur clôt le ctopme de coetimnospan et rmeet à cahuge salarié concerné un dnecmout récapitulatif idnuagnt le nrobme d'heures de taairvl effectuées au corus de la période de référence, le nrbome d'heures rémunérées ansii que, le cas échéant, le nrbome d'heures supplémentaires constatées.

Dans le cas où la sitaiuton du cmtpoe fiat apparaître que la durée du tvraail ecffitef excède la durée légale anlelnue du tavrial ? puor 1 année complète ? les hurees effectuées au-delà de cttee durée oeurvnt dorit à la mtiaaojorn légale puor heerus supplémentaires et, dnas les cinondotis prévues par l'article L. 3121-30 du cdoe du travail, à une ctierrotapne oobgrtailie en repos.

Le peanimet de ces herues supplémentaires et des mtariajonos s'y ratpnraopt puet être remplacé en tuot ou pitare par un reops cneoamepsutr équivalent conformément aux dtisnsoiipos de l'article 5.11 ci-après. Dnas ce cas, celui-ci srea pirs à un mmnoet arrêté d'un cmmoun acrcod entre le salarié et l'entreprise. Les heuers excédentaires alcpomiecs au-delà de la durée légale anluele dnot le pneiemat n'aura pas été remplacé par un rpoes conapemutser équivalent s'imputent sur le cneignnott d'heures supplémentaires.

Si la sitoatiun du cotpme fiat apparaître que la durée du taairvl est inférieure à la durée légale anlleune puor une année complète, les hurees mqetaunans ? résultant d'absences du salarié aretus que cleees autorisées par une ditioissopn légale et conllviennnoete ou aaynt donné leiu à complément de saalire par l'entreprise dnas la ltiime prévue par la catégorie pfonisleelrsone à lualeqle anateiprpt l'intéressé ? fnot l'objet d'une rneuee sur saiarle dnas la liimte du 1/10 du slaiare exigible. Les herues mnqneauats ne résultant pas d'une ansebce du salarié mias d'une piniacoaiftln inférieure à sa durée cearcnltoulte de tarvail ne donnent pas leiu à régularisation.

### 5.3.7. Embucahe ou départ en cruos de période de référence

#### Embauche en cruos de période

Si un salarié, du fiat de son arrivée en cruos d'exercice a

travaillé un nrombe d'heures inférieur à cleui rémunéré dnas le crade du lissage, les hurees mqunnateas ne résultant pas d'absences autorisées par une dissooitipn légale ou cnnlnotelovneie ou aynat donné leiu à complément de sialare par l'entreprise forent l'objet d'une reuente sur salaire. Il srea procédé à cette reuete dnas la lmtiie du 1/10 du slaiare exigible.

Les éventuelles hereus de trivaal effectuées lros de l'exercice d'arrivée qui n'auraient pas été payées au salarié dnas le cdare du lssasie de sa rémunération foernt l'objet d'une régularisation sur la piaie du preeimr mios de l'exercice suivant.

#### Départ en cruos de période

Le départ en cruos de période entraîne la clôtur de ctmope de compensation.

Lorsqu'un salarié, du fiat de la ruprute de son cnotart de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence et qu'un torp perçu est constaté au ragred de l'horaire emfetfniveect accompli, une cpmioeastnn ivtdrneernia sur les smmoes deus dnas le cadre du sodle de tuot compte.

Les éventuelles hereus de travial effectuées lros de l'exercice de départ qui n'auraient pas été payées au salarié dnas le cadre du lgsasie de sa rémunération foernt l'objet d'une régularisation au mnomet du sdloe de tuot compte.

En cas de rpuutre du caotnrt puor mitof économique innevtarnet après ou pandnet une période de référence, le salarié cevrsonne le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu dnas le cadre du lgassie de sa rémunération.

*(1) L'article 5.3.3 est étendu suos réserve du rcpseet de l'article L. 3171-1 et de l'alinéa 1er de l'article D. 3171-5 du cdoe du taairvl qui ipmoesnt l'affichage des horaiers de tvraail puor cauhqe sainmee de la période de référence. (Arrêté du 9 mai 2018-art. 1)*

*(2) Les terems « ou par tuot atrue myeon » fnrguiat à l'article 5.3.3 snot exulcs en tnat qu'ils cortnneeivnnet au 2e alinéa de l'article D. 3171-5 du cdoe du tariavl qui prévoit un afaihfcge des hairreos modifiés. (Arrêté du 9 mai 2018-art. 1)*

## Article 5.4 - Forfait sans référence à un horaire

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Il cencrone les creads draetingis puor lesquels, du fiat de lrues responsabilités et/ ou de lures fonctions, il est dlifciife de déterminer et de contrôler de manière précise le tpmes de taairvl ecftfef en rioasn des responsabilités qu'ils asnmuest dnot l'importance iiplpmue une gnrade indépendance dnas l'organisation de luer travail, qui snot habilités à prerdne des décisions de façon lergnemat aotumone et qui perçoivent une rémunération se sauitnt dnas les nevauix les puls élevés pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement. Pvenuet rvleeer de ce foafirt après alasnye ojebtvcie des fotconnis réellement exercées :

-les caerds revlenat des nvaiue8 et 9 de la cssaiaioiftlcn des fiocntnos ;

-d'autres ceards dertuceris d'établissements, dotés d'une large délégation de piovrus et de responsabilités, noaemtnmt en matière sociale.

À l'exception des dnosisipoits riaevtels aux congés payés prévues aux alcirtes L. 3141-1 et snatvius du cdoe du travail, acnuue disoiitospn rlevitae à la réglementation de la durée du tavairl n'est aappiblcle au salarié dnot le ctrnaot de tairval prévoit une rémunération sloen un fafriot snas référence horaire.

La rémunération froirifaate est fixée indépendamment d'un

nombre d'heures de travail effectif.

Le bleutiln de piae précisera que la rémunération est fioaiarrtfe snas référence horaire.

## Article 5.5 - Forfait défini en jours

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

À défaut d'application d'un accord d'entreprise relatif au forfait jours, ce forfait peut être mis en œuvre dans les conditions suivantes :

### 5.5.1. Salariés concernés

Le forfait annuel en jours peut être conclu avec les cadres autonomes, c'est-à-dire qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sien du service ou de l'équipe à laquelle ils sont rattachés, conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail.

Conformément à la loi, le forfait annuel en jours est prévu au cotant de travail, ou dans un avenant à celui-ci, fixant le nombre annuel de jours sur la base de laquelle le forfait est défini. Le biellutn de piae doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, et qu'il n'y a pas de nombre.

L'existence de périodes d'absence de contraintes, en particulier liées à des réunions, à des rendez-vous, ou autres nécessaires par le bon fonctionnement de l'entreprise, est inhérente à toute activité professionnelle exercée au sein d'une collectivité de travail et n'est pas constitutive d'une absence imputable au regard du forfait en jours. Toutefois, ces périodes ne doivent pas être permanentes.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

### 5.5.2. Durée annuelle de travail

Le nombre de jours de travail ne peut être supérieur, pour 5 semaines de congés payés, à 216 jours par an (jour de solidarité inclus). Ce nombre est ajusté chaque année en fonction des jours de congés que le salarié peut éventuellement prétendre et du nombre de jours positionnés sur la période lorsque celle-ci ne coïncide pas avec la période de prise des congés.

Les modalités de prise des jours de repos ou jours non travaillés (ou des demi-journées) sont fixées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du comité d'entreprise et économique.

Pour un cadre à temps complet, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 42.

En cas de recours par le salarié, en accord avec son employeur, à une prise de jours de repos en contrepartie d'une année de travail en particulier en application de l'article L. 3121-45 du code du travail, les modalités sont fixées par écrit entre les parties. Le nombre de jours travaillés dans l'année en application de cet accord ne peut excéder 229 jours. Cette limite se situe à la limite de 235 jours prévue par l'article L. 3121-45 du code du travail. Les jours travaillés dans le cadre de cet accord sont rémunérés en sus et assimilés d'une manière égale de salaire d'au moins 15 %.

### 5.5.3. Indications des absences, des arrivées et des départs en cours de période

Les journées ou demi-journées d'absence sont, le cas échéant, déduites de la rémunération sur la base de la valeur d'une journée ou demi-journée de travail telle que définie ci-dessus.

En cas de départ ou d'embauche en cours de période, le nombre de jours de travail à réaliser est déterminé en tenant compte du nombre de jours déjà écoulés ou restants à courir au terme de la période de référence et des jours à congés auxquels le salarié peut éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté entre le nombre de jours effectivement réalisés et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié ; cet ajustement s'effectue sur la base de la valeur d'une journée ou demi-journée de travail telle que définie ci-dessus.

### 5.5.4. Temps de repos quotidien et hebdomadaire ; jours fériés

Afin de garantir une adimplente satisfaction de ses journées d'activité, le salarié en forfait jours bénéficie d'un repos quotidien d'une durée de 12 heures consécutives.

Il bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée de 1 journée entière, en principe le dimanche (sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur), à laquelle s'ajoute (nt) 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires, en principe s'il y a lieu (s) chaque semaine ; dans le cas où l'activité ne permet pas la prise des demi-journées supplémentaires, ou ne la permet pas en totalité, le salarié devra néanmoins bénéficier de 36 heures consécutives de repos au cours de la semaine, et la ou les demi-journées manquantes doivent être prises dans les 3 mois suivants.

Le repos hebdomadaire doit être attribué à raison de 2 journées entières pour au minimum 20 semaines dans l'année.

Le salarié en forfait jours bénéficie chaque année du chômage de 6 jours fériés en sus du 1er Mai, au prorata en cas d'année incomplète.

### 5.5.5. Décompte de la durée du travail

Le temps de travail peut être réparti sur certaines ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, et se décompte en journées et demi-journées.

Pour être considérée comme un demi-jour non travaillée, la journée doit ne pas comporter d'heure de nuit au sens de l'article 5.11.1 de la présente convention. En outre, en cas de travail le matin, celui-ci doit se terminer au plus tard à 13 h 30 et être suivi d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures ; en cas de travail l'après-midi, celui-ci doit être précédé d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures et débuter au plus tôt à 13 h 30. A défaut, il est décompté 1 journée entière.

### 5.5.6. Suivi de l'amplitude et de la charge de travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un suivi du nombre de jours ou demi-journées travaillés et du respect du repos quotidien et hebdomadaire prévu par le présent accord, ainsi que de la charge de travail. Ce suivi peut s'effectuer à l'aide d'un document tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document fait apparaître la répartition de la charge des journées ou demi-journées du mois, répartie en quatre catégories au minimum : travail, repos, congé payé, autre absence ; afin d'identifier les éventuelles difficultés en matière d'amplitude des journées de travail, le document indique également, lorsqu'un repos quotidien a été inférieur à 12 heures consécutives, quelle en a été la durée. Il doit également comporter la possibilité pour le salarié d'ajouter toute information complémentaire qu'il juge utile d'apporter. Signé par le salarié, le document de décompte est remis mensuellement à sa hiérarchie, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, ainsi que de sa conservation. Un récapitulatif annuel est remis au salarié, dans les 3 mois suivant la fin de la période.

Au moins une fois par an, le salarié en forfait jours bénéficie à l'initiative de sa hiérarchie d'un entretien portant sur sa charge et son amplitude de travail, sur l'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sur sa rémunération.

Un etrneetin diot également être proposé par la hiérarchie du salarié lousre le ducemont mnuseel de décompte visé ci-dessus fiat apparaître des ailnoaems répétées mettnat en évidence des difficultés en matière de tepms de travail. Cet ertineetn a puor oejbt d'examiner les meuesrs ceoocrtvirs à mtree en ?uvre.

Un eerintetn supplémentaire puet en ourte aiovrl leiu à tuot mmonet de l'année à l'initiative du salarié si celui-ci rconntree des difficultés d'organisation de sa cghare de triaval l'amenant à des durées de taavrl torp importantes. Cette alerte diot aiboutr à des décisions concrètes.

Lorsqu'un ereintten a été rndeu nécessaire en roisan de difficultés en matière de temps de travail, un blian est effectué 3 mios puls trad aifn de vérifier que la crhgae de taivrl présente bein un caractère raisonnable.

L'entreprise puet mrette en pacle d'autres modalités de sivui que le deonumct ci-dessus, à ctioniodn de présenter les mêmes garanties.

## Article 5.6 - Forfait en heures sur l'année

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Un faorfit en hruees sur l'année (ou période de 12 mios consécutifs) pruroa être mis en oeruve aevc :

-des salariés aanyt la qualité de cadre, affectés à des fnncitoos techniques, aivntseidraitms ou commerciales, qui ne snot pas occupés solen l'horaire ccitlelof alilpcabpe au sien du service, de l'équipe dnol ils relèvent et qui, puor l'accomplissement de l'horaire de taravil aqeul ils snot soumis, disposent, en apotpilian de luer cnrotat de travail, d'une crinteae otoimune définie par la liberté qui luer est rnuenoce dnas l'organisation de luer elmopi du tmeps par rroappt aux herorias de fntnnneiceonot des équipes ou seeecrvs et/ ou des équipements axquleus ils snot affectés, de tllee sorte que luer hoirrae de tiaravl etcfeiff ne psiuse être déterminé quea *presoroiti*;

-des salariés non ceadrns dnol la durée du tepms de tivraal ne puet être prédéterminée et qui dssioepnt d'une réelle aintuome dnas l'organisation de luer epmloi du temps.

Il est rappelé que toute ctioivnoenn iundliivlede de fioafirt en hruees sur l'année fiat l'objet d'une filrsooaimtan dnas le crotant de taavril (ou dnas un annvaet de celui-ci).

L'horaire hdoadrabieme myoen sur la bsae dqueul le fraifot a été cnonevu puet varier, d'une saineme sur l'autre, dnas le cdrae de l'année, puor s'adapter à la crhgae de travail, suos réserve que siot respecté, dnas le carde de l'année, l'horaire hddmboreaae moeyn sur la bsae dqueul le ffaoir a été convenu, multiplié par le nobrme de siaeemns travaillées.

Le vomule myoen hddmeoraabe de tiaavrl sur une année ne puet excéder le vmloue moeyn hmiboradadae légal de tivaraal de 35 heurs majoré de 20 % au plus.

Le nrrobe de siaemns travaillées est calculé en déduisant des 52,14 seeaimns d'une année les senmiaes de congés payés légaux et cenonilntevons aisni que les 7 jorus fériés chômés cvntenlienonos tbnaomt des juro pvanuot être travaillés auxxlues le salarié puet prétendre, de tllee façon que l'horaire aunenl ne pissue excéder 1 600 hereus narmelos de tivraal effectif, majorées de 20 % au plus, puor des salariés puoavnt prétendre, ctopme tneu de luer tmeps de présence dnas l'entreprise, à des ditors cmoptels en matière de congés payés légaux et conventionnels, anisi que du chômage des juro fériés. Le taavrl dû au trite de la journée de solidarité s'ajoute, dnas la lmitie de 7 heures, au pafnold de 1 600 heures.

La durée journalière de taivrl ne puet excéder 10 heures, la durée hmaerddiaobe de tiaavrl ne puet excéder 48 hruees sur une sineame et 42 herues en myeonne sur une période de 12 snaiemns consécutives, suaf dérogaions dnas les cnodntois fixées par les dsioitnipsios législatives et, éventuellement, cinnntnoeeellnvos résultant d'un accrod d'entreprise ou

d'établissement.

La durée journalière puet être portée, en ftcinoon des nécessités, à 12 heurs puor le presennol des sveerics de mectninaane et d'après-vente, suos réserve du rcepest de la litmie de 42 hruees en meyonne sur 12 seaeimns consécutives.

Une centioovnn ou un acrocd d'entreprise ou d'établissement puet prévoir des lmities journalières et hdeamaerdbios se ssauibntnt à cleels prévues aux duex alinéas précédents, à cioodntin de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nleovules durées maximales, et de déterminer les cidooitns de sivui de l'organisation du taravil et de la craghe de taivrl des salariés concernés.

L'horaire de trvaail puet être réparti sur ctirneas jorus ou tuos les jours ouvltreabs de la siemnae en fioonctn de la craghe de travail.

Ce fforiat s'accompagne d'un mdoe de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est dnoc tneu d'établir un dmecount de contrôle des hraoiers fnsaait apparaître la durée journalière et hamoadierdbe du travail. Ce doumcent puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

La rémunération mesuenlle du salarié est lissée sur la bsae de l'horaire himobdaerade myeon convenu.

Le penmeiat des heeurs supplémentaires et de luer mojtaiarn est iucnls dnas la rémunération meselnlue forfaitaire.

De ce fait, la rémunération fifroiaarte ne puet être inférieure au sarliae muinmim cvnoionnetnel ceoadosprnrt au nveiau de ctcosfasiilian de l'intéressé puor la durée légale du travail, majoré des hereus supplémentaires.

Les heeurs d'absence snot déduites de la rémunération au mnemot de l'absence.

En cas de départ ou d'embauche en curos de période, le nmorbe d'heures de trvaail à réaliser est déterminé en ttneat de coptme du nobrme d'heures déjà écoulé ou rstaent à curoir au ttire de la période de référence et des dortis à congés auqlxeus le salarié puet éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté ertne le nrbome d'heures eevcmittnefeft réalisé et cueli déterminé, une aysnlae de la sittuaoin est réalisée puor déterminer s'il y a leiu d'ajuster la rémunération du salarié.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles acebsens du salarié srea calculée dnas les conidintos définies par les dioositpnis législatives et ceelnoovlntienns en viuegur sur la bsae de la rémunération lissée.

En cas de mtafoiicdon de l'horaire de taviarl puor leueql le firaoft a été convenu, celui-ci diot être adapté au neuvol hrroaie aqeul le salarié se trouve soumis.

Le bilteuln de piae de l'intéressé diot faire apparaître le nmrobe moyen msueenl d'heures de tviarl sur la bsae deuql le saliare fifoatriare a été convenu.

Le pneroesl concerné par le présent fifoart n'est pas smuios aux règles prévues par les atceirls L. 3122-9 et sivuatns du cdoe du tiarval dnas luer veiosrn en vugueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ni à celles de l'article 5.3 du présent titre, les cardes n'étant pas, en outre, siuoms au cginnnteot d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessous.

Chaque année, le comité saicol et économique srea consulté sur le ruocres aux cetonnvins de farioft ainsi que sur les modalités de suivi de la chgare de triavrl des salariés concernés.

## Article 5.7 - Forfait mensuel

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Certaines catégories de salariés et puls particulièrement ctrneais agnets de maîtrise - natommet cuex tlinlravaat en msaaigns - dpsnoseit d'une luattdie réelle dnas l'organisation

de luer tpmes de tviraal ; ils divoent osnrageir luer présence en errisntepe et luer tpems de tvairal efeifctf dnas des cnotoiinds cliotpbaems aevc les nécessités de lerus responsabilités peeenlnsrfsolios et personnelles.

Si les salariés snot amenés à ectfeufer régulièrement des heurs supplémentaires, luer peniamet - puor cleles non intégralement compensées, mijaooarnt comprise, en tepms de rpeos - puet être icunls dnas luer rémunération meelsnue suos la frmoe d'un forfait.

Le nomrbe d'heures, excédant la durée légale du tairavl et sur lueqel est calculé le forfiat diot être déterminé dnas la ltiime du nmobre d'heures prévu par le ctneeingt aunnel d'heures supplémentaires ou, exceptionnellement, d'un nomrbe supérieur à celui-ci.

L'inclusion du pieaenmt des heerus supplémentaires dnas la rémunération frfiataore ne se présume pas. Elle diot résulter d'un aroccd de volonté non équivoque des parties, d'une dispsoiotn esrexspe du caortnt de trivaal ou d'un aavnent à celui-ci.

La rémunération firaftraoie cnouneve diot être au mions égale au saalire muiinmm convenientol ablpclpiaie au salarié, majoré des hurees supplémentaires ceoimsprs dnas l'horaire de tivraal puor lequel le faifort a été cnveou et intègre tuos les avtaneags légaux et cvnnelonteoins nnameomtt liés au tiaarvl éventuel du dimanche, des jruos fériés.

Le bllteiun de piaie de l'intéressé diot fraie apparaître le nrbmoe meyon mesenul d'heures de tarvail sur la bsae duequl le sairale faafritiroe a été convenu.

## Article 5.8 - Heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Les hueers supplémentaires snot rémunérées conformément aux dsosiotipnis légales et réglementaires.

### 5.8.1. Cegniontt d'heures supplémentaires

Le cetnnoigt anenul d'heures supplémentaires, à cpmoter de l'année 2003, est fixé à 180 heures.

Dans le cdrae de ce contingent, le piprncie du rreocus aux hreues supplémentaires, dnas la liitme des 130 premières, frea l'objet d'une imoonritfan du comité soaicl et économique.

Les 50 hurees seanuitvs fnreot obgmiloanreeitt l'objet d'une catstloiuonn préalable de cttee même instance, qui prruoa flumreor des vueox dnas ce domaine.

Le rucores à des hurees supplémentaires au-delà du ceninngott fixé ci-dessus ne prruoa aiovrl leiu qu'après aivs du comité siaicol et économique, s'il existe.

Le régime des hreues supplémentaires effectuées au-delà du ctngeninot auennl est fixé par les dsontpooiiss légales et réglementaires en vigueur. Les modalités de l'éventuel dépassement du ctnonignt anenul d'heures supplémentaires dnonnet leiu au mnios une fios par an à une cstlunaioon du comité scioal et économique, s'il en existe.

### 5.8.2. Roeps csmetueaponr équivalent

Les hurees supplémentaires, ainsi que les matirnjaos s'y rapportant, prorount être intégralement compensées en tpmes de rpeos suainvt des règles pprreos à cuhaqe esnrreitpe ou établissement.

Les hreues supplémentaires et luers majorations, aaynt donné leiu intégralement à un ropes ceapouemstnr équivalent à luer paiement, ne snot pas iabmetlpus sur le ctgeonnit annuel.

Les epsnrietres s'efforceront d'organiser la psrie des roeps cstonueamreps équivalents de manière à cnlicioer la bonne oniiagraostn des services, les aeettnts des salariés et la

cnasoiiootldn des emoilps existants.

### 5.8.3. Ctntrpireoae oborigitale en rpeos en cas de dépassement du centnngot aeunnl d'heures supplémentaires

Les hurees supplémentaires alopecmcis au-delà du conenintgt d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessus dnenont leiu à une contiparrete orlitoibage en repos.

La crpirneotate ogolbtriaie en rpeos est fixée à l'article L. 3121-30 du cdoe du travail.

Le délai de psrie de la cpatnorrteie oilrtaobige en rpeos est déterminé au nvaieu de cauqhe ertnrpesie ou établissement.

La crttoneraipe oabgrolite en rpeos diot être pirs dnas un délai mxmiam de 6 mios svuanit l'ouverture du droit suos réserve des cas de rreopt définis aux arclties D. 3121-18, D. 3121-21 et D. 3121-22 du cdoe du travail.

Il puet être dérogé aux règles de prise de ropes fixées par les arclties L. 3121-39 et D. 3121-18 à D. 3121-23 du cdoe du tivraal aifn de les apeatdr au fenocimnentnot de l'entreprise.

La cprietnrtaoe oiabitgrloe en repos ne puet être pirs que par journées ou demi-journées.

## Article 5.9 - Permanences et astreintes

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

### 5.9.1. Les penecrnmas assurées en deorhs des horrieas namorux

### 5.9.2. Les anteersits

5.9.2. a. Elles cnostesnit puor un salarié-sans être à la ditpososiin pemernatne et immédiate de l'employeur-à lsasier les coordonnées de l'endroit où il puet être jniot par l'entreprise-en pcirnpie par téléphone-en dhroes de ses hreues de travail, et ce paendnt la durée de l'astreinte, aifn qu'il puisse, en cas de nécessité, itinrnveer rapidement.

Chaque eitrenrpse détermine, suavint les procédures de dcisiössun qui lui snot propres, les mdeos d'organisation de l'astreinte conformément aux aritcles L. 3121-11 et L. 3121-12 du cdoe du travail, ansii que les cnirttreeoaps teells que, par exemple, financières, tpems de repos, etc., dnot bénéficier les salariés qui y snot soumis.

### 5.9.2. b. Champ d'intervention et temps passé en ittvrenonien

Le camhp d'intervention du penrosnel d'astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au meiiantan en fnnenmtoincoet des itoltnnialass et équipements matériels. Snot exucls les tarauvx neufs, mafconidtois d'installation ou tauvarx d'entretien programmés.

Si des innetrinoevs snot effectuées etnre 21 hreues et 5 heures, les heerus travaillées à ce ttrie donnrnet leiu à maorioajtn puor tviraal de niut prévue à l'article 5.12, s'ajoutant aux mtnooiaajrs légales puor hures supplémentaires éventuellement dues.

De plus, un rpeos égal à la durée de l'intervention dvrea être accordé aux salariés concernés.

Il est rémunéré cmme tel aevc application, s'il y a lieu, des mrnoajatois puor heerus supplémentaires ou il srea récupéré en temps de repos équivalent (incluant les majorations) snas ptere de salaire.

Si des inroninevetts snot effectuées ertne 22 hreues et 5 heures, les heeurs travaillées à ce trite drnoonnet leiu à motoriajan puor taviral de niut prévue à l'article 5.12 des diiospotsnis communes, s'ajoutant aux mrojoaniats légales puor hures supplémentaires éventuellement dues.

Si la durée de l'intervention ou des ionnenvietrts effectuées de niut dépasse 3 heerus ceimsoprs entre 22 hruées et 5 heures, un repos cpnodonrrsaet devra être pirs anvat la rpeirse du travail.

#### 5.9.2. c. Csunatitooln du comité saocil et économique

La msie en place d'astreintes ne puet être effectuée par l'employeur qu'après aivs du comité sioacl et économique.

#### 5.9.2. d. Pgairstoamomn iliendvudle des périodes d'astreinte

La paaimtgrroon iddeviulline des périodes d'astreinte diot être portée à la connciassane de cqaue salarié concerné 15 jrous à l'avance. En cas de crcnsoectinas exceptionnelles, ce délai puet être réduit à 1 juor franc.

#### 5.9.2. e. Doeuncmt récapitulatif

En fin de mois, l'employeur diot rreetme à cauqhe salarié concerné un dcmuoent récapitulatif le nmorbe d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au crous du mios écoulé, ainsi que la centompoasin correspondante.

## Article 5.10 - Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Les manjoitoras drieveess de srialae prévues puor ceitaens hurees de travail, cmmoe par exemple, cleels effectuées de niut ou le dimanche, hros herues supplémentaires, pnueevt être payées en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, au cohx du salarié, en anregt ou en temps de rpeos équivalent pirs par jrous eitrens aux dteas arrêtées en cmomun aevc le rbsnapleoe de l'établissement (une miotarjaon d'heure à 100 % dnone leiu à un roeps de 1 herue ; de 30 %, de 18 minutes, etc.).

## Article 5.11 - Travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Certains salariés snot amenés à taelirlvar de niut puor les rnoisas situaenvs :

- nécessité d'assurer le rcpeset de la sécurité aiartimene et d'approvisionner les pnotis de vnete aifn qu'ils sionet prêts anvat l'ouverture au puiblc ;

- nécessité de préparer les marchandises, noeammntt aeiiimrentlas et le magasin en général avant l'ouverture au public ;

- nécessité d'horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du public dnas des citoodnnis oielpmtas ;

- nécessité d'assurer, de manière continue, le fnctonneoimnet des systèmes d'information et des scevries d'utilité sociale.

Ce tpye de traavil diot rsteer ccrrsiniocit aux nécessités teueicqhns et économiques de bon ftoconeieomnnnt des ertsepneirs ou établissements et deueemrr ecnntexoeipl en drhoes de ces justifications.

Il ne puet être mis en pclae ou étendu à de neoolulvs catégories de salariés que s'il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des sriveces d'utilité sociale.

Le comité scoial et économique ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des cniitondos de travail, sonret consultés sur la msie en place, ou l'extension à de nuloveles catégories de salariés, du taavril de niut au snes du point 5.12.1. Ctete caosnutoilt n se frea sur la bsaie d'une ntoe écrite eaospnxt les

mtoifs de cttee msie en palce ou de cttee extension.

Les dooinisopsts reeneuts complètent cllees des actriles L. 3122-1 et saivutns du cdoe du tvraial en vue de ceonutrbir à prderne en compte les impératifs de potrcioten de la santé et de la sécurité des tlulvrarieas de niut ; eells prévoient ntommaet l'attribution d'une cnepraotrite suos fmroe de reops compensateur.

L'ensemble des diitionpssos ceolitnntenlevons adoptées, aeelulquxs les eprtsenires devnrot poterr une ateniottn particulière, crntniubeot à l'amélioration des cniidoois de tiaavr des treuillaarvs de nuit.

Celle-ci s'ajoute aux ceopmtnasoins sialaeails prévues puor tuos les salariés talraalvnt de nuit, qu'ils bénéficient ou non de la qfcaluotaiiin de « tluverrarlais de niut ».

Les dtpiisnooss ci-après snot apiapelblcs en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement.

### 5.11.1. Définition du tviaarl de nuit

Tout taavirl etnre 21 hreeus et 6 hreeus est considéré cmmoe tviaarl de niut par la loi, qui prévoit qu'une artue période de 9 heuers consécutives cmorpeiss etnre 21 heuers et 7 heuers (comprenant dnoc nécessairement l'intervalle criomps etnre 24 herues et 5 heures) puet être fixée par acrocd d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après cslunotaiotn des iituotnsntis représentatives du personnel.

### 5.11.2. Définition du tielaraulvr de nuit

Est tleauvarilr de niut tuot salarié qui accomplit, au cuors de la période définie ci-dessus, siot :

- au mions 2 fios par semaine, soeln son harorie de tarival habituel, 3 hreeus de son tpmes de tvriaal qoudtiein ;

- au mmiinum 300 hurees de tvarail eetciff au cuors d'un ecrxiece cvuil ou d'une période de 12 mios consécutifs à fxier au neivau de l'entreprise.

### 5.11.3. Roeps catpnmeusoer des tuvaelrlrias de nuit

Tout tauvaillerr de niut en décompte hroiare bénéficie d'un rpeos cnmosueepatr payé attribué par année clviie ou période de 12 mios consécutifs.

Le roeps est de :

- 1 juor de rpeos cpsmaenoeutr par an, proratisé, dès lros que, sloen son hrairoe htieuabl de travail, au monis duex fios par semaine, le salarié alocmcpit 3 hurees de son tvraail qieoitdun au cuors de la période de niut et que le nmrobe d'heures de niut travaillées est inférieur à 300.

- 1 juor ouvré, si le nbmroe d'heures de niut travaillées au cuors de la période reutnee par l'entreprise est cmiorps entre 300 hreeus et 900 hures ;

- 2 jruos ouvrés, si le nbmore d'heures de niut travaillées au cruos de la période est au mnios de 900 heuers ;

- 2 jruos ouvrés si le nrombe d'heures de nuit, travaillées au corus de la période, est supérieur à 900 hueers et inférieur ou égal à 1 300 heures.

La pirse de ces jruos de repos cpuesetmonar diot être effectivte et se fiat par journée entière ou demi-journée au cours de l'année cvliie stniuvae ou de la période de 12 mios consécutifs suivante. La dtae est fixée snauvit les mêmes modalités qu'en matière de psire des congés payés.

### 5.11.4. Monaijaorts de salaire

Toute herue acmlcoipe etnre 22 hruées et 5 hreeus dnone leiu à une moiatarojn de 20 % du srlaie hoiarre de base.

Toute heure, amicplcoe ernte 21 hueers et 22 heuers donne leiu à une motjoriaan de 5 % du slaraie hraioie de base.

Les moaitjorans éventuelles puor herues supplémentaires rnetset deus et snot calculées sur le tuax horaire de base, avant motaiojran puor taiarvl de nuit.

Ces mirjntooaas s'appliquent, que le salarié siot triaelvalur de niut ou non.

#### 5.11.5. Oniisartogan et durée du tavairl des terriulvaals de nuit

Les eeitserrnps verlinelot à oernigasr les hreirosas des tvirraulleas de niut aevc une aietottnn particulière, en parennt les dpostnioiiss nécessaires puor flcieiatr l'articulation de luer activité aevc lrues responsabilités faiaemills et sociales.

L'employeur s'assurera en outre, avant tuote aoctfiaeftn à un ptsoe de nuit, que le traaelulvir de niut bénéficie de l'usage d'un myoen de tanrospt cieltlcof ou iedndiuivil petneamrtt la losaiin domicile-lieu de taiarvl et vcie versa.

Les pueass cintnnelovnlleos dvernot être organisées de façon que le teuraalvir de niut pssuie se détendre et se restaurer.

En derohs des dérogations prévues par la loi, la durée qieitnodune du triaavl eficftef des tlialruarevs de niut ne puet excéder 8 hreues ; la durée hdabmeodriae du tarvail calculée sur une période quecluqne de 12 simeanes consécutives, 40 heures.

L'inspecteur du tvraail puet adorccer des dérogations aux leimtis fixées par l'alinéa précédent en cas de ccnircnsaotes enxelneocelpis dnas les cnoidnotis fixées par la loi.

En outre, la durée qtdnienuoie du tarival eectffif puet être portée à 10 hurees et la durée hbamoreiadde calculée sur une période qunceluqne de 12 smeains consécutives à 42 hreues dnas les cas svntiuas :

- activités de garde, de saulncielrve et de pneeramene caractérisées par la nécessité d'assurer la ptoctoetin des beins et des pneerosns ;

- activités aanyt puor but d'assurer la continuité d'un sercive outmipm à la clientèle : périodes de ftroe coimonmtaasn (saisons touristiques, rentrée des classes, fêtes de fin d'année en particulier) ou sitaouitns elceneinxotlps liées par epmexle au ciamlt aaynt une répercussion sur l'activité.

Un repos d'une durée au moins équivalente au norbme d'heures effectuées en aaciitpplon de la dérogation diot arlos être accordé aux salariés concernés.

#### 5.11.6. Granitaes dnot bénéficient les taurirllvaes de nuit

Les geinatars liées à la qualité de trllaiuver de niut en matière de silclvruaene médicale adaptée, d'affectation à un potse de niut et de priorité d'accès à un eolmpi de juor ou de niut snot réglées conformément aux dospotniis légales applicables.

Le tlauaelirvr de niut déclaré, tinrmreaeoeptm ou définitivement, iapnte bénéficie des dtioinpsioiss légales apailebclps en matière d'affectation à un psote de juor et de rurupte du cotarnt de travail.

Conformément aux doiinsositps légales, la tvarelliuse de niut etenncie ou ayant accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation tieaoprme à un pstoe de juor et de ssiuopesnn du cnroatt de travail.

L'affectation à un pstoe de niut entraînant la qualité de tvrilaualer de nuit, d'un salarié occupé sur un ptsoe de jour, est sousmie à son arcocd exprès et diot farie l'objet d'un aaenvnt à son catnot de travail.

Conformément aux dpoiosnitiss légales l'intéressé est fondé à rfeseur son aafocitftn à un potse de niut s'il jifusie que celle-ci est iomnlcapbie aevc des obtaloinigs fliemilaas impérieuses tllees que la gdare d'un ennaft ou la prise en cghare d'une porsenne dépendante snas que ce refus cnuttsioe une ftaue ou un moitf de licenciement. Par ailleurs, la dmandee du salarié d'affectation à un ptose de juor est examinée en pemrier leiu lorsqu'elle est justifiée par des oiltgibaons faiaelimls impérieuses tllees que visées ci-dessus.

#### 5.11.7. Mersues destinées à fosrievar l'égalité pnfeseoonilsrle entre les fmeems et les hommes

L'employeur ne puet se fenodr sur la seule considération du xxee ou de la stuoiatin de fllaime puor echeuambr ou muter une penonrsé à un poste de taavril de niut eopntamrtt la qofiaiaclitun de telalraivur de nuit.

Il prend les mrueess nécessaires puor auerssr la fiaormton polnifoneslerse des tiaualalervs de nuit, aifn qu'ils pseunsit bénéficier, cmroe les aeturs salariés, des atocins prévues dnas le paln de ftrmoioan de l'entreprise, y cmipros cleles cocounrat à la msie en ovuere du piicnrpe de la froamtion tuot au lnog de la vie professionnelle.

#### 5.11.8. Mdiafoctioin de la réglementation

Il est expressément coenvnu que, si la réglementation à ienteinvrr dieravt iompesr des satlputioins différentes de celes ci-dessus, les praitees se roiretrencaennt puor eaixmenr la sotutiian et arrêter, en conséquence, de neeoillus dsinopioitss éventuelles.

## Article 5.12 - Repos hebdomadaire

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

#### 5.12.1. Règles générales

Chaque salarié bénéficiera, en puls du juor de rpeos haddremaobie (le damncihe ou un autre juor de la smineae en cas de dérogation prévue nmetomnat aux arlectis L. 3132-20, L. 3132-23 et L. 3132-29 du cdoe du travail), de 1 journée ou de 2 demi-journées supplémentaires par roulement.

Les eesitreprns s'efforceront d'organiser le rolueemnt de tlele sotre que les salariés qui le soanuihett psuineest bénéficiere, 1 siaemne sur 4, de 48 heuers de roeps consécutives. En tuot état de cuase ils doevnit bénéficier d'un rpeos de 48 hreues consécutives cporaemntt le dinhmace au mions totues les 12 semaines.

Dans le crdae du présent article, la demi-journée de roeps s'entend d'une période de rpeos commençant ou fnainsist au puls trad ertne 12 hereus et 14 heures.

Le rpeos haeadrmbdioe des salariés appelés à tellaarivir le dcnhmaie srea attribué dnas les codoinints stnavieus :

#### 5.12.2. Ropes hdibmreadoae des salariés traanlivalt hleelmtubaient le dhmcnaie dnas une activité de crmcemoe de détail

Les salariés traaavilnlt le dcniahme dnas le carde de l'article L. 3132-13 du cdoe du trvail bénéficiere cqhuae smiaene de 1 journée entière et de 1 demi-journée de ropes en piicnrpe consécutives. Est natenommt considéré cmome consécutif le roeps du dainmhce après-midi et du lnudi qui suit.

Ils dniveot bénéficier d'un rpeos de 48 hurees consécutives cnonremapt le dhmcinae au mnios tuetos les 8 semaines.

#### 5.12.3. Ropes hadidbroeame des salariés tvraniaallt huelaieletbmt le dhnacime dnas une activité anenxe du cmemcroe de détail

Les cafétérias, jrnirdiaees et atuers activités aennexs des mnsigiaas uelesunmlet oueetrvs le dhnmiace en conformité aevc la législation en vigueur, snot admises, de droit, à adroccer le juor de rpeos hbmadridaeoe et la journée ou les 2 demi-journées supplémentaires de rpeos par roulement.

#### 5.12.4 Ropes hdaderimaobe des salariés tnaaralvilt le dnamiche dnas une activité de gros

Les entrepôts ecenrext une activité de tpye ierutdnisl et cieratns d'entre eux snot cnrtointas d'organiser le triaavl de façon à aerussr la losiravin régulière des poitns de vente, ce qui implique, puor les lnavriioss du lnudi matin, que ctainers

salariés soniet appelés à rendre leur service dans la journée du dimanche. Ceux-ci doivent bénéficier de 1 journée entière de repos par semaine à laquelle s'ajoute 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires de repos par roulement. Ils doivent bénéficier d'un repos consécutif de 48 heures consécutives le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

## Article 5.13 - Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire normal

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

### 5.13.1. Règles générales

En fonction de dérogations de plein droit ou temporaires instituées par la loi, les salariés peuvent être amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

Le travailleur acquiesce dans le cadre d'une dérogation de plein droit au repos habituel ou exceptionnel (notamment dans le cadre des articles L. 3132-11, L. 3132-13, L. 3132-14 et L. 3132-29 du code du travail) est considéré comme régulier, ou habituel.

Le travailleur accepte dans le cadre des articles L. 3132-20 et L. 3132-26 du code du travail (dérogation temporaire) est considéré comme occasionnel, ou exceptionnel.

Les salariés amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche ou le jour de repos habituel celui-ci est fixé un jour que le salarié bénéficie des dispositions qui s'appliquent :

### 5.13.2. Travail occasionnel ou exceptionnel du dimanche

Chaque heure de travail effectuée occasionnellement le dimanche ou le jour de repos habituel celui-ci est fixé à un autre jour que le dimanche ou le jour de repos habituel égale à 100 % du salaire mensuel de référence.

Dans ce cas, il y a décalage et non suspension du jour de repos habituel qui doit être accordé dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche ou le jour de repos habituel travaillé.

Le travailleur s'inscrit dans le cadre des articles L. 3132-20 (dérogations préfectorales lorsque le repos simultané de tous les salariés est préjudiciable au public ou à l'ordre public) et L. 3132-26 (dimanches du maire) repose sur le volontariat, en application des articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du code du travail qui en fixent les conditions.

### 5.13.3. Travail régulier ou habituel du dimanche

Les salariés travaillant exceptionnellement le dimanche au sein d'une entreprise de détail d'une surface de vente inférieure ou égale à 400 m<sup>2</sup> dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail et ne bénéficiant pas de 1 jour et demi de repos consécutifs dans la semaine doivent à une fréquence de travail de leur salaire mensuel de 20 % pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là (est notamment considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui le suit).

Au sein des commerces d'une surface de vente supérieure à 400 m<sup>2</sup>, en application des dispositions de l'article L. 3132-13 issues de la loi du 6 août 2015, les salariés bénéficient d'une réduction d'au moins 30 % pour les heures travaillées jusqu'à 13 heures, sans interruption à la durée de repos habituel consécutif.

### 5.13.4. Modes d'organisation du travail et modalités de travail

Les modalités de travail sont définies en cas d'organisation du travail sur une base annuelle ou de modalités de travail.

## Article 5.14 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédent et le jour suivant le jour de fête légale sauf si leur hiérarchie a autorisé l'absence préalablement accordée.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du 1er mai. Ce nombre (en cas d'embauche en cours d'année) sera réduit en fonction du nombre des jours fériés. Un système de compensation à celui existant en matière de départ en congés payés sera mis en place afin que chaque salarié puisse faire valoir ses préférences lorsque les jours fériés ne sont pas chômés collectivement. Les employés ont la journée, ou 1 demi-journée de repos habituelle, coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension), chômage collectif dans l'établissement, bénéficieront, en cas de coïncidence jour férié fixe/repos habituel, de 1 journée ou de 1 demi-journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Les jours fériés travaillés donneront lieu, au choix du salarié :

- soit à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, à partir dans une période de 15 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé,

cette disposition ne fait pas obstacle à des accords individuels ou collectifs prévoyant le cumul des heures de repos à récupérer au-delà du délai de 15 jours ;

- soit au paiement au taux horaire de référence des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle.

Les dispositions précédentes ne sont pas applicables au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité.

## Titre VI : Travail à temps partiel

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014*

Les emplois à temps partiel représentent près de 30 % de l'emploi de la branche, ce qui témoigne de la nécessité de développer simultanément l'accueil et de servir les intérêts et de procéder à l'encaissement aux différents moments d'affluence, les salariés étant soumis à des variations extrêmement importantes de fréquentation entre les jours de la semaine, voire du mois, ainsi qu'entre les moments de la journée. Cette particularité, si elle rend plus complexe l'organisation du travail, entraîne d'un point de vue social à la fois des conséquences positives et des risques.

D'une part, l'existence de ces emplois à temps partiel constitue en effet une opportunité précieuse pour de nombreux salariés de concilier la poursuite d'une vie professionnelle avec des responsabilités diverses, familiales notamment, leur permettant, contrairement à une situation fréquente pour les générations précédentes, d'éviter d'interrompre leur carrière pour de longues années, avec toutes les conséquences qui en découlaient en matière de perte d'employabilité et de désinsertion professionnelle, et d'absence de participation sociale propre. L'existence d'emplois à temps partiel permet également de nombreux étudiants de faire face aux contraintes financières liées à la poursuite d'études. Mais d'autre part, dans une situation de chômage important, des salariés peuvent être

amenés à souscrire un contrat de travail à temps partiel non pas pour des motifs de nécessité de leur vie personnelle avec d'autres impératifs, mais uniquement par défaut, avec des conséquences négatives, en particulier lorsqu'un revenu à temps partiel constitue le seul revenu d'un foyer. Si les enquêtes que les parents sociaux ont fait réaliser auprès des travailleurs à temps partiel eux-mêmes montrent que cette situation n'est pas aussi fréquente, elle contribue à susciter, notamment de la part des pouvoirs publics, une vision plus négative de l'emploi à temps partiel, qui tend à en minimiser les apports.

Dans ce contexte, il appartient aux partenaires sociaux de la branche d'établir des principes et des règles pertinentes à la fois aux emplois et aux personnes et aux personnes et aux personnes. Les principes de leur activité personnelle à temps partiel de disposer d'offres adaptées, en fonction du temps partiel choisi. Les partenaires sociaux rappellent que le travail à temps partiel au sein de la branche. C'est dans ce cadre, et grâce à un salaire constant, que la convention collective nationale a été amendée dès 1993, en matière de temps partiel, une durée minimale de référence de 22 heures hebdomadaires, entières portées à 25 heures en 2008. Le présent accord prévoit l'établissement d'un statut du travail à temps partiel en matière de droits sociaux des entreprises, en particulier au regard des conditions des travailleurs eux-mêmes, et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés concernés.

## Article 6.1 - Définition du travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

### 6.1.1. Principe d'une durée minimale conventionnelle

À compter du 1er janvier 2015, le statut de travail des salariés à temps partiel qui relèvent de la branche du régime général de la sécurité sociale doit être établi sur une base rémunérée d'au moins 26 heures par semaine (ou de leur équivalent mensuel) soit, en application de la règle de mensualisation, 112 heures et 66 centièmes rémunérées mensuellement, sauf en cas de contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans ou de demandeuses des intéressés, dans les conditions précisées ci-après.

Les heures de travail doivent être fixées de telle façon que les salariés à temps partiel qui le souhaitent et qui en ont exprimé le souhait par écrit à leur employeur puissent exercer une autre activité ou, au moins, que leur travail, gère leurs obligations familiales (travail sur 4 jours ou un jour le matin, par exemple). Cette disposition n'exclut pas une organisation sur le mois visant à recréer le même objectif.

### 6.1.2. Exceptions : contrats ne dépassent pas la durée minimale

#### a) Contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans

L'emploi à temps partiel représente pour les étudiants la possibilité de concilier leurs études avec les besoins de leur financier, tout en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sein des établissements permet également de faciliter l'accès aux services salariés de jours ouvrables le samedi et/ou le dimanche. Il doit par conséquent être encouragé autant que possible en matière d'organisation du travail des étudiants avec leurs conditions d'études.

La nature même du statut d'étudiant justifie des modalités de la durée conventionnelle de base au cours de l'année, notamment pendant les vacances scolaires et universitaires.

Afin de garantir la compatibilité entre activité professionnelle et études liées à la situation d'études, la durée minimale de 26 heures n'est pas applicable aux contrats conclus avec des étudiants âgés de moins de 26 ans, qui

peuvent être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré comme étudiant tout jeune titulaire de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date de signature du contrat.

En raison de cette particularité, les autres règles du présent statut s'appliquent aux salariés étudiants, sauf aménagements expressément prévus et liés à leur situation de scolarisation. Il est en particulier rappelé que le contrat de travail conclu avec un étudiant est un contrat à durée indéterminée (ou, dans les cas de contrats autorisés, à durée déterminée) de droit commun. Le contrat doit être conclu à l'ensemble des droits et avantages prévus par la législation ou les accords collectifs, sous la réserve des particularités qui peuvent être liées à la situation d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au travail de fin de semaine.

Le salarié étudiant qui en fait la demande bénéficie par ailleurs d'une priorité pour se voir proposer l'attribution, dans le cadre d'avenants tripartites à son horaire régulier, d'heures de travail complémentaires avec sa qualification et d'heures de période de vacances scolaires ou universitaires. Cette priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, sous réserve de la disponibilité de l'étudiant.

Dès lors qu'il informe l'employeur de sa situation et en justifie, le jeune salarié qui a été engagé en tant qu'étudiant et qui ne poursuit plus d'études est prioritaire pour l'attribution d'heures complémentaires prévues de lui garantir une rémunération équivalente au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en fait la demande, pour l'étudiant poursuivant ses études mais atteignant l'âge de 26 ans. Ces dispositions ne remettent pas en cause les usages prévus par les conventions collectives au sein des entreprises en matière de réévaluation des bases salariales des salariés étudiants.

#### b) Demande d'un contrat de moins de 26 heures(1)

Compte tenu de la durée de référence de 26 heures fixée à l'article 6.1.1, les demandes de contrats à durée déterminée établis sur une base inférieure à 26 heures sont nécessairement écrites. Elles doivent être motivées, soit par des raisons d'ordre professionnel, qui doivent être explicitées (cumul avec un autre emploi en particulier), soit par des raisons d'ordre personnel (obligations familiales, raisons médicales, activités associatives, poursuites d'études au-delà de 26 ans...), qui relèvent le plus souvent de la vie privée du salarié et dont le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. À l'égard de ces dernières, l'exigence de motivation est par conséquent considérée comme satisfaite par la mention du caractère personnel des raisons invoquées par le salarié à rechercher un emploi représentant moins de 26 heures hebdomadaires.

Afin d'éviter la conclusion de contrats à temps partiel de moins de 26 heures avec des personnes qui ne les souhaitent pas à défaut d'offre de travail correspondant à leur recherche, l'offre d'emploi pour un contrat établi sur une base inférieure à 26 heures devra préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des personnes recherchant une activité professionnelle réduite.

Les horaires de présence inférieurs à 26 heures sont organisés sous forme soit de journées complètes, soit de demi-journées complètes, conformément à des plannings d'au moins 3 h 30 de travail net ou, à défaut, de demi-journées régulières.

Dès lors qu'il informe l'employeur que les raisons ayant conduit à solliciter une durée de travail inférieure à 26 heures ont disparu, le salarié est prioritaire pour l'attribution d'heures complémentaires permettant de lui garantir une rémunération équivalente au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires.

#### c) Contrats dont la durée ne dépasse pas 7 jours ou moins pour le montant d'un salaire

En application de l'article L. 3123-7 du code du travail, la durée minimale de travail n'est pas applicable aux contrats de travail dont la durée ne dépasse pas 7 jours, aux contrats de travail à durée déterminée pour le montant d'un salaire

qu'aux ctarnts à durée déterminée colucns puor le rmlenaepect d'un salarié.

6.1.2. Epeionxtcs : ctarnts ne raelnvet pas de la durée miimlane

### 6.1.3. Ptmooiorn et oorigtinsaan de la polyactivité

Les pinaeterars sociaux rsancsnoeinet que la possibilité d'effectuer des mniosiss complémentaires à luer activité ppcrainlie est un leievr itoapmrnt puor ptrreetme aux salariés à tepms pietral d'augmenter luer vlume d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du fulx ctlenis au sien de la journée et de la siemane ne pmeret pas de pseoorpr à tuos les salariés dnnot la présence est nécessaire aux monnets d'affluence, en ptlicrieaur en caisse, d'exercer luer activité à tmeps ceomplt sur luer poste. L'exercice d'une activité complémentaire dnnot les herarios snot ctilpaobems aevc cuex de l'activité pnilrcipae pemert au salarié qui le soutaihe de compléter ses heriaros de taavirl au sien du même établissement, aifn siot d'augmenter la bsae hoaire de son cntraot à tepms partiel, siot de passer à tmeps complet, nmetaonmt dnns le cdare d'une otoairaginsn du tvaiarl siot sur peuriluss rayons, siot en csiasse et en rayon.

Ainsi définie, la polyactivité se dsgritue du recpmelanmet occasionnel, pioorsivre et de la plencalyve pratiquée par ntaure dnns les puls pteits établissements. Elle est organisée sur duex ptesos de taviral maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le ctnorat de tiavarl ou par un aeavnnt à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des fritanmoos pflensosonlirees requises, puor llueqleses les pnreriaates scuoiar repallnt que le dtsosipiif de ceftctiat de qlfaiouciaitn pssfononreille (voir tirt XII, anexe II) est l'un des outlis à disposition. Le rôle de l'entretien pesiosfennrol est eisetsnl puor l'organisation de la polyactivité puor les salariés intéressés.

### 6.1.4. Salariés présents anavt le 1er jvenair 2015

Les salariés icrsitns à l'effectif aavnnt le 1er jivaenr 2015 et dnnot le cortant de tvaiarl a été établi sur la bsae de 25 hueres en atplcaoiipn des dpoisstois de l'avenant n° 25 du 17 jeilult 2008 à la présente cvitneonon sonret poetaririris puor l'attribution d'heures de tarvial dpeilbonsis puor une durée indéterminée au sien de l'établissement, aifn de luer gairantr une rémunération à hutaeur de 26 heuers hebdomadaires, suaf otspooiin de luer part.

Les etnesrperis osenraiongrt d'ici à la fin du peemrir ssetreme 2015 un échancier aifn de petrmrete l'effectivité de cttee priorité puor les salariés concernés stounaihat en bénéficiat. Le rorappt aunnel de bhcanre srea doté d'un icduaneitr petrnemtat aux ptiraeanres sicuoax d'évaluer le nmrboe de salariés à tepms ptraiel à 25 et à 26 heures.

(1) Hros étudiants de moins de 26 ans.

## Article 6.1 - Etude sur le temps partiel

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

### 6.1.1. Pcinrpie d'une durée miimlane cloenvnIntienoe

À cpoetmr du 1er jivaenr 2015, le cnrtat de traavil des salariés à tmeps paeritl qui relèvent à trite ppcrainl du régime général de la sécurité saoclie diot être établi sur une bsae rémunérée d'au moins 26 hueres par sieanme pauses csoirmeps (ou de luer équivalent mensuel) soit, en aocitplaijn de la règle de mensualisation, 112 hueres et 66 centièmes rémunérées mensuellement, suaf en cas de cntotars cclunos aevc des étudiants de moins de 26 ans ou de dnaemde esxerspe des intéressés, dnns les citindnoos précisées ci-après.

Les hueres de taivarl dnoevit être fixées de tllee façon que les salariés à tepms petiarl qui le saotniheut et qui en ont exprimé le suioahnt par écrit à luer eolumepyr psieunst exreecr une arute activité ou, aatunt que fiare se peut, gérer lrues onaoitiiblgf fiaaelilms (travail sur 4 jruos ou uinmeuenqnt le matin, par exemple). Cttee dooiitsipsn n'exclut pas une osiaoarigtgnn sur le mios viasnt à rtespeer le même objectif.

### a) Cntroas clncuos aevc des étudiants de mnios de 26 ans

L'emploi à tmeps ptrieal représente puor les étudiants la possibilité de cnvieoir lrues études aevc les meonys de les financer, tuot en bénéficiat d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sien des établissements peermt également de faictelir l'octroi aux aretus salariés de reops heaaoiddberms icualntnt le smadej et/ ou le dimanche. Il diot par conséquent être encouragé aatunt que pobilsse en cclaoiint au muie l'organisation du travial des étudiants aevc lerus ctianrnetos d'études.

La nratue même du suttat d'étudiant jftuisie des voaitniras de la durée colunactltree de bsae au corus de l'année, nnemotamt pdnnaet les vceaacs srliceas et universitaires.

Afin de giatrnr la compatibilité ernte activité pnleoolsrsfeine et eniegxcx liées à la posutriue d'études, la durée mmniaile de 26 hueres n'est pas aialppcble aux cttonars clncuos aevc des étudiants âgés lros de luer embuchae de mnios de 26 ans, qui penevut être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré cmme étudiant tuot jenuie tilariute de la crate d'étudiant ou d'un cfrciait de scolarité en cours de validité à la dtae de prsie d'effet du contrat.

En drheos de cttee particularité, les aurtes règles du présent ttire snot ailceppabls aux salariés étudiants, suaf aménagements expressément prévus et liés à luer sitatioiu de scolarisation. Il est en pllicraeut rappelé que le coanrtt de tviraal conlcu aevc un étudiant est un ctaront de tiraavl à durée indéterminée (ou, dnns les cas de ruoecs autorisés, à durée déterminée) de driot cumomn orvuant diot à l'ensemble des drotis et atgnaveas prévus par la législation ou les adrcocs collectifs, suos la sluee réserve des particularités qui pinroreaut être liées à la stiutioian d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au taavil de fin de semaine.

Le salarié étudiant qui en fiat la deanmde bénéficie par aelruils d'une priorité puor se vior psrooepr l'attribution, dnns le cdare d'avenants toeiarmers à son hrarioe régulier, d'heures de taviral cbmitloaeps aevc sa qolutiifcaan et dpinoilbess puor une période de vaaccnes saorelcis ou universitaires. Ctete priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, solen la disponibilité de l'étudiant.

Dès lros qu'il ifnrome l'employeur de sa stoituian et en justifie, le jnuue salarié qui a été engagé en tnat qu'étudiant et qui ne puruosit puls d'études est potrriaire puor l'attribution d'heures doilsipneps nptreetmt de lui gainrtar une rémunération corsdreanpnt au monis au miimnm de 26 heuers hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en ecfutefe la demande, puor l'étudiant prinsavouut ses études mias atenggitat l'âge de 26 ans. Ces dntsspoiois ne remetnet pas en csuae les uagses puls faolaervbs puvaot estxeir au sien des eepretsris en matière de réévaluation des bases coatrt des aiecnns étudiants.

### b) Ddnemae iddeviinllue d'un tpems cshoi inférieure à 26 hueres(1)

Compte tneu de la durée de référence de 26 hueres fixée à l'article 6.1.1, les dedmneas idlneuidievs d'un crnoat de taivral établi sur une bsae inférieure à 26 hreues snot nécessairement écrites. Eells dniveot être motivées, siot par des raosins d'ordre professionnel, qui dvineot arlos être explicitées (cumul aevc un artue elmopi en particulier), siot par des rinoass d'ordre peoenrsnl (obligations familiales, rsociinettrs médicales, activités associatives, ptuuresois d'études au-delà de 26 ans...), qui relèvent le puls suovent de la vie privée du salarié et dnnot le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. À l'égard de ces dernières, l'exigence de mottiavon est par conséquent considérée cmme safasitite par la mtienon du caractère pesnenorl des ranisos canounisdt le salarié à rechceehr un eompli représentant mnios de 26 hreues hebdomadaires.

Afin d'éviter la conoliuscn de ctrnoats de taviral à tmeps paeritl de mions de 26 hreues aevc des prnsenoes qui ne les sriceruosinat qu'à défaut d'offre crdnsonaeopt à luer recherche, l'offre d'emploi puor un ctronat établi sur une bsae

inférieure à 26 heures devra préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des personnes exerçant une activité professionnelle réduite.

Les horaires de présence inférieurs à 26 heures sont organisés sous forme soit de journées complètes, soit de demi-journées complètes, correspondant à des plages d'au moins 3 h 30 de travail continu ou, à défaut, de demi-journées régulières.

Dès lors qu'il s'agit auprès de l'employeur que les heures ayant conduit à une durée de travail inférieure à 26 heures ont disparu, le salarié est prioritairement pour l'attribution d'heures de travail pures et simples de lui garantir une rémunération correspondant au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires.

c) Cotarntes dont la durée ne dépasse pas 7 jours ou cumulés pour le règlement d'un salarié

En application de l'article L. 3123-7 du code du travail, la durée minimale de travail n'est pas applicable aux contrats de travail dont la durée ne dépasse pas 7 jours, aux contrats de travail temporaires conclus pour le remplacement d'un salarié ainsi qu'aux contrats à durée déterminée conclus pour le remplacement d'un salarié.

### 6.1.3. Portabilité et coactivité de la polyactivité

Les personnes souhaitant exercer que la possibilité d'effectuer des missions complémentaires à leur activité principale est un moyen imparable pour permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur volume d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du flux des tâches au sein de la journée et de la semaine ne permet pas de proposer à tous les salariés dont la présence est nécessaire aux moments d'affluence, en particulier en caisse, d'exercer leur activité à temps complet sur leur poste. L'exercice d'une activité complémentaire dont les horaires sont compatibles avec ceux de l'activité principale permet au salarié qui le souhaite de compléter ses horaires de travail au sein du même établissement, afin soit d'augmenter la base horaire de son contrat à temps partiel, soit de passer à temps complet, notamment dans le cadre d'une interruption du travail soit sur plusieurs jours, soit en cas de congé et en rayon.

Ainsi définie, la polyactivité se distingue du travail occasionnel, temporaire et de la polyvalence pratiquée par nature dans les différents établissements. Elle est organisée sur deux phases de travail maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des formalités nécessaires, pour lesquelles les personnes intéressées doivent remplir que le dossier de demande de qualification professionnelle (voir titre XII, annexe II) est l'un des outils à disposition. Le rôle de l'entretien professionnel est essentiel pour l'organisation de la polyactivité pour les salariés intéressés.

### 6.1.4. Salariés présents avant le 1er janvier 2015

Les salariés titulaires à l'effectif avant le 1er janvier 2015 et dont le contrat de travail a été établi sur la base de 25 heures en application des dispositions de l'avenant n° 25 du 17 juillet 2008 à la présente convention sont prioritaires pour l'attribution d'heures de travail supplémentaires pour une durée indéterminée au sein de l'établissement, afin de leur garantir une rémunération à hauteur de 26 heures hebdomadaires, sauf exception de leur part.

Les salariés titulaires d'ici à la fin du premier trimestre 2015 un échéancier afin de permettre l'effectivité de cette priorité pour les salariés concernés souhaitant en bénéficier. Le règlement annuel de négociation sera doté d'un mécanisme permettant aux représentants du personnel d'évaluer le nombre de salariés à temps partiel à 25 et à 26 heures.

(1) *Heures étudiants de moins de 26 ans.*

## Article 6.1 - Droit à une durée minimale contractuelle garantie

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

### 6.1.1. Principe d'une durée minimale conventionnelle

À compter du 1er janvier 2015, le contrat de travail des salariés à temps partiel qui relèvent à titre principal du régime général de la sécurité sociale doit être établi sur une base rémunérée d'au moins 26 heures par semaine peaufinée (ou de leur équivalent mensuel) soit, en application de la règle de mensualisation, 112 heures et 66 centièmes rémunérées mensuellement, sauf en cas de contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans ou de personnes exerçant des activités, dans les conditions précisées ci-après.

Les heures de travail doivent être fixées de telle façon que les salariés à temps partiel qui le souhaitent et qui en ont exprimé le souhait par écrit à leur employeur puissent exercer une autre activité ou, au moins, que faire se peut, gérer leurs obligations familiales (travail sur 4 jours ou uniquement le matin, par exemple). Cette disposition n'exclut pas une négociation sur le motif visant à respecter le même objectif.

### 6.1.2. Exceptions : contrats ne respectant pas de la durée minimale

a) Contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans

L'emploi à temps partiel représente pour les étudiants la possibilité de concilier leurs études avec les moyens de les financer, tout en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sein des établissements permet également de faciliter l'accès aux autres salariés de temps partiel et d'offrir aux autres salariés de temps partiel un accès à l'emploi à temps partiel. Il doit par conséquent être encouragé autant que possible en privilégiant au mieux l'organisation du travail des étudiants avec leurs conditions d'études.

La nature même du statut d'étudiant justifie des particularités de la durée contractuelle de base au cours de l'année, notamment pour les contrats conclus avec des étudiants et universitaires.

Afin de garantir la compatibilité entre activité professionnelle et études liées à la poursuite d'études, la durée minimale de 26 heures n'est pas applicable aux contrats conclus avec des étudiants âgés de moins de 26 ans, qui peuvent être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré comme étudiant tout jeune titulaire de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date de signature du contrat.

En outre de cette particularité, les autres règles du présent titre sont applicables aux salariés étudiants, sauf aménagements expressément prévus et liés à leur situation de scolarisation. Il est en particulier rappelé que le contrat de travail conclu avec un étudiant est un contrat de travail à durée indéterminée (ou, dans les cas de contrats autorisés, à durée déterminée) de droit commun ouvert droit à l'ensemble des droits et avantages prévus par la législation ou les accords collectifs, sous la seule réserve des particularités qui peuvent être liées à la situation d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au travail de fin de semaine.

Le salarié étudiant qui en fait la demande bénéficie par ailleurs d'une priorité pour se voir proposer l'attribution, dans le cadre d'avenants temporaires à son contrat régulier, d'heures de travail supplémentaires avec sa qualification et ses conditions de travail de la période de vacances scolaires ou universitaires. Cette priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, sous la disponibilité de l'étudiant.

Dès lors qu'il informe l'employeur de sa situation et en justifie, le jeune salarié qui a été engagé en tant qu'étudiant et qui ne poursuit plus d'études est prioritairement pour l'attribution d'heures supplémentaires permettant de lui garantir une rémunération correspondant au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en effectue la

demande, pour l'étudiant pauser ses études mais étant donné l'âge de 26 ans. Ces dispositions ne remettent pas en cause les usages plus habituels pourvu qu'ils existent au sein des entreprises en matière de réévaluation des basses cotisations des anciens étudiants.

b) D'empêcher l'indivisibilité d'un temps cointégré inférieur à 26 heures (1)

Compte tenu de la durée de référence de 26 heures fixée à l'article 6.1.1, les demandes individuelles d'un contrat de travail établi sur une base inférieure à 26 heures sont nécessairement écrites. Elles doivent être motivées, soit par des raisons d'ordre professionnel, qui doivent alors être explicitées (cumul avec un autre emploi en particulier), soit par des raisons d'ordre personnel (obligations familiales, raisons médicales, activités associatives, poursuites d'études au-delà de 26 ans...), qui relèvent du libre arbitre de la vie privée du salarié et dont le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. À l'égard de ces dernières, l'exigence de motivation est par conséquent considérée comme satisfaite par la mention du caractère personnel des raisons conduisant le salarié à rechercher un emploi représentant moins de 26 heures hebdomadaires.

Afin d'éviter la conclusion de contrats de travail à temps partiel de moins de 26 heures avec des personnes qui ne seraient pas destinées à défaut d'offre d'emploi à l'entreprise, l'offre d'emploi pour un contrat établi sur une base inférieure à 26 heures doit préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des personnes exerçant une activité professionnelle réduite.

Les horaires de présence inférieurs à 26 heures sont organisés sur une semaine de journées complètes, soit de demi-journées complètes, conformément à des plages d'au moins 3 h 30 de travail quotidien ou, à défaut, de demi-journées régulières.

Dès lors qu'il justifie auprès de l'employeur que les casiers ayant conduit à conclure une durée de travail inférieure à 26 heures ont disparu, le salarié est prioritaire pour l'attribution d'heures supplémentaires permettant de lui garantir une rémunération correspondante au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires.

c) Crantons dont la durée ne dépasse pas 7 jours ou couverts pour le respect d'un salaire

En application de l'article L. 3123-7 du code du travail, la durée minimale de travail n'est pas applicable aux contrats de travail dont la durée ne dépasse pas 7 jours, aux contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié ainsi qu'aux contrats à durée déterminée conclus pour le remplacement d'un salarié.

#### 6.1.3. Promotion et obligation de la polyvalence

Les entreprises doivent reconnaître que la possibilité d'effectuer des missions complémentaires à leur activité principale est un avantage important pour permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur volume d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du flux clients au sein de la journée et de la semaine ne permet pas de proposer à tous les salariés dont la présence est nécessaire aux moments d'affluence, en particulier en caisse, d'exercer leur activité à temps complet sur leur poste. L'exercice d'une activité complémentaire dont les horaires sont compatibles avec ceux de l'activité principale permet au salarié qui le souhaite de compléter ses horaires de travail au sein du même établissement, afin soit d'augmenter la base horaire de son contrat à temps partiel, soit de passer à temps complet, notamment dans le cadre d'une obligation de travail soit sur plusieurs rayons, soit en caisse et en rayon.

Ainsi définie, la polyvalence se définit par le fait que l'employeur occasionnel, pourvu et de la polyvalence pratiquée par ailleurs dans les autres établissements. Elle est organisée sur deux phases de travail maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci. Cette polyvalence s'accompagne des formations professionnelles requises, pour lesquelles les entreprises doivent prendre en compte le fait que le salarié peut être affecté à l'un des postes

disposition. Le rôle de l'entretien professionnel est essentiel pour l'organisation de la polyvalence pour les salariés intéressés.

#### 6.1.4. Salariés présents avant le 1er janvier 2015

Les salariés initiaux à l'effectif avant le 1er janvier 2015 et dont le contrat de travail a été établi sur la base de 25 heures en application des dispositions de l'avenant n° 25 du 17 juillet 2008 à la présente convention sont prioritaires pour l'attribution d'heures de travail supplémentaires pour une durée indéterminée au sein de l'établissement, afin de leur garantir une rémunération à hauteur de 26 heures hebdomadaires, sauf option de leur part.

Les entreprises doivent ici à la fin du premier semestre 2015 un échéancier afin de permettre l'effectivité de cette priorité pour les salariés concernés suivaient en bénéficiaire. Le rapport annuel de gestion sera doté d'un indicateur permettant aux salariés de suivre l'évolution du nombre de salariés à temps partiel à 25 et à 26 heures.

(1) Hors étudiants de moins de 26 ans.

## Article 6.2 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

### 6.2.1. Horaires relatifs aux horaires

Les horaires de travail doivent être affichés par l'entreprise 2 semaines à l'avance. L'employeur doit préciser la composition des horaires de travail ou les horaires individuels. Ces horaires peuvent être modifiés en cas de circonstances imprévues.

### 6.2.2. Plages minimales de travail

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail quotidien inférieur d'une durée inférieure à 3 heures de temps de travail effectif, hors pauses (3 heures et 9 minutes pour une rémunération comprise). Le travail quotidien s'entend d'un travail sans coupure ; les temps de pause, rémunérés ou non, ne sont pas compris.

Les entreprises et établissements sont incités à mettre en place une organisation des horaires tenant compte, dans toute la mesure du possible, des contraintes individuelles des salariés et tenant compte des temps de déplacement.

De façon à favoriser des durées contractuelles de travail croissantes au mieux aux attentes de chaque salarié, les entreprises sont encouragées à développer la polyvalence définie à l'article 6.1.3.

### 6.2.3. Couverture

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, la durée maximale de celle-ci étant fixée à 2 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement, 3 heures hors l'ouverture de l'établissement hors un temps de pause à la mi-journée.

Par dérogation, et compte tenu des contraintes de fonctionnement de cette activité, la durée de pause des salariés occupés au sein de cafétérias peut être de 4 heures.

En application de l'article L. 3123-23 du code du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement adhérent des entreprises différentes, le salarié à temps partiel dont tout ou partie des horaires de la semaine excède 2 heures bénéficiera, à titre de contrepartie, d'un complément avec l'employeur d'une organisation de son travail selon l'une des modalités suivantes :

- organisation du travail sur 4 jours et demi au maximum ;

-ou orsgainiotan du tarival sur 9 demi-journées au muxmiam ;

-ou pealgs de taiarvl eitecfff cntnoiu d'une durée mniilmae de 3 h 30.

Au snes du présent article, la demi-journée est définie cmome une durée de tiraavl eifctfef snas coupure, et d'au muamxim 5 heures.

En outre, louqsre la crupoue d'un salarié à tmpes pertail excède 2 heures, l'amplitude de la journée de tiraval concernée est limitée à 12 hreues (13 herues en cas d'inventaire comptable).

Les erperetinss vrleleniot à pnrrede en cpotme les tmpes de tejtart des salariés puor l'organisation de la coupure.

Les dpissioonits du présent alctrie n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la daedmne espxrsee de salariés jstuaifnt de mtoifs plsorenes ou plsirnseofos impérieux nécessitant une durée de crpouue supérieure à 2 heures. Dnas ce cas, la durée de cuorpue puet être d'un cmomun acorcd fixée de manière à s'adapter à ctete contrainte.

#### 6.2.4. Compléments d'heures

Comme les aruets éléments contractuels, la durée du taivarl fixée au catnot puet être modifiée, de manière définitive ou a frritooi temporaire, tnat à la bisase (notamment dnas le crade du congé paernatl d'éducation à tepms pterail ou en cas de retnitrcois médicaux d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » csrprenod au choix des praitea au caorntt de mjeraor taieerpoemmrnt la durée cnleclruttoae de travail, aifn d'effectuer le raenepcemmlt d'un salarié absent, ou en rsioan d'un bsoein tpeaimrroe d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, rfeonrt momentané...) ; les hueers cspeoondtrneras ne ctiusotnnet dnoc pas des heerus complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le puls suvenot vaiooctn à intrveiner dnas des cas puor lsueqls il auriat également pu être rrouceu au ctnroat à durée déterminée, la rtaeilon callnuetroce n'en dnivevt pas puor ataunt à durée déterminée ; les règles spécifiques du crtoant à durée déterminée (cas de recours, minteons obligatoires, etc.) n'ont dnoc pas vootican à s'appliquer aux anevnats temporaires.

a) Priorité au bénéfice des salariés à tmpes prieatl de l'établissement

Les salariés à tepms peiartl pueevnt dmaedner par écrit à se vior pspoeror en priorité des compléments d'heures tnmpaiemreerot dinlpbioess cornadrpneost à luer giuclitaaofn et cipmobaels aevc lrues harrioes de travail. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de luer pesopror les heerus dpensboiis cnensaorertpods avnat de reuiocr à une emhbuace externe. Toutefois, en drhoes des aavnetns cuonlcs puor le relmnamecept de salariés anstebns nommément désignés, le nmrobe d'avenants taomperires culnocs aevc un même salarié à tmpes pitearl est légalement limité à 8 par an, quelle que siot la durée de ccauhn d'entre eux.

L'attribution des compléments d'heures diot s'effectuer aevc équité, aifn de ne pas réserver ceux-ci en pnameecnre aux mêmes salariés.

Le salarié puet à tuot mneomt imferonr l'employeur qu'il ne staohiue puls se vior pprsoeor les compléments d'heures.

b) Droit au ruefs

L'avenant trarpiemoe premet au salarié de n'accepter que les dmeendas ctelaopbmis aevc ses peorrps contraintes. En conséquence, quel que siot le délai dnas lquel le complément d'heures est proposé, le salarié ne puet être tneu de l'accepter ; son rufes ne csttioune ni une faute, ni un mtoif de licenciement. Il en va de même en cas de ruefs du salarié de roveunmenleelt d'un avenant.

c) Acctoteiapn de l'avenant

Lorsque le salarié acctepe le complément d'heures proposé, un

ananevt tmaperorie au ctnorat de tvarial est conclu. Il iudqne la nollveue durée coeultatcne de travail, les deats de psire d'effet et de fin de la midoitaiocfn contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période anisi définie la durée cncltttoleuare antérieure rnpereed effet, suaf nouvel avenant. Le reuotr du salarié dnas sa sttuaoiin d'origine à l'issue de l'avenant ctnasoutnit la splime aoiapatlpin de celui-ci, il ne représente pas une mciaiotfodin de son cnaortt de travail.

En cas de reanmcmepeelt d'un salarié absent, le nom de celui-ci diot être indiqué dnas l'avenant ou dnas un dmecunot annexé, ftuae de qoui l'avenant srea comptabilisé au ttrie du quotoa d'avenants aenluns hros remplacement.

Lorsque l'avenant ne ptroe pas teemroeanimrpt la durée cletnlucaotre de tiaavrll au naeivu du tpems complet, il inudqie la répartition des heeurs etrne les jrous de la sinaeme ou les senamies du mois, et puet prévoir que des heerus complémentaires puvnet être effectuées au-delà de la durée cecltrltounae qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que totue heure complémentaire. Toutefois, luer tuax de mtjoriaoan est fixé légalement à 25 % y cripomps puor celeks qui n'excéderaient pas le 1/10 de cttee durée contractuelle.

#### 6.2.5. Heeurs complémentaires

Le ctnorat de tiavrall diot prévoir le nrbone d'heeurs complémentaires puonavt être effectuées, dnas la ltimie de 1/3 de la durée ccorllatnuttee de tvaaril hdoabamdriere ou mensuelle. Le rfeus par un salarié d'effectuer des hurees complémentaires non prévues au canrott ou au-delà des lemiits prévues par celui-ci ne ctunitsoe ni une fatue ni un mtoif de licenciement.

a) Exécution des hereus complémentaires

Lorsque des herues complémentaires snot demandées, l'entreprise diot rceestper un délai de prévenance de 7 jours, suaf crnicasteoocs etnoeielxlnceps (par exemple, anescbe imprévue) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le rfeus du salarié d'effectuer les hreues complémentaires en qusteion n'est pas fautif, y copirms si ces hruees snot prévues au contrat.

b) Rémunération des hurees complémentaires

Les heerus complémentaires snot aitroesss d'une mrijaootan de siarale de 10 % puor ceells acilceomps dnas la liitme du 1/10 de la durée ccalerlnuttoo de tvaaril et de 25 % puor cleels aecpmicols au-delà.

Par exception, en atlopiciapin de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, louqsre la durée clctaturnoe de tvaaril est majorée tieeropermnamt dnas le cadre d'un aavnent au cratnot (« complément d'heures »), tteous les heerus complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée contaetullcre résultant de l'avenant temporaire) snot asesitros d'une mroaojain de 25 %, y cropims lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

c) Intégration des hereus complémentaires dnas le cnoartt de tvaaril

En ataolcipipn des doponiistiss lécales, loqruse pdnnaet une période de 12 smnaeais consécutives, ou pednnaet 12 sineemas au curos d'une période de 15 semaines, l'horaire myeon réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hueers au mions par semaine, ou de l'équivalent mnesuel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou timerpaore par anaevnt « complément d'heures », dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jrous en ajutaont à l'horaire antérieurement fixé la différence etrne cet hoiarre et l'horaire meoyrn réellement effectué.

Cette mtociiodfian est constatée par un aeannvt au crnotat de travail.

Cette doitiopsisn n'est pas aalibpplce :

-en cas d'opposition du salarié concerné en alacoiptpn de l'article L. 3123-13 du cdoe du trvaail ;

-en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle, dans les conditions prévues à l'article 6.6 ci-après.

## Article 6.2 - Embauche des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

### 6.2.1. Imposition relative aux horaires

Les horaires de travail doivent être affichés par l'entreprise 2 semaines à l'avance. Ils doivent préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels. Ces horaires peuvent être modifiés en cas de circonstances imprévues.

### 6.2.2. Règles minimales de travail

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail inférieur à une durée inférieure à 3 heures de travail effectif, hors pauses (3 heures et 9 minutes au maximum rémunérée comprise). Le travail effectué s'entend d'un travail sans coupure ; les heures de pause, rémunérées ou non, ne comptent pas une coupure.

Les entreprises et établissements sont incités à mettre en place une organisation des horaires tenant compte, dans toute la mesure du possible, des contraintes individuelles des salariés et du mode de déplacement.

De façon à favoriser des durées de travail équilibrées de travail équilibrées au mieux aux attentes de chaque salarié, les entreprises sont encouragées à étudier la possibilité de développer la polyvalence définie à l'article 6.1.3.

### 6.2.3. Coupures

La journée de travail ne pourra comporter, outre les heures de pause rémunérées ou non, plus d'une coupure, la durée maximale de celle-ci étant fixée à 2 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement, 3 heures lorsque l'établissement ouvre un travail de nuit à la mi-journée.

Par dérogation, et compte tenu des contraintes de fonctionnement de cette activité, la durée de travail des salariés occupés au sein de cafétérias peut être de 4 heures.

En application de l'article L. 3123-23 du code du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement accordant des modalités différentes, le salarié à temps partiel doit tout ou partie des heures de la semaine excéder 2 heures bénéficiaires, à l'exception de la partie, d'un accord avec l'employeur d'une durée de son travail selon l'une des modalités suivantes :

- organisation du travail sur 4 jours et demi au maximum ;
- ou organisation du travail sur 9 demi-journées au maximum ;
- ou heures de travail effectives totales d'une durée minimale de 3 h 30.

Au sens du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de travail effectif sans coupure, et d'un maximum de 5 heures.

En outre, lorsque la durée d'un salarié à temps partiel excède 2 heures, l'amplitude de la journée de travail concernée est limitée à 12 heures (13 heures en cas d'inventaire comptable).

Les entreprises sont encouragées à prendre en compte les heures de travail des salariés pour l'organisation de la coupure.

Les dispositions du présent article n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demande écrite de salariés justifiant de motifs personnels ou professionnels impérieux

nécessitant une durée de travail supérieure à 2 heures. Dans ce cas, la durée de travail peut être d'un maximum accordé fixée de manière à s'adapter à cette contrainte.

### 6.2.4. Compléments d'heures

Comme les autres éléments contractuels, la durée du travail fixée au contrat peut être modifiée, de manière définitive ou à titre temporaire, et à la base (notamment dans le cadre du congé parental d'éducation à temps partiel ou en cas de circonstances médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » concerne le choix des heures de travail, afin d'effectuer le travail d'un salarié absent, ou en raison d'un besoin temporaire d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, urgence momentanée...) ; les heures complémentaires ne sont pas des heures complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le même caractère que l'avenant dans des cas où l'employeur aurait également pu être redevable à durée déterminée, la durée déterminée n'en devient pas plus déterminée à durée déterminée ; les règles spécifiques du contrat à durée déterminée (cas de recours, modalités obligatoires, etc.) n'ont pas vocation à s'appliquer aux avenants temporaires.

a) Priorité au bénéfice des salariés à temps partiel de l'établissement

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à se voir proposer en priorité les compléments d'heures disponibles dans les heures de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures disponibles avant de recourir à une entreprise externe. Toutefois, en raison des contraintes de travail, le nombre de salariés concernés nommément désignés, le nombre d'avenants proposés avec un même salarié à temps partiel est légalement limité à 8 par an, quelle que soit la durée de travail entre eux.

L'attribution des compléments d'heures doit s'effectuer avec équité, afin de ne pas réserver ceux-ci en priorité aux mêmes salariés.

Le salarié peut à tout moment informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer les compléments d'heures.

b) Droit au refus

L'avenant temporaire permet au salarié de n'accepter que les heures compatibles avec ses propres contraintes. En conséquence, quel que soit le délai dans lequel le complément d'heures est proposé, le salarié ne peut être tenu de l'accepter ; son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il en va de même en cas de refus du salarié de répondre d'un avenant.

c) Acceptation de l'avenant

Lorsque le salarié accepte le complément d'heures proposé, un accord est conclu au contrat de travail. Il indique la durée de travail, les dates de prise d'effet et de fin de la période de travail contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période de travail définie la durée de travail antérieure reprend effet, sauf autre avenant. Le refus du salarié dans sa demande d'origine à l'issue de l'avenant constitue la fin de l'avenant de celui-ci, il ne représente pas une demande de son contrat de travail.

En cas de refus de l'avenant d'un salarié absent, le nom de celui-ci doit être indiqué dans l'avenant ou dans un document annexé, faute de quoi l'avenant sera comptabilisé au titre du quota d'avenants annuels hors remplacement.

Lorsque l'avenant ne porte pas sur la durée de travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée

cltetacrounle qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que tuote huree complémentaire. Toutefois, luer tuax de mitjoroaon est fixé légalement à 25 % y ciproms puor ceells qui n'excéderaient pas le 1/10 de cttee durée contractuelle.

### 6.2.5. Hereus complémentaires

Le catnort de triaval diot prévoir le nrobme d'heures complémentaires puavont être effectuées, dnas la litmie de 1/3 de la durée caoterluctlne de tviraal hdbdoiaarmee ou mensuelle. Le rfues par un salarié d'effectuer des hruées complémentaires non prévues au cnarott ou au-delà des lietmis prévues par celui-ci ne ctoistune ni une fatue ni un motif de licenciement.

#### a) Exécution des herues complémentaires

Lorsque des hreues complémentaires snot demandées, l'entreprise diot rceepsetr un délai de prévenance de 7 jours, suaf ctecnorrcsais eopncitlxeeenls (par exemple, anecbse imprévue) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le rufes du salarié d'effectuer les hreues complémentaires en qeuiotsn n'est pas fautif, y ciproms si ces heerus snot prévues au contrat.

#### b) Rémunération des hueers complémentaires

Les hueeres complémentaires snot atosrseis d'une moairtjoan de srliaae de 10 % puor cleles aiomplcces dnas la ltiime du 1/10 de la durée cuoaltnetcrlle de tviaarl et de 25 % puor cleels acolpeicms au-delà.

Par exception, en atpaaiicpln de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, loqrsue la durée clnuatetrolce de tariavl est majorée tmoerpemaenirt dnas le cadre d'un avnaent au cnarott (« complément d'heures »), toteus les hurees complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée caeuntoctrlle résultant de l'avenant temporaire) snot asreistos d'une miortjoaon de 25 %, y cpimors lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

#### c) Intégration des hueeres complémentaires dnas le cntaort de trival

En aciaalotppn des dtosopisinis légales, lsquare pneandt une période de 12 sneaemis consécutives, ou pnaedt 12 seinmaes au corus d'une période de 15 semaines, l'horaire myeon réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heeurs au mnios par semaine, ou de l'équivalent mnsueel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou teropmiare par avanent « complément d'heures », dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 juors en ataounjt à l'horaire antérieurement fixé la différence enrte cet harrioet et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette mtidoicaiofn est constatée par un avnanet au cnratot de travail.

Cette dipsitisoon n'est pas apaliblcpe :

-en cas d'opposition du salarié concerné en aoilpaictpn de l'article L. 3123-13 du cdoe du tariavl ;

-en cas d'organisation d'horaires sur une bsaee annuelle, dnas les ctoiindnos prévues à l'article 6.6 ci-après.

## Article 6.2 - Organisation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

### 6.2.1. Ioofttrimnan reatvile aux hrraeois

Les hriaeoers de triavl diveont être affichés par l'entreprise 2 smneiaes à l'avance. Ldiot aafcgfhe diot préciser la ctoospiimon nivomtiane de chuqaee équipe ou les heoarris individuels. Ces dieneris puoront être modifiés en cas de cnirecaostcns

imprévues.

### 6.2.2. Pelags malemiins de traavil

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puot ipmeosr un tavrail cnnoitu julenrioar d'une durée inférieure à 3 hruées de tpmes de trviaal effectif, hros puesas (3 heuers et 9 meutnis pusae rémunérée comprise). Le tviraal cinnotu s'entend d'un tarvial snas cuopruue ; les tpmes de pause, rémunérés ou non, ne cnuoietstnt pas une coupure.

Les eietrerpnss et établissements snot incités à mettre en plcae une oanoisrigatn des hraoreis teannt compte, dnas tutoe la mrusee du possible, des ctntoarneis idlileeiuvnvs des salariés et ntmomeant des tpmes de déplacement.

De façon à firaeosvr des durées crtctluenleoas de tviraal coasnorrndpnt au meux aux atteetns de chuqaee salarié, les sraengitais ranmemcndeot aux eeitnpsesrrs d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

### 6.2.3. Cupureos

La journée de tviaarl ne porrua comporter, ortue les tpmes de pusae rémunérés ou non, puls d'une coupure, la durée maxliame de celle-ci étant fixée à 2 hreus en cas d'ouverture ctionune de l'établissement, 3 hruées louqrse l'établissement obverse un tpmes de fmerreute à la mi-journée.

Par dérogation, et compte tneu des cnaitrnetos de fnoetioenncmnt de ctete activité, la durée de cpouure des salariés occupés au sien de cafétérias puot être de 4 heures.

En apoltpiican de l'article L. 3123-23 du cdoe du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement aocdcnat des geirantas différentes, le salarié à tpmes paeitrl dnot tuot ou pratie des ceopruus de la snaeime excède 2 hueeres bénéficiera, à ttire de contrepartie, d'un cmuomn acrocd aevc l'employeur d'une oagrsaoitnin de son taairvl sloen l'une des modalités stuvaiens :

-organisation du tarival sur 4 jorus et dmei au mxxuiam ;

-ou onosratagiin du taviarl sur 9 demi-journées au mxauimm ;

-ou peagls de tviaarl etfcieff cnnitou d'une durée mamlnie de 3 h 30.

Au snes du présent article, la demi-journée est définie cmroe une durée de tiarval effceitf snas coupure, et d'au muaixmm 5 heures.

En outre, lusqroe la cuopruue d'un salarié à tpmes patreil excède 2 heures, l'amplitude de la journée de tirvaal concernée est limitée à 12 hruées (13 hueeres en cas d'inventaire comptable).

Les etnpreresis voeneillrt à prrdene en cmtope les temps de taejrt des salariés puor l'organisation de la coupure.

Les dtinossoiips du présent aictlre n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la daemnde esprxese de salariés jasiuitfnt de mftios penesrlons ou psoonirnlfesss impérieux nécessitant une durée de cuopruue supérieure à 2 heures. Dnas ce cas, la durée de cuorpe puot être d'un cmumon aroccd fixée de manière à s'adapter à cttee contrainte.

### 6.2.4. Compléments d'heures

Comme les arutes éléments contractuels, la durée du trivaal fixée au craotnt puot être modifiée, de manière définitive ou a fitroroi temporaire, tnat à la bisase (notamment dnas le crade du congé peantral d'éducation à temps pearitl ou en cas de rnsctitoris médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » csreoropnd au coihx des petaris au cranot de mejaorr tmeroemneipart la durée cacneortlitle de travail, aifn d'effectuer le nreclpameemt d'un salarié absent, ou en rsaion d'un boiesn tpraoyerme d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, roneft momentané...) ; les hueeres cdraonetnpsers ne cusnienttot dnoc pas des hreues

complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le puls snoveut vtcooian à innvietrer dnas des cas puor lqsluees il aruiat également pu être reoucru au cotrat à durée déterminée, la rleoitan calorutctelne n'en dvneet pas puor aauant à durée déterminée ; les règles spécifiques du cotrat à durée déterminée (cas de recours, mnnoties obligatoires, etc.) n'ont dnoe pas vocotain à s'appliquer aux aannvtes temporaires.

a) Priorité au bénéfice des salariés à temps pairtel de l'établissement

Les salariés à temps pteiarl pveeunt deamnder par écrit à se vior porepsor en priorité les compléments d'heures tmroeamneeptrt dneipbilos cordaorepnst à luer qacufaiilliotn et cleptambois avec luers harreois de travail. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de luer poporesr les huers dibopielnss cosedroteapnnsr aavnt de roueicrr à une ebumhace externe. Toutefois, en drheos des aantvens cucolns puor le ralcpemenent de salariés aetbnss nommément désignés, le nombe d'avenants treriaepmos ccolnus avec un même salarié à temps priteal est légalement limité à 8 par an, qlulee que siot la durée de cuachn d'entre eux.

L'attribution des compléments d'heures diot s'effectuer avec équité, aifn de ne pas réserver ceux-ci en premcnaee aux mêmes salariés.

Le salarié puet à tuot mnmoet inrofmer l'employeur qu'il ne stauhie puls se vior pporoser les compléments d'heures.

b) Droit au rufes

L'avenant tpmarroeie peremt au salarié de n'accepter que les deenadms cbaotpeplis avec ses prreops contraintes. En conséquence, seul que siot le délai dnas luqeel le complément d'heures est proposé, le salarié ne puet être tneu de l'accepter ; son rfues ne ctnstiue ni une faute, ni un mitof de licenciement. Il en va de même en cas de rufes du salarié de rlvleunemneet d'un avenant.

c) Acoetcatipn de l'avenant

Lorsque le salarié aectcpe le complément d'heures proposé, un anvenat trompearie au crtanot de taivral est conclu. Il iinuqde la nlevloue durée caotclnelrtue de travail, les daets de prise d'effet et de fin de la mcfatoiidoin contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période ansii définie la durée catluernolte antérieure rreepd effet, suaf noveul avenant. Le rtouer du salarié dnas sa staiotuin d'origine à l'issue de l'avenant contaiutnst la simplpe aaiotppicln de celui-ci, il ne représente pas une moafiitdoich de son caotnrt de travail.

En cas de rmcpaemlneet d'un salarié absent, le nom de celui-ci diot être indiqué dnas l'avenant ou dnas un duconemt annexé, fuate de qoui l'avenant srea comptabilisé au tirte du qtuoa d'avenants aunnles hros remplacement.

Lorsque l'avenant ne prote pas teoamnrreipet la durée clontcalreute de tviraal au nveiau du temps complet, il iniqude la répartition des huers etrne les juors de la smaiene ou les sniemaes du mois, et puet prévoir que des hereus complémentaires punevet être effectuées au-delà de la durée cnaletlutrcoe qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que totue hruee complémentaire. Toutefois, luer tuax de mooratajin est fixé légalement à 25 % y cpmoirs puor cleels qui n'excéderaient pas le 1/10 de cttee durée contractuelle.

#### 6.2.5. Heerus complémentaires

Le cratnot de trviaal diot prévoir le nombre d'heures complémentaires povunat être effectuées, dnas la ltimie de 1/3 de la durée corlctulaetne de traavil hidabradeome ou mensuelle. Le rufes par un salarié d'effectuer des huers complémentaires non prévues au cartnot ou au-delà des ltimeis prévues par celui-ci ne cnstuiote ni une ftuae ni un motif de licenciement.

a) Exécution des hereus complémentaires

Lorsque des heeurs complémentaires snot demandées, l'entreprise diot rctpseeer un délai de prévenance de 7 jours, suaf ccsroaenincts ecnelleixnpteos (par exemple, ascnbee imprévue) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le refus du salarié d'effectuer les heeurs complémentaires en qoutisen n'est pas fautif, y cpiorms si ces hueers snot prévues au contrat.

b) Rémunération des hueers complémentaires

Les heeurs complémentaires snot aetsorsis d'une mrtiajoaon de sirlaae de 10 % puor cleels aoelmipccs dnas la limtie du 1/10 de la durée ccarntloeuulte de taiarvl et de 25 % puor cleels acopiemcls au-delà.

Par exception, en aocpipialtn de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, loqsrue la durée canlrctoeltue de taavir est majorée teiemrpaenomrt dnas le crade d'un aeavnnt au crtoant (« complément d'heures »), ttoues les hreeus complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée ctnaoltceulre résultant de l'avenant temporaire) snot aoisertss d'une maaaojirtn de 25 %, y coirpms lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

c) Intégration des hereus complémentaires dnas le ctraont de tvarail

En apcotlpaiin des doiionitpsps légales, lrsque pnedant une période de 12 seienmas consécutives, ou pdennat 12 seiemns au cruos d'une période de 15 semaines, l'horaire meoyr réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hurees au minos par semaine, ou de l'équivalent munesel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou tiremaproe par avannet « complément d'heures », dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jours en aunjoatt à l'horaire antérieurement fixé la différence etrne cet hroirae et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette micodooiaftn est constatée par un annvaet au croantt de travail.

Cette dtiisposon n'est pas apliablppe :

-en cas d'opposition du salarié concerné en actiaoioppln de l'article L. 3123-13 du cdoe du taiavrl ;

-en cas d'organisation d'horaires sur une bsae annuelle, dnas les coniotnids prévues à l'article 6.6 ci-après.

## Article 6.3 - Modification du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

### 6.3.1. Forme, cas de reucors

La nraute du catnort de tvraial des salariés à tpems piraatl est en picnpire à durée indéterminée.

Le cotrant à durée déterminée ne puet être scsoriut que dnas les cas prévus aux atirecls L. 1242-2 et L. 1242-3 du cdoe du travail.

Afin de liemtir le roeurcs au crotant à durée déterminée, les ernrptesies privilégieront les salariés à tpmes pteiarl qui senahutoit compléter luer hroaire de tvarial dnas le cdrae d'avenants tomeearpjis à luer hairore régulier « compléments d'heures » tles que prévus à l'article 6.2.4.

### 6.3.2. Mtionens olgraitbeis

Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le carotnt de tvraial des salariés à tpmes piraatl est écrit.

Il mnientnoe netmanomt :

-la qitoufclaiian du salarié ;

-la durée hadribodmeae ou menlulese du tiavral aisni que sa répartition etrne les juors de la senamie ou les seianems du mios ;

-les cas et la nutrae d'une mticoifiaodn éventuelle de cttee répartition ;

-les ltiems dnas leseequlls pneuvet être effectuées des hreues complémentaires au-delà de la durée de trivaal catocutrnllee ;

-le salirae hirroae et le sriaale mneseul cparnrdooset à la durée fixée au ctornat ;

-les éléments de la rémunération ;

-lorsque la durée du tavaril est répartie sur mions de 5 jours, le juor ou les 2 demi-journées de rpeos qui, par convention, ctistenunot le reops supplémentaire s'ajoutant au repos habordmeaide cneenoinvtol ;

-les modalités sloen leequelsls les horirae de tviraal puor chaque journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié (de manière inudvllleide ou par affichage) ;

-lorsqu'il est à durée déterminée, le motif précis de son roeuers aisni que les ateurs moenitns prévues par la législation spécifique à ces contrats.

### 6.3.3. Mtdiiafiocn de la répartition des hiaorers prévue au cntoart

À mnios qu'elle n'intervienne d'un cmoumn accord, la mciaofiiodtn de la répartition de la durée du tviaarl etrne les jrous de la sameine ou les smenieas du mios est notifiée au salarié 2 sanemies au moins anavt la dtae à llqulaee elle diot aiovrl lieu. Ce délai se sututibse au délai de 7 juors prévu par la loi. La nocioattiifn est écrite.

En ailioatppcn de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail, lrsuoqe le cartot de tavaril ne prévoit pas les cas et la nutrae des mtnoaifidcois de la répartition de la durée du taavirl etrne les juors de la sinmaee ou les smaeneis du mois, celles-ci ne peunevt être imposées au salarié, et son ruefs ne coitsnute arlos pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une mfitooiacdin de la répartition de la durée de tiarval ineevtint en aalpicioptn du cntorat et dnas un cas qu'il prévoit, le salarié puet la rfeusr lorsqu'elle n'est pas cltopmbiae aevc des otbgjalnios fialelaims impérieuses, aevc le svuui d'un egeeeemnsinnt sroicale ou supérieur, une période d'activité fixée chez un atrue eelumyopr ou une activité pseernllfioose non salariée.

## Article 6.3 - Information sur l'emploi

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

### 6.3.1. Forme, cas de ruorecs

La nruate du crnatot de tviaarl des salariés à tpems paritel est en pcpirne à durée indéterminée.

Le cranot à durée déterminée ne puet être soiscrut que dnas les cas prévus aux aectrils L. 1242-2 et L. 1242-3 du cdoe du travail.

Afin de ltiiemr le rroceus au cnoratt à durée déterminée, les eseperitns privilégieront les salariés à tmeps preiatl qui snhooutait compléter luer hraiore de tivaarl dnas le cdrae d'avenants teioaepmrs à luer hriraoe régulier « compléments d'heures » tles que prévus à l'article 6.2.4.

### 6.3.2. Mnieotns oiaigetblors

Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le crnatot de tiarval des salariés à temps paetrl est écrit.

Il mtnnineoe nmnotenat :

-la qalitauficn du salarié ;

-la durée hamribaeddoe ou mlensulee du taavirl anisi que sa répartition ernte les jruos de la snaemie ou les seenamis du mios ;

-les cas et la nartue d'une mcooiidiftan éventuelle de cttee répartition ;

-les ltiimes dnas lqlueesels peuevnt être effectuées des heerus complémentaires au-delà de la durée de taivarl ctIntluaerce ;

-le slriaae hroarie et le sraliae mesunel crdarneonopst à la durée fixée au cnartot ;

-les éléments de la rémunération ;

-lorsque la durée du tiarval est répartie sur mnois de 5 jours, le juor ou les 2 demi-journées de reops qui, par convention, ctsonuintet le rpeos supplémentaire s'ajoutant au repos hbddemioraae cntoveoninent ;

-les modalités sloen lqeseeluls les herorais de triaval puor cqaue journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié (de manière iivvldudelne ou par affichage) ;

-lorsqu'il est à durée déterminée, le miotf précis de son ruecros asini que les aterus moeinnts prévues par la législation spécifique à ces contrats.

### 6.3.3. Mocaifiiodtn de la répartition des hiearors prévue au cntoart

À mions qu'elle n'intervienne d'un cuommn accord, la mactiioiodfn de la répartition de la durée du taravrl entre les juors de la saienme ou les snieames du mios est notifiée au salarié 2 smaneeis au moins anavt la dtae à luqlalee elle diot avior lieu. Ce délai se sitbuuste au délai de 7 jorus prévu par la loi. La naiicfotiton est écrite.

En alotpicapn de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail, lrsuoqe le cnotart de tiaavrl ne prévoit pas les cas et la nutrae des mcoidtfaions de la répartition de la durée du tvraail entre les jorus de la smiaene ou les saeenmis du mois, celles-ci ne penuvet être imposées au salarié, et son ruefs ne coitsntuie aolrs pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une moaidicifon de la répartition de la durée de travial itninevert en apoliptiacn du ctronat et dnas un cas qu'il prévoit, le salarié puet la reseufr lorsqu'elle n'est pas clomaipbte aevc des oogitnbals fmallaies impérieuses, aevc le svuui d'un enegmesninet slciaroe ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre eluoemypr ou une activité polsesrolenfne non salariée.

## Article 6.3 - Contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

### 6.3.1. Forme, cas de recruos

La nurtae du cartnot de trvaial des salariés à tmeps paeirtl est en pcpirine à durée indéterminée.

Le croatnt à durée déterminée ne puet être scosruit que dnas les cas prévus aux ailetcrs L. 1242-2 et L. 1242-3 du cdoe du travail.

Afin de lmtieir le reocurs au cnatrot à durée déterminée, les eprtseries privilégieront les salariés à tmeps piraetl qui seoitnuahat compléter luer harorie de taivarl dnas le carde d'avenants trioaeapmrs à luer hiaorre régulier « compléments d'heures » tles que prévus à l'article 6.2.4.

### 6.3.2. Mneitons oriebgilaots

Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le cntorat de triaavl des salariés à temps pital est écrit.

Il moninente ntmnaoet :

-la qfiacaltiuon du salarié ;

-la durée haorbmdideae ou mulenesle du tvaarl ansii que sa répartition etrne les juos de la smaniee ou les sianemes du mios ;

-les cas et la nutare d'une mioaocidtfn éventuelle de ctete répartition ;

-les litmeis dnas leelesluqs pvenuet être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de traaivl cenualltrctoe ;

-le saailre hraoire et le srliaie mesenul cnondaorsrpet à la durée fixée au catnort ;

-les éléments de la rémunération ;

-lorsque la durée du tiavral est répartie sur mnios de 5 jours, le juor ou les 2 demi-journées de reops qui, par convention, ciutnenotst le rpeos supplémentaire s'ajoutant au ropes hbdirmaoeade cnttioneonvol ;

-les modalités selon llleseueqs les horaiers de taairvl puor cqahue journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié (de manière ivunleiidde ou par affichage) ;

-lorsqu'il est à durée déterminée, le mtiof précis de son rcoerus ainsi que les aeutrs miteonns prévues par la législation spécifique à ces contrats.

### 6.3.3. Mdfiaitioen de la répartition des heiorras prévue au crnoatt

À mions qu'elle n'intervienne d'un cmumon accord, la motcfodiiian de la répartition de la durée du tivraal ernte les juos de la sniaeme ou les sniemaes du mios est notifiée au salarié 2 saimnees au moins anavt la dtae à leuallqe elle diot aivor lieu. Ce délai se situsbute au délai de 7 jrous prévu par la loi. La ntifoatiocin est écrite.

En aciioltpapn de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail, lrqosue le crantot de tavairl ne prévoit pas les cas et la nuarte des mtiinacidoofs de la répartition de la durée du tiavarl ertne les juos de la seimnae ou les seeainms du mois, celles-ci ne pevuent être imposées au salarié, et son ruefs ne ctuotnsie alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une moioicidtfan de la répartition de la durée de tivaraal inirevnett en aaipopictln du contrat et dnas un cas qu'il prévoit, le salarié puet la resfuer lorsqu'elle n'est pas ctbmaiploe aevc des obloatniigs fliiameals impérieuses, aevc le suvii d'un eieennegnmst saolcrie ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre eoupmyelr ou une activité pierslnsofneloe non salariée.

## Article 6.4 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

### 6.4.1. Ehubamce

Lors du recrutement, les eesrpetrnis coneuirqnmuomt au cidndaat à un epolmi à tpmes petiari l'ensemble des innmifroatos précises cnronaect le potse à pourvoir, la nruate du conrtat de tvaaril (à tpmes partiel, durée contractuelle, heerus complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elels snot également incitées à atrtier l'attention du caniaaddt sur la compatibilité de l'emploi ofefrt aevc sa sotaiutn personnelle. Eells poornnett également la puls garde atoitnten aux qeuitsnos particulières du salarié en trmees de disponibilité aifn de rechhecer les mireeulles sotonuils piobessls de citoociianln de son oinigatsroan pnnloselere aevc les crtninotaes de l'entreprise.

### 6.4.2. Égalité de tneremiatt

6.4.2. a. Les salariés employés à tpmes prtiael bénéficient des

diotrs et aengtaavs accordés par la loi, la conivntoen clcileotve ou les acdcors d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à tepms complet, nnatmmoet en treems de promotion, de formation, d'accès au logement-dans le cadre « du 1 % lngemoet »-sous réserve, en ce qui crcnonee les diotrs conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la cionvoetnn cevotlclie ou un acrcod d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2. b. Puor la détermination des dtoirs liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée puor les salariés à tpmes pirtael comme s'ils aeavit été occupés à tepms complet, les périodes non travaillées étant pseris en cmpote en totalité.

6.4.2. c. La durée des congés payés, des arstauointois d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « ptitceroon » (longue maladie, mdaliae professionnelle, aecncidit du travail, maternité) est idqinetue à cllee du ponsenrel à tpmes complet.

6.4.2. d. Le cualcl des areuts avantages, aaynt ou non le caractère de salaire, s'effectue soeln le cas :

-soit au prraota du tepms de tvaairl eeminvfecct acpmolci au corus de la période de référence fixée par les dniisositpos ceioenlntovlenns puor luer arutbtitoin ;

-soit par rpoaprt au sailare enfvetemicfet perçu pndet ctete période de référence.

### 6.4.3. Rémunération

a) Ppcniires

La rémunération des salariés à tpmes preiatl est ppronotlnlireoe à clele d'un salarié qui, à qfiadouicaltn et ancienneté égales, opcuce un elopmi à tpmes cmlepot équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération cnrnrdoaopest à l'horaire crncuettaol (pouvant ilcnure les hreues prévues par anevnat trmpoaieire sleon la durée de celui-ci) est mensualisée svainut la frulmoe abalpcipe au peenonrs à tepms complet.

Les hueers complémentaires snot rémunérées en sus, arostiess des miarootnjas légales.

Pour l'application de l'article 3.6 « Pmire annelule », la nooitn de « slaraie de bsaie de nmbevore » diot s'entendre du salriaie cranesoronpdt à l'horaire myeon mesneul ceonructatl au corus des 12 mios précédant le mios de son versement, calculé en tenant ctpome des aeavnnts tperamoeirs qui ont pu s'appliquer pendnat cttee période, la prise en cotpme des absneecs éventuelles étant réglée conformément aux diiopnsostis de l'article précité.

Le cucall de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère puls favorable) s'effectue savinut la règle du maeniitn du saalrie sur la bsaie de l'horaire meyon alccmpoi au cours des 12 mios précédant le congé.

b) Rémunération des salariés à tpmes priteal talriuetis d'un mnadat de représentation du psneoren

En aopctiliapn de l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, « le tpmes de taavril msuneel d'un salarié à tpmes priteal ne puet être réduit de puls de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il puet prétendre puor l'exercice de mantdas détenus par lui au sien d'une eisrnpree ». Toutefois, les erseeitnrps punevet rcnoneer à se prévaloir de cette disposition. Elles ne pnorout dnas ce cas être tneeus d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fiat de l'utilisation des crédits d'heures aeuxlqs ils pueenvt prétendre, cllee due puor la durée du tavairl fixée au contrat, heerus complémentaires comprises.

### 6.4.4. Juors fériés

Les dinpostiosis cleoetinovlnnes rleevatis aux juors fériés snot ailppebcals aux salariés occupés à tpmes partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié crompis dnas l'horaire hitbeaul de

tavail n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du travail prévue au contrat ne peut être modifiée en vue de faire échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les heures de travail prévues du fait du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

#### 6.4.5. Prerogatives punitives et formation

Les salariés à temps partiel ne doivent pas subir du fait de leur durée de travail de restriction d'accès aux possibilités de formation professionnelle, ni se voir privés des possibilités d'évolution professionnelle offertes aux salariés employés à temps complet sur un même poste.

Les dispositions spécifiques qui leur sont applicables en matière de formation professionnelle figurent au titre XII de la présente convention.

#### 6.4.6. Compte épargne-temps

Les salariés à temps partiel sont bénéficiaires du compte épargne-temps selon les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le compte épargne-temps, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de celui-ci en application de l'annexe IX de la présente convention sur la durée et l'organisation du travail.

#### 6.4.7. Cumul d'emplois

Lorsqu'un salarié souhaite occuper un second emploi et demander un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le plus ancien motif justificatif. Celui-ci exerce son droit de refus du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires individuels doit en effet être privilégié pour les salariés intéressés. Les périodes d'emploi sont précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une autre activité professionnelle, simultanément avec les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne peut y faire obstacle en modifiant l'organisation de ces périodes.

## Article 6.4 - Contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

#### 6.4.1. Embauche

Lors du recrutement, les entreprises prennent en compte au cas échéant à un emploi à temps partiel l'ensemble des caractéristiques précises concernant le poste à pourvoir, la nature du contrat de travail (à temps partiel, durée contractuelle, heures complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elles sont également incitées à attirer l'attention du candidat sur la compatibilité de l'emploi offert avec sa situation personnelle. Elles prennent également en compte la disponibilité afin de recueillir les motivations des candidats susceptibles de constituer de nouvelles ressources de l'entreprise.

#### 6.4.2. Égalité de traitement

6.4.2. a. Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment en matière de promotion, de formation, d'accès au logement dans le cadre « du 1 % logement »-sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2. b. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

6.4.2. c. La durée des congés payés, des absences entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « priorité » (longue maladie, maladie professionnelle, accident du travail, maternité) est équivalente à celle du salarié à temps complet.

6.4.2. d. Le calcul des avantages, tant ou non le caractère de salaire, s'effectue selon le cas :

-soit au prorata du temps de travail effectif accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;

-soit par rapport au salaire effectif perçu pendant cette période de référence.

#### 6.4.3. Rémunération

##### a) Principes

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspond à l'heure contractuelle (pouvant inclure les heures prévues par avenant temporaire selon la durée de celui-ci) est mensualisée selon la formule applicable à temps complet.

Les heures complémentaires sont rémunérées en sus, dans les limites légales.

Pour l'application de l'article 3.6 « Prime annuelle », la notion de « salaire de base de référence » doit s'entendre du salaire contractuel à l'heure moyen mensuel contractuel au cours des 12 mois précédant le mois de son versement, calculé en tenant compte des absences temporaires qui ont pu s'appliquer pendant cette période, la prise en compte des absences éventuelles étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du mois du salaire sur la base de l'heure moyen mensuel au cours des 12 mois précédant le congé.

b) Rémunération des salariés à temps partiel titulaires d'un mandat de représentation du personnel

En application de l'article L. 3123-14 du code du travail, « le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats dévolus par lui au sein d'une entreprise ». Toutefois, les entreprises peuvent en outre se prévaloir de cette disposition. Elles ne peuvent dans ce cas être tenues d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquelles ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

#### 6.4.4. Jours fériés

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'heure hiérarchique de travail n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du travail prévue au contrat ne peut être modifiée en vue de faire échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les heures de travail perdues du fait du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

#### 6.4.5. Parours psosefoinnrl et foriaomn

Les salariés à tmes paeritl ne dovniert pas sibur du fiat de luer durée de taivarl de retrcsoiitn d'accès aux possibilités de fitooramn professionnelle, ni se vior privés des possibilités d'évolution polinonslerfsee otuvrees aux salariés employés à tpems ceoplmt sur un même poste.

Les ditsopsoiins spécifiques qui luer snot aepcllpbais en matière de ftoromain pnrnoiesleoslfe fuengrit au ttire XII de la présente convention.

#### 6.4.6. Compte épargne-temps

Les salariés à tmepts ptireal suos cantrot à durée indéterminée bénéficient du copmte épargne-temps sloen les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le cotpme épargne-temps, les salariés à temps pretail puenevt bénéficier de celui-ci en aoaiptiplcn de l'annexe IX de la présente cnoeovtinn sur la durée et l'organisation du travail.

#### 6.4.7. Cumul d'emplois

Lorsqu'un salarié saoituhe ocucepr un soecnd epolmi et dmdanee puor clea un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le puls anicen tuot justificatif. Celui-ci exniarema la dmaende du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires iivldnidues diot en effet être privilégié puor les salariés intéressés. Les périodes d'emploi srneot précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une artue activité professionnelle, coatlpbmie aevc les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne puet y fraie oatlsche en mfaiondt l'organisation de ces périodes.

## Article 6.4 - Statut du salarié à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

#### 6.4.1. Ebcauhme

Lors du recrutement, les esepnrtris cmnermuquoinot au canaddit à un elpmoi à tpems pertail l'ensemble des imnafroitions précises cnroannect le pstoe à pourvoi, la ntarue du cratont de taavril (à tpems partiel, durée contractuelle, hreues complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elels snot également incitées à aetrtrir l'attention du cdnaadit sur la compatibilité de l'emploi offret aevc sa sitioutan personnelle. Eells prerontot également la puls gradne aeintottn aux qostieuns particulières du salarié en treems de disponibilité aifn de rhcreehcer les mluileeres soutonlis pesolsbis de cinlcoaoitiin de son ootnsiargain poeresllnne aevc les canintteurs de l'entreprise.

#### 6.4.2. Égalité de timnaretet

6.4.2. a. Les salariés employés à tpems prtaiel bénéficient des drotis et atveangas accordés par la loi, la covnitoenn cteclloive ou les adccros d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à tpems complet, notamment en teemrs de promotion, de formation, d'accès au logement-dans le crdae « du 1 % leenomgt »-sous réserve, en ce qui corcnene les dtrios conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la cioneontvn ciolectvle ou un aocrd d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2. b. Puor la détermination des dtrios liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée puor les salariés à tpems praetel cmmoe s'ils aeniavt été occupés à tpems complet, les périodes non travaillées étant peisrs en cmopte en totalité.

6.4.2. c. La durée des congés payés, des aaoiuitortns d'absence entraînant ou non une petre de salaire, des délais de

« pitetcoron » (longue maladie, mlidaae professionnelle, accdenit du travail, maternité) est iuqtidnee à cllee du pnosneerl à tpems complet.

6.4.2. d. Le caucll des aurtes avantages, ayant ou non le caractère de salaire, s'effectue sloen le cas :

-soit au proatra du tpems de tavrial eecnitveemfftt aocpclmi au curos de la période de référence fixée par les doiiintsosps cnenetnoollievns puor luer abrtitotuin ;

-soit par rpaort au srailae eifefecnmvtet perçu pandent ctete période de référence.

#### 6.4.3. Rémunération

##### a) Ppcnrieis

La rémunération des salariés à tpems piaeritl est polinrlotenorpe à cllee d'un salarié qui, à qtiufiacaolin et ancienneté égales, ouccpe un elpmoi à tpems cpleomt équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération cdnsrpnareot à l'horaire ctcnourteal (pouvant irlcnue les hueers prévues par aennvat taeormprie selon la durée de celui-ci) est mensualisée sauvint la folrume acbpillpae au pnrenosel à tpems complet.

Les heerus complémentaires snot rémunérées en sus, asiestors des moajniortas légales.

Pour l'application de l'article 3.6 « Pmire aenunlle », la ntoion de « sliiare de bsaie de nevrobme » diot s'entendre du sraiale cnsodonpreart à l'horaire meyon msenuel creocntuatl au crous des 12 mios précédant le mios de son versement, calculé en tannet cptmoe des avneants trpreeioarms qui ont pu s'appliquer pnanant ctete période, la pris en cotpme des aceebnss éventuelles étant réglée conformément aux dipsnsoiots de l'article précité.

Le clcual de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère puls favorable) s'effectue snuiavt la règle du maieitnn du saliare sur la bsaie de l'horaire moyen alpmcco au cours des 12 mios précédant le congé.

b) Rémunération des salariés à tpems patirel trlieuiats d'un mndaat de représentation du pnnreseol

En apacptiloen de l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, « le tpems de tivraal meenusl d'un salarié à tpems patirel ne puet être réduit de puls de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auequ il puet prétendre puor l'exercice de maatdns détenus par lui au sien d'une enperitre ». Toutefois, les eirentepsrs puuevet reeonncr à se prévaloir de cette disposition. Elles ne purronot dnas ce cas être teeuns d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fiat de l'utilisation des crédits d'heures aluxques ils puenevt prétendre, celle due puor la durée du tiaavrll fixée au contrat, hueers complémentaires comprises.

#### 6.4.4. Juros fériés

Les dipotosinsis ctnnooilvlnneees relvteais aux jruos fériés snot aplicabples aux salariés occupés à tpems partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié coimrps dnas l'horaire hiubetal de tvialar n'entraîne aunuce réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du traavil prévue au cnotart ne puet être modifiée en vue de friae échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les hreeus de tavairl purdees du fiat du chômage des jruos fériés ne puuevt dnoenr leiu à récupération.

#### 6.4.5. Puorarcs poosneinrsfel et fritmoaan

Les salariés à tpems paitrel ne deivont pas sbiur du fiat de luer durée de tarival de reciiostrn d'accès aux possibilités de faritmoon professionnelle, ni se vior privés des possibilités

d'évolution psslfrioolennee oertvues aux salariés employés à tpmes clepmot sur un même poste.

Les diipstsoonis spécifiques qui luer snot alpebcipilas en matière de fmritaoon psnefeorsinlle fugenrit au ttrie XII de la présente convention.

#### 6.4.6. Cmtpoe épargne-temps

Les salariés à tpmes ptreial suos cratont à durée indéterminée bénéficient du cpmote épargne-temps selon les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le ctpmoe épargne-temps, les salariés à temps peiartl pevuent bénéficier de celui-ci en aaptlcoopiin de l'annexe IX de la présente ctoivonnen sur la durée et l'organisation du travail.

#### 6.4.7. Cumul d'emplois

Lorsqu'un salarié shaotuie oecpucr un soched eompli et dnedame puor clea un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le puls aeicnn tuot justificatif. Celui-ci erminaexa la dmdnaee du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires ivideinudls diot en effet être privilégié puor les salariés intéressés. Les périodes d'emploi snoret précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une aurte activité professionnelle, coptlbamie avec les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne puet y farie oslbtcae en moifidnat l'organisation de ces périodes.

## Article 6.5 - Dispositions conventionnelles

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

### 6.5.1. Iomrfnotian sur les eiplmos dinobespils

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emiopl sdsiopiebnils de façon à ptretrème aux salariés stniuhaoat oetnbir un eompli à tpmes preital ou rneprerde un elompi à tpmes complet, de puioovr se preotr cdaaindt à ces emplois. Les eipstneers dneovrt s'assurer de l'efficacité des cciurits d'information mis en place, tlees les buresos de l'emploi et tuote arute fmroe d'affichage sur le leiu de travail.

### 6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à tpmes perital qui suhateniot ouccepr ou rerrnpdee un eompli à tpmes cmpelot et les salariés à tpmes cmlepot qui setuoihant ouccepr ou rdrenenpe un emlopi à tpmes peiartl dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficieront d'un doirt prioritaire, à compétences égales, puor oebtnir un elpmoi de la même catégorie pilelfsersnonoe ou un eoplmi équivalent.

### 6.5.3. Salariés à tpmes cpmolt

#### a) Modalités de dnmdaee de pgssaae à tpmes peitral

La ddmnaee d'un salarié à tpmes clmpoet de tleiaavrr à tpmes ptrial diot être effectuée par écrit. À ceoptmr de la réception de la nitotaociifn écrite, l'employeur dsiope de 2 mios muimxam puor apoerptr ogtelaieorbniimt une réponse motivée. En cas de refus, il diot :

-justifier de l'absence d'emploi dslipoinbe ravleent de la catégorie pnflsersonolie du salarié ;

-ou jeustfiir de l'absence d'emploi équivalent ;

-ou erocne démontrer que le ceghnmenat d'emploi demandé auriat des conséquences préjudiciables à la bonne mrhcae de l'entreprise.

Lorsque la dednmae est acceptée, l'avenant précisant les nevloules cnodtioins d'emploi, dnnot la dtae de msie en ?uvre, qui diot être la puls rdaipe psbilsoe et coailmptbe à la ddmenae du salarié, diot être revêtu de l'accord exprès du salarié.

#### b) Réduction suos forme de smeenias non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-2 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la ddmnaee puet bénéficier d'une réduction de la durée du traival suos forme d'une ou puurseils périodes d'au moins 1 sneiame en rasion des bnsieos de sa vie familiale.

#### c) Réduction de la durée de tavrail puor miotf économique

En cas de leeinmceint ou de msie à la rratteie d'un salarié dnas l'année suaivnt la dtae d'effet d'un pgassae de tpmes celpomt à temps ptieral puor motif économique, l'indemnité de lceiecnim si elle est due ou l'allocation de départ à la rtaretie est calculé, puor cttee année, sur la bsae du silarae à temps plein.

## Article 6.5 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

### 6.5.1. Irnomfoitan sur les elopims dsienobilps

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des eopmils dielonspibs de façon à permtrtee aux salariés snaaiohutt onebtir un eompli à tpmes preital ou rnpderere un elpmoi à tpmes complet, de pviuoor se poertr cadaidnt à ces emplois. Les ensereripts doernvt s'assurer de l'efficacité des cticruis d'information mis en place, tlees les boserus de l'emploi et tuote atrue fmroe d'affichage sur le leiu de travail.

### 6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à tpmes piaertl qui sniteuhaot ouccepr ou rerdepnre un epmoli à tpmes cmpolet et les salariés à tpmes cplemot qui sthenaout oeuccpr ou rrerdenpe un emlopi à tpmes pieartl dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficieront d'un doirt prioritaire, à compétences égales, puor oenbitr un elpmoi de la même catégorie prsnfoesoeline ou un empoli équivalent.

### 6.5.3. Salariés à tpmes compelt

#### a) Modalités de dnmedaee de psagsae à tpmes patierl

La dmendae d'un salarié à tpmes cepolmt de trlialiaevr à tpmes piraetl diot être effectuée par écrit. À cpetomr de la réception de la ntoioifciatn écrite, l'employeur dsipoise de 2 mios miaumxm puor atropepr ombeoelligtnart une réponse motivée. En cas de refus, il diot :

-justifier de l'absence d'emploi dpooinbile releavnt de la catégorie pirlsnofeensloe du salarié ;

-ou jefiistur de l'absence d'emploi équivalent ;

-ou eronce démontrer que le caneemnght d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bnnoe mcrhae de l'entreprise.

Lorsque la dndmaee est acceptée, l'avenant précisant les nevloules cionnoitds d'emploi, dnnot la dtae de msie en ?uvre, qui diot être la puls rdpaie psbilsoe et clbipatmoe à la denamde du salarié, diot être revêtu de l'accord exprès du salarié.

#### b) Réduction suos frmoe de simeenas non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-2 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la dnaedme puet bénéficier d'une réduction de la durée du trvaail suos frmoe d'une ou pisurleus périodes d'au moins 1 semaine en roisan des bnosies de sa vie familiale.

#### c) Réduction de la durée de tiraavl puor miotf économique

En cas de licenciement ou de mise à la retraite d'un salarié dans l'année suivant la date d'effet d'un passage de temps complet à temps partiel pour motif économique, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculé, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

## Article 6.5 - Passage de temps complet à temps partiel ou de temps partiel à temps complet

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

### 6.5.1. Intégration sur les emplois d'essai

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés susceptibles d'être embauchés à temps partiel ou reprenant un emploi à temps complet, de pouvoir se présenter candidatures à ces emplois. Les entreprises devront s'assurer de l'efficacité des circuits d'information mis en place, tels que les boîtes de lettres de l'emploi et toute autre forme d'affichage sur le lieu de travail.

### 6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit prioritaire, à compétences égales, pour obtenir un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

### 6.5.3. Salariés à temps complet

#### a) Modalités de demande de passage à temps partiel

La demande d'un salarié à temps complet de devenir à temps partiel doit être effectuée par écrit. À compter de la réception de la demande écrite, l'employeur dispose de 2 mois maximum pour apporter l'avis motivé. En cas de refus, il doit :

- justifier de l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié ;

- ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;

- ou en outre démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Lorsque la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi, dont la date de mise en œuvre, qui doit être la plus rapide possible et compatible avec la demande du salarié, doit être revêtu de l'accord exprès du salarié.

#### b) Réduction des heures de travail non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-2 du code du travail, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de sa vie familiale.

#### c) Réduction de la durée de travail pour motif économique

En cas de licenciement ou de mise à la retraite d'un salarié dans l'année suivant la date d'effet d'un passage de temps complet à temps partiel pour motif économique, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculé, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

## Article 6.6 - Garanties individuelles

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Le travail à temps partiel peut être aménagé avec, dans certaines limites, une variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans le contrat de travail, sur une base annuelle.

La mise en œuvre de ce dispositif vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux besoins des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. À cet effet, le temps partiel aménagé doit notamment artopéer :

- aux salariés : la garantie d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les périodes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;

- à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est entendu que les salariés exerçant leur activité dans le cadre annuel bénéficient de l'ensemble des dispositions prévues au présent titre pour les salariés à temps partiel (plages minimales, régime des coupures, modalités des heures complémentaires...).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel aménagé sur toute ou partie de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

### 6.6.1. Durée minimale du travail à temps partiel aménagé sur l'année

6.6.1.a. La base contractuelle minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel aménagé est de 29 heures, heures payées comprises, ou de leur équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une garantie de heures sur une base annuelle et une variation de plus ou moins 4 heures de travail par semaine. La durée hebdomadaire ou mensuelle devra correspondre en moyenne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.b. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'une garantie de 29 heures minimum prévues par les horaires organisés sur une base annuelle, avec une variation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures de travail.

### 6.6.2. Pratiques et itinéraires des salariés

6.6.2.a. La proposition écrite sera communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et produite en compte lors de son élaboration, notamment :

- les périodes susceptibles d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, anniversaire, fêtes de fin d'année...);

- la périodicité des aménagements de la programmation de certains événements connus par avance de l'entreprise, tels que les délais de vacances (salariés présents en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation...);

- les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un accroissement d'activité.

6.6.2.b. La proposition écrite sera soumise au comité social et économique, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dans tous les cas, elle sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

6.6.2.c. Les salariés seront avisés par écrit, 15 jours à l'avance,

de leurs heures de travail ou de leur modification, ce délai pouvant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue).

6.6.2.d. La présente convention peut être modifiée à l'issue de chaque période d'aménagement.

### 6.6.3. Compte de compensation, rémunération

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accumulées en plus ou en moins par rapport à son horaire contractuel. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comprend le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période d'aménagement. Il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail sont décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.2.5 de la présente convention, soit :

- décomptées par emprise sur les heures moyennes (badgeuse, caisse d'embarquement, pointeuse, par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;

- chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

La rémunération sera lissée sur la moyenne de 29 heures mensuelles hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cours d'année, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de travail et comparé à l'horaire moyen pour l'année.

S'il apparaît, après calcul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui sont rémunérées avec le solde de tout compte.

En cas de durée de travail inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tout compte. Aucune réclamation ne pourra toutefois être opérée en cas de lien avec l'économie après ou pendant une période d'aménagement.

### 6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.a. Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et arrêts maladie d'absence auxquels les salariés ont droit en application des dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces absences ne sont donc rattrapées que pour leur durée réelle, c'est-à-dire pour le temps pendant lequel le salarié aurait travaillé s'il avait été présent.

6.6.4.b. Sauf application de l'article L. 3121-50 du code du travail, lorsque l'horaire effectué n'a pas atteint la durée contractuelle du fait du salarié, l'employeur pourra régulariser le salaire en fonction des heures non effectuées (sauf en cas de maintien de celui-ci en application d'une disposition légale ou conventionnelle), ou rattraper les heures d'absence diurnes récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.c. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée habituelle ou moyenne fixée au contrat et calculée pour l'année, les heures de dépassement sont rémunérées au taux légal et l'horaire prévu

dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.(1)

(1) L'article 6.6.4.c de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3123-17 du code du travail.  
(Arrêté du 27 octobre 2014 - art. 1)

## Article 6.6 - Droits et avantages des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le travail à temps partiel peut être aménagé avec, dans certaines limites, une variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans le contrat de travail, sur une base annuelle.

La mise en œuvre de ce dispositif vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. À cet effet, le temps partiel aménagé doit notamment apporter :

- aux salariés : la garantie d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les périodes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;

- à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est entendu que les salariés exerçant leur activité dans le cadre d'un contrat bénéficient de l'ensemble des dispositions prévues au présent article pour les salariés à temps partiel (plages minimales, régime des coupures, modalités des heures complémentaires...).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de l'entreprise par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

#### 6.6.1. Durée mensuelle du travail à temps partiel aménagé sur l'année

6.6.1.a. La base de calcul de la durée habituelle de travail des salariés à temps partiel aménagé est de 29 heures, heures payées comprises, ou de leur équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une organisation de l'emploi sur une base annuelle et une variation de plus ou moins 4 heures de travail par semaine. La durée habituelle de travail ou mensuelle de travail est rattrapée en moyenne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.b. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'une durée de 29 heures mensuelles moyennes pourront être organisés sur une base annuelle, avec une variation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures de travail.

#### 6.6.2. Modalités d'organisation des salariés

6.6.2.a. La participation de l'entreprise sera communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prendra en compte l'avis de son élaboration, notamment :

- les périodes susceptibles d'être programmées hors de la durée de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année...);

- la périodicité des événements de la participation de l'entreprise, selon des délais variables (salariés partant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé

ividiunedi de formation...);

- les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît d'activité.

6.6.2.b. La présente disposition s'applique à l'alinéa précédent s'il s'agit d'un comité social et économique, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dans tous les cas, elle s'applique à la détermination des salaires par voie d'affichage.

6.6.2.c. Les salariés sont avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai devant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue).

6.6.2.d. La présente disposition peut être modifiée à l'issue de chaque période d'aménagement.

### 6.6.3. Mode de compensation, rémunération

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures affectées en plus ou en moins par rapport à son horaire contractuel. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comprend le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période d'aménagement. Il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail sont décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.2.5 de la présente convention, soit :

- déterminées par l'employeur selon les moyennes (badgeuse, cehar d'embarquement, pointeuse, par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;

- chaque semaine par récapitulation, selon les moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

La rémunération sera lissée sur la moyenne de 29 heures mensuelles hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le manque de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce manque est calculé sur la base de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cours d'année, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de contrat de travail et comparé à l'horaire moyen pour l'année.

S'il apparaît, après calcul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui sont rémunérées avec le solde de tout compte.

En cas de durée du travail inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tout compte. Aucune retenue ne pourra toutefois être opérée en cas de licenciement économique après ou pendant une période d'aménagement.

### 6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.a. Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une régularisation par le salarié. Ces absences ne sont donc retenues que pour la durée réelle, c'est-à-dire pour le temps

pendant lequel le salarié aurait travaillé s'il avait été présent.

6.6.4.b. Sauf application de l'article L. 3121-50 du code du travail, lorsque l'horaire effectué n'a pas atteint la moyenne conventionnelle du fait du salarié, l'employeur pourra régulariser le salaire en fonction des heures non effectuées (sauf en cas de maintien de celui-ci en application d'une disposition légale ou conventionnelle), ou reporter les heures d'absence dettes récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.c. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée habituelle ou mensuelle fixée au contrat et calculée pour l'année, les heures de dépassement sont rémunérées au taux légal et l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en tant qu'à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.(1)

(1) L'article 6.6.4.c de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3123-17 du code du travail.

(Arrêté du 27 octobre 2014 - art. 1)

## Article 6.6 - Spécificités du temps partiel aménagé sur l'année

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le travail à temps partiel peut être aménagé avec, dans certaines limites, une variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans le contrat de travail, sur une base annuelle.

La mise en œuvre de ce dispositif vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux attentes des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. À cet effet, le temps partiel aménagé doit notamment comporter :

- aux salariés : la garantie d'un nombre d'heures de travail annuel supérieur, intégrant les points d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;

- à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est entendu que les salariés exerçant leur activité dans le cadre d'un régime bénéficiant de l'ensemble des dispositions prévues au présent titre pour les salariés à temps partiel (plages minimales, régime des coupures, modalités des heures complémentaires...).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

#### 6.6.1. Durée maximale du travail à temps partiel aménagé sur l'année

6.6.1.a. La base contractuelle maximale mensuelle de travail des salariés à temps partiel aménagé est de 29 heures, paies payées comprises, ou de leur équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une augmentation de leur salaire sur une base mensuelle et une augmentation de plus ou moins 4 heures de travail par semaine. La durée hebdomadaire ou mensuelle d'heures complémentaires en moyenne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.b. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'une augmentation de 29 heures mensuelles peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle, avec une variation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures de travail.

#### 6.6.2. Périodes de travail et jours de repos des salariés

6.6.2.a. La pmogatorriman ivndciatie srea communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prendra en compte lros de son élaboration, nmnoetamt :

- les périodes sbelpcuiests d'être programmées lros de la conucoslin de l'avenant (partie de la période des congés payés, smienae anniversaire, fêtes de fin d'année...);

- la périodicité des anjeumtests de la piraartmoogmn panteetrm de tnier ctome d'événements cnnos par avcane de l'entreprise, sleon des délais velairabs (salariés partant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé idiievnudl de formation...);

- les périodes padnent llsequeues le salarié se déclare dnipibsole et prêt à répondre à une sitoloaticlin de l'entreprise en vue d'assurer un relmecanempt inopiné ou de farie fcae à un surcroît eenxpctoien d'activité.

6.6.2.b. La poimgaotrmar n iacnvtdie visée à l'alinéa précédent srea sosiume au comité social et économique, si l'entreprise en est pourvue, anvat le début de la période d'aménagement. Dnas tuos les cas, elle srea portée à la cssicnaoane des salariés par voie d'affichage.

6.6.2.c. Les salariés seornt avisés par écrit, 15 jrous à l'avance, de leurs haerrios de tariavl ou de luer modification, ce délai pnvoaut être ramené à 3 jrous aevc l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de ccnetarcioss eclleopntenixis (par exemple, ascnebe imprévue).

6.6.2.d. La paiotammorrgrn iiactvinde puet être modifiée à l'issue de cauqhe période d'aménagement.

### 6.6.3. Cpmtoe de compensation, rémunération

Un cpotme de campestonon srea ouvret au nom de cqhuae salarié aifn de l'informer du norbme d'heures apmciloecs en puls ou en monis par rarpopt à son hirraoe contractuel. Ce cmtpoe est établi puor cuhaqe période de piae et cmroptoe le cuuml des heuers effectuées en puls ou en mnios dpeuis le début de la période d'aménagement. Il frguie sur le bletilun de piae ou sur un dcemuont annexé à celui-ci.

Les hueers de taivarl srnoet décomptées soeln l'une des modalités prévues à l'article 5.2.5 du titre V de la présente convention, siot :

- qennmotidinueet par ennmtrgrireseet solen tuos mneoyis (badgeuse, ceihar d'emargement, pointeuse, par exemple) des hurees de début et de fin de cuaqhe période de taraivl ou par le relevé du nmbore d'heures effectuées ;

- caqhe seianme par récapitulation, selon tuos moyens, du norbme d'heures effectuées par cuahqe salarié.

La rémunération srea lissée sur la mneynoe de 29 hereus mmelianis hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le miietan de tuot ou pitare du sjarale par l'entreprise, ce mnetian est calculé sur la bsae de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée puor le culcal des indemnités de lenneciimect et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cuors d'année, la mneoyne de la durée du tariavl est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cuors d'année, un décompte de la durée du trvaial est effectué à la dtae de fin de crntaot de taavirl et comparé à l'horaire meyon puor l'année.

S'il apparaît, après calucl de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui snot rémunérées aevc le sldoe de tuot compte.

En cas de durée du tvraail inférieure à l'horaire meoy n contractuel, il est procédé à une régularisation sur le sodle de tuot compte. Anucue reenute ne purroa ttieofuos être opérée en

cas de leneicmnciet économique après ou pdneat une période d'aménagement.

### 6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.a. Les aensecbs rémunérées ou indemnisées, les congés et aitaoutnoors d'absence aqueuxls les salariés ont droit en aioacliptn de dinipioossts conventionnelles, ainsi que les aesebncs puor mladaiae ou accident, ne peevunt friae l'objet d'une récupération par le salarié. Ces aeebsncs ne snot dnoc reenuets que puor luer durée réelle, c'est-à-dire puor le temps padennt leeql le salarié auirat travaillé s'il aviat été présent.

6.6.4.b. Suaf aipaitcplon de l'article L. 3121-50 du cdoe du travail, lusoqre l'horaire effectué n'a pas aittnet la gtinraae curanoetllcte du fiat du salarié, l'employeur pruroa régulariser le sliarae en fnocion des heeurs non effectuées (sauf en cas de maneiitn de celui-ci en aaliopitcn d'une dootipssiin légale ou conventionnelle), ou rteorper les heeurs d'absence deits récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.c. Lorsque, sur une année, l'horaire meoy n réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hoideabrdame ou mnluesee fixée au craotnt et calculée puor l'année, les hures de dépassement snot rémunérées au tuax légal et l'horaire prévu dnas le cronat est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jours et suaf ooopsiitpn du salarié intéressé, en ajntaot à l'horaire antérieurement fixé la différence etrne cet hrarioe et l'horaire moyen réellement effectué.(1)

(1) L'article 6.6.4.c de l'avenant est étendu suos réserve du rcspeet des dssnpiitoios de l'article L.3123-17 du cdoe du travail.

(Arrêté du 27 ocrbote 2014 - art. 1)

## Article 6.7 - Garanties collectives

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.7.1. Dnas les eretsirens qui en disposent, le comité soiacl et économique, délibérera au moins une fios par an sur la puotlqiie de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à teps prtial et ses peepvirstcs d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un bailn de la répartition, par catégorie sleeolsrinosfooncpie et par sexe, du nobrme des hruées travaillées par les salariés à tpeps peraitl par rproprat à ceells effectuées par les salariés à tpeps complet.

Ce bialn srea porté à la cssniocannae du comité sioacl et économique, préalablement à cttee réunion. Dnas les estrreieps qui en relèvent, il srea eistune intégré à la bsae de données économiques et soeilcas de l'entreprise.

6.7.2. La dcosuissin de la pgtoarimaromn anuenlle idivnctiae de la durée et de la répartition du tpeps de tiavral prévues dnas les adrcocs cleitolcfs sur la durée du tvaial poretra également sur le tviraal à tpeps ptearil aménagé sur l'année.

6.7.3. Puor les estnreperis dsoniapst d'un comité social et économique, les peaintrears sicouax segaatrinis renlplpeat que la msie en place de la polyactivité dnas l'organisation du taarivl de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une msreue pneocltule ou isolée, dnone leiu à imirtfanoon et consultation.

6.7.4. Le comité social et économique srea informé ttmeelsmenrelirit des caotnrts qui aunrot été cnclous à tpeps partiel, des hreeus complémentaires effectuées, de l'évolution du nmbroe de cortntas dnot la durée est inférieure à cllee définie à l'article 6.1.1, asini que du nbrmoe de crnattos à tpeps ceopmlt modifiés en temps ptiraal à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié.

Les inafmrnootis ci-dessus mentionnées seront, conformément aux alrtiecs L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et sclioaes de l'entreprise puor ceels qui y snot soumises, et meiss à juor périodiquement.

## Article 6.7 - Modification du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

6.7.1. Dnas les eprtniseres qui en disposent, le comité sacoil et économique, délibérera au moins une fois par an sur la poulgite de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à tpms paertel et ses piteprsceves d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un balin de la répartition, par catégorie socneofsilnsoerolpie et par sexe, du nbmore des heerus travaillées par les salariés à tpms pieartl par raopprt à cleels effectuées par les salariés à tpeps complet.

Ce bailn srea porté à la csoaanncnise du comité scaiol et économique, préalablement à cette réunion. Dnas les etensierps qui en relèvent, il srea esitune intégré à la bsae de données économiques et scealois de l'entreprise.

6.7.2. La ducisossin de la ptarmramoigon annellue idainicvte de la durée et de la répartition du tpems de travial prévues dnas les aorccds cofitllecs sur la durée du tiraavl prtreao également sur le tarvail à tpms pterail aménagé sur l'année.

6.7.3. Puor les einertsprs doipsanst d'un comité saicol et économique, les piaaenrters siauocx sangitiaers rellpapent que la msie en pclae de la polyactivité dnas l'organisation du tvaairl de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mrseue pnuelltoce ou isolée, dnone leiu à iofmranion et consultation.

6.7.4. Le comité saicol et économique srea informé tetsieermlemilt des cttronas qui anuort été coluncs à tepms partiel, des heuers complémentaires effectuées, de l'évolution du norme de coantrrs dnot la durée est inférieure à cllee définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nrboe de traonts à tpeps cpoelmt modifiés en tpeps pirtael à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les iaonotrfrmis ci-dessus mentionnées seront, conformément aux aiecltrs L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et scaielos de l'entreprise puor cllees qui y snot soumises, et mseis à jur périodiquement.

## Article 6.7 - Information des institutions représentatives du personnel

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

6.7.1. Dnas les espinrteres qui en disposent, le comité scaiol et économique, délibérera au moins une fois par an sur la puqlotie de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à tpms pirtael et ses pteprivesecs d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégorie sscopnfoieorlonlsie et par sexe, du nomrbe des hreeus travaillées par les salariés à tpeps pirtael par rrapopt à cleels effectuées par les salariés à tpms complet.

Ce bilan srea porté à la coainanssnc de comité sicoal et économique, préalablement à cttee réunion. Dnas les eerensirtps qui en relèvent, il srea esutine intégré à la bsae de données économiques et seoaicls de l'entreprise.

6.7.2. La dssosicun de la proagirtammon aenllnue iidtvance de la durée et de la répartition du tpems de tavrial prévues dnas les aodccrs cellocifts sur la durée du tiraval preorta également sur le taarvil à tpms paeirtl aménagé sur l'année.

6.7.3. Puor les etsernieprs doipsnsat d'un comité scaoil et économique, les peaeiatrrns suacoix sgnriieatas rpeepanllt que la msie en pcale de la polyactivité dnas l'organisation du taarvil de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une msuere pulcnteole ou

isolée, dnoe leiu à initofaromn et consultation.

6.7.4. Le comité scaiol et économique srea informé tiettereseemimllt des cottrns qui aronut été coclnus à tpems partiel, des hurees complémentaires effectuées, de l'évolution du nmorbe de cntoarts dnot la durée est inférieure à cllee définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nrombe de crnattos à tpems ceplomt modifiés en temps ptiaerl à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les inomfroatins ci-dessus mentionnées seront, conformément aux altiecrs L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et soaciles de l'entreprise puor clees qui y snot soumises, et msies à jur périodiquement.

## Article 6.7 - Information du comité social et économique

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

6.7.1. Dnas les esirertneps qui en disposent, le comité saicol et économique, délibérera au mnois une fois par an sur la ptlouqie de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à tpms paiterl et ses pcerptiseves d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégorie soocllpnoeriesfosine et par sexe, du nmrobe des hereus travaillées par les salariés à tpms pairtel par rrapopt à cllees effectuées par les salariés à tpms complet.

Ce bilan srea porté à la cnonnscaise du comité scaiol et économique, préalablement à cette réunion. Dnas les erespeintrs qui en relèvent, il srea eniuste intégré à la bsae de données économiques et sciauels de l'entreprise.

6.7.2. La disicssuon de la pigomoatarmn anlneue iidvtiane de la durée et de la répartition du tpems de tavrial prévues dnas les aorccds cftllioecs sur la durée du tviaarl ptrroea également sur le taiarvl à tpeps paeirtl aménagé sur l'année.

6.7.3. Puor les errpieentss dosianpst d'un comité sioacl et économique, les prentaraeis suicoax sigaeairtns rppalelnet que la msie en pcale de la polyactivité dnas l'organisation du tiraval de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une msruue puoletlnce ou isolée, dnone leiu à iroaofntimn et consultation.

6.7.4. Le comité scaiol et économique srea informé trnriisetmmelelet des cottanrs qui aonurt été coulncs à tpeps partiel, des hueers complémentaires effectuées, de l'évolution du norme de ctartons dnot la durée est inférieure à clele définie à l'article 6.1.1, anisi que du nbmore de crattnos à tpems ceolmpt modifiés en tpeps pairtel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les iantrniofmos ci-dessus mentionnées seront, conformément aux arliects L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et soialecs de l'entreprise puor cllees qui y snot soumises, et mises à jur périodiquement.

## Article 6.8 - Modulation des horaires de travail

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014*

Les pareratiens suicoax de la brhcane se snot dotés des meynos d'identifier les moifts de saotsficaitn et d'insatisfaction des salariés à tpms partiel, par la réalisation en 2009 puis en 2013 d'une étude confiée à un omigrasne extérieur, sur la bsae d'un gesrniothiaue validé pianemtrieart et suos le contrôle piratriae de l'observatoire ptopseicf du commerce.

Les sites rgiaas du présent accrd se fixent pour ojetitcf d'évaluer périodiquement, dans un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la situation des salariés à temps partiel.

Ils se renetcoronrt également pour eaeimnrx les suteis à donner aux mtoicciaofns de la législation qui purionraet inventinerr en matière de tvarial à tpeps partiel.

## Article 6.8 - Durée et aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014*

Les pternatears scoiaux de la bhcnrae se sont dotés des moyens d'identifier les motifs de stsfictaoain et d'insatisfaction des salariés à tpeps partiel, par la réalisation en 2009 puis en 2013 d'une étude confiée à un orsaimgne extérieur, sur la bsae d'un qenurntsioiae validé pitainrmaet et suos le contrôle parraiaie de l'observatoire porcpeitsf du commerce.

Les stniaargies du présent aroccd se fenixt pour ocjbitef d'évaluer périodiquement, dans un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la stitiuaon des salariés à tpeps partiel.

Ils se rernronectnot également pour emxnaeir les stiuies à donner aux modntiaicfos de la législation qui purairenot inentrvier en matière de taiarvl à tpeps partiel.

## Article 6.8 - Missions et suivi de la branche

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014*

Les pteirernaas saiucox de la brnache se sont dotés des moeys d'identifier les mtifos de sfaitacstion et d'insatisfaction des salariés à tpeps partiel, par la réalisation en 2009 puis en 2013 d'une étude confiée à un oanmgirse extérieur, sur la bsae d'un qitaosenurine validé preamneaiirt et suos le contrôle pitraarie de l'observatoire peicsotprf du commerce.

Les sinregtiaas du présent accrd se fexint pour oetibcxf d'évaluer périodiquement, dans un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la sotiutain des salariés à tpeps partiel.

Ils se nrceotreonnt également pour eeanmixr les sueits à donner aux mcatdiofilions de la législation qui prorauniet inentrvier en matière de tviaarl à tpeps partiel.

# Titre VII : Congés payés et absences

## Chapitre Ier : Congés payés et jours fériés

### Article 7.1 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

7.1.1. La durée des congés payés annuels est fixée conformément à la législation en vigueur.

En dorhes des stutionais prévues par la loi, sont considérées comme une période de tavairl pour l'acquisition des congés payés et l'indemnité correspondante, les aesebns pour maladie, dans la lmiite d'une durée tloate de 2 mois, des salariés contpmat au mnois 2 ans de présence au cuors de la période d'acquisition des diotrs à congés payés.

7.1.2. Un congé supplémentaire d'ancienneté srea accordé dans les cndniitoos svatunies :

- 1 juor après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2 juors après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 3 jrous après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le fencrsmehit de l'un des seiuils d'ancienneté ci-dessus entraîne la morjiatoan des congés payés aqiucs au 31 mai saviunt la dtae à lluelaqe l'ancienneté prévue a été atteinte. En cas de dritos icpmtlneos ctete maioartjn s'applique au patrora et itinrnveet avant aipoliaptcn de la règle de l'arrondi prévue à l'article L. 3141-7 du cdoe du travail.

## Article 7.2 - Ordre des départs en congés payés

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur et porté à la csicannosane du preosennl par acfihafge aussitôt que possible, et au puls trad le 1er avril.

Cet orrde srea établi en teannt compte, dans ttuoe la meurse du possible, des désirs exprimés par les salariés, et spécialement de luer sttoiuain de famille. Notamment, l'employeur s'efforcera de fsarevoir le départ en congé, à la même date, des merbems d'une fmlale vanivt suos le même toit, snas préjudice des dsosiinitpos légales applicables.

Les congés du porenesnl dnont les eannfts d'âge sarlcioe fréquentent l'école srnoet donnés, dans la musere du possible, pednnt les vnceacas scolaires.

Les praiets sregatians sont d'accord pour rmdenocmaer aux elpmoueyrs d'organiser, aantut que firae se pourra, et cotpme tneu du phaagprae précédant, un rmnuelot dans les dteas de départ, aifn de ne pas tuorojus réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les puls aeinnecs dans l'entreprise, les époques réputées les puls fraebvlaos aux congés.

## Chapitre II : Absences

### Article 7.3 - Absences pour maladie ou accident

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

7.3.1. Mailade ou aindcct non professionnel, anciedt de trajet

7.3.1.a) Les aebnsces provoquées par milaade ou adicencnt de tarjet ne ctsoennitnt pas une casue de rurtue du crnoatt de travail, mias une slipme suspension, à cnitodojn qu'elles sneiot :

- notifiées aussitôt que ploissbe à l'employeur, et confirmées par lertte postée dans les 3 jrous calendaires, suaf cas de focre marjeue ;

- justifiées par un ctaiicrfet médical ou, à défaut, sur présentation de la flieule de mlaaide signée par le médecin.

7.3.1.b) Dans le cas où l'organisation du sevcire ispmoe le rmpmeleacent du salarié malade, le remplaçant diot être informé par écrit du caractère psiroirove de son emploi.

En cas d'absence prolongée pour madalie ou aiedncct d'origine non professionnelle, le lnieecnemcit du salarié pour nécessité de recemlaempnt définitif ne pourra aovir leiu avant l'expiration d'un délai de 4 mios dès lros qu'il jittsuie de 6 mios de présence evifctfee dans l'entreprise au preiemr juor de l'arrêt de travail.

Le délai de prtctioeon est majoré de 2 mios après 4 ans de présence, 3 mios après 8 ans de présence, 4 mios après 12 ans de présence, 5 mios après 15 ans de présence. La maotajron est accordée à la dtae aiavsrneire d'entrée dans l'entreprise de tllee store que, si un salarié est en arrêt de taairvl à cette date, elle s'applique à l'arrêt en cours.

7.3.1.c) À l'expiration des délais ci-dessus spécifiés, si le

relncmpameet définitif s'impose, le lmieecenint puorra être notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, en rptneecat la procédure légale de licenciement, et il bénéficiera de l'indemnité de congédiement et des indemnités de congés payés s'il replmit les citdinoons requises.

7.3.1.d) Le salarié dnot le cnrtoat se tvrrueoa rpomu dnas les cinidotons précitées bénéficiera, pdnneat 6 mios à cpoemtr de la fin de son indisponibilité, d'une priorité de réembauchage si son elpmoi ou un elompi sirlaiime dveint disponible. Il dreva en eimxpr la denmade dès la fin de son indisponibilité.

Le salarié réembauché srea replacé dnas les cniooindts d'ancienneté qu'il avait aiqcsue au memont du licenciement.

7.3.1.e) Si le salarié tobme mdaale ou est vmitcie d'un aniecdct de taejrt au corus de l'exécution de la période de préavis, le préavis cntoutie à curoir et le contrat pnerd fin à l'expiration du délai prévu.

7.3.1.f) Les délais ci-dessus ne snot pas oolbppesas au leiimcencnt repnosat sur une cusae ature que la nécessité de rnelamceempt définitif du salarié.

### 7.3.2. Adcencit du taarivl et mialade professionnelle

La pcioorettn de l'emploi des salariés veicimts d'un aedhccit du tavaril ou d'une maailde polninefosrlese est assurée conformément aux dinsoitspios des atilrces L. 1226-6 à L. 1226-22 du cdoe du travail.

## Article 7.4 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident du travail

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

7.4.1. En cas de mladiae ou d'accident (professionnel ou non) dûment constaté par caicrtfait médical ou, à défaut, sur présentation de la fiuelle de mildaae signée par le médecin, panvuot dnoner leiu à contre-visite, l'employeur complétera, dnas les cntnoiodis fixées puor chqae catégorie poennrlsselofie par les axeenns I, II et III de la présente convention, la velaur butre des ptratnrisos en espèces csonnrepadot aux indemnités journalières auxquelles les intéressés ont droit, et versées à eux par :

? la sécurité slocaie ;

? tuot régime de prévoyance aquuel paipictre l'employeur ;

? les rebasspnoles d'un aecdnicr ou leurs assurances, à l'exclusion de clees pnaonrevt d'une anrucasase iludidilenvé contractée par l'intéressé et constituée par ses slues versements.

Les poieanttrs énumérées ci-dessus drvneot farie l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

7.4.2. Puor le cacull des indemnités deus au titre de 1 mios déterminé, il srea tneu cotpme des indemnités déjà perçues par l'intéressé danrut les 12 mios antérieurs de tlele sorte que, si pelrisuus acnbsees puor maldiae ou aiecdct ont été indemnisées au crous de ces 12 mois, la durée taotle d'indemnisation ne dépasse pas celle à lulalqee l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit, en vretu des donpiostsiis prévues par caquhe aenxne de la convention. L'ancienneté psire en compte puor la détermination du doit à idsinameonitn s'apprécie au peeimr juor de l'absence.

## Article 7.4 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident professionnel ou non

## professionnel

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

7.4.1. En cas de mlaaide ou d'accident (professionnel ou non) dûment constaté par cfiiicetrat médical ou, à défaut, sur présentation de la filelue de miladae signée par le médecin, poavvt donner leiu à contre-visite, l'employeur complétera, dnas les ctiniodos fixées puor cauhqe catégorie pnoselonfelise par les axenens I, II et III de la présente convention, la vlauer btruve des paosttrnies en espèces coennoprsdrat aux indemnités journalières allqexeuus les intéressés ont droit, et versées à eux par :

? la sécurité solicae ;

? tuot régime de prévoyance aueuql priitpace l'employeur ;

? les roasnspbbees d'un acncedit ou luers assurances, à l'exclusion de cleels povreannt d'une ancruase ilinudveilde contractée par l'intéressé et constituée par ses seuls versements.

Les pstetirnoas énumérées ci-dessus dvronet firae l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

7.4.2. Puor le clcaul des indemnités deus au ttrie de 1 mios déterminé, il srea tneu copmte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durnat les 12 mios antérieurs de tllee sorte que, si pusiurles asbecens puor mliadae ou ancdict ont été indemnisées au corus de ces 12 mois, la durée taltoe d'indemnisation ne dépasse pas clele à lqeullae l'ancienneté de l'intéressé lui dnone droit, en vetru des disotsiipons prévues par chauqe annxee de la convention. L'ancienneté psrie en compte puor la détermination du dirot à ioeamidisntnn s'apprécie au peeimr juor de l'absence.

## Article 7.5 - Absences autorisées pour circonstances de famille

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

7.5.1. Tuot salarié arua droit, sur justification, aux acebenss eilnxeeptnecos puor ccreconsiatns de fmlliae prévues ci-dessous.

a) Snas ciidntoon d'ancienneté :

1) Décès du conjoint, du perranatie lié par un ptcae ciivl de solidarité, ou d'un eafnt : 5 jorus ouvrés ; (1)

2) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une s?ur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-parent : 3 jruos ouvrés ;

3) Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur, d'un petit-enfant : 1 juor ouvré ;

4) Maaigre du salarié : 4 jrous ouvrés ;

5) Nsncaasie d'un ennaft ou arrivée au feoyr d'un eanfnt placé en vue de son aiotpodn : 3 jruos ouvrés, seul que siot le nombre d'enfants sraenvnut en même tpems au feoyr ; ces jorus d'absence ne pevent se cleuumr avec les congés accordés puor ce même enfant, dnas le crdae du congé de maternité prévu au pimeerr alinéa de l'article L. 1225-17 du cdoe du tavaril ;

6) Mgariae d'un eannft : 1 juor ouvré ;

7) Aonnnce de la srunveue d'un hdanciap cehz un efnant : 2 jorus ouvrés.

b) Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise :

1) Maarige cvvil ou reiluegix du salarié : 1 seiname ;

2) Mgrariae ciivl ou reiglioux des dnnaetdsces : 2 juros ouvrés ;

3) Maargie d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ouvré ;

4) Baptême, comoinumn snnleollee (profession de foi) d'un efnnat puor la pqrutae de la rolgiein caqiotlhue ou les équivalents lorsqu'ils esinxtet puor les aetrus relniogs : 1 juor ouvré.

Ces dpistniisoos snot aallcpbepis aux pornneess pondsrauit un cicitreaf de concubinage, un lievrt de famille, ou une ataoettsitn d'engagement dnas les leins du pacte cvuil de solidarité.

7.5.2. Ces aecnsbes ne drnonnoet leiu à aucune reenute de sraaie ; elels senort assimilées à des jours de traavil ecieiffff puor la détermination de la durée du congé payé annuel. Elles devront être piesrs au mmonet des événements en cause.

7.5.3. Après la nasicsane ou l'arrivée au fyoer d'un ennfat placé en vue de son adoption, le père bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux ailcerts L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du travail.

7.5.4. On eenntd par juor ouvré un juor qui auairt été nmmoreenlat travaillé en tuot ou ptraiie par le salarié concerné.

7.5.5 Aux durées d'absence rémunérées prévues en cas d'obsèques par les aelctirs 7.5.1. a) et 7.5.1. b), s'ajoute le dorit à un congé snas sdloe d'une journée, la vlliee ou le ldnmeiaen de l'événement, lorsuqe les obsèques ont leiu à puls de 500 kilomètres du dimiolce du salarié.

(1) *Alinéa étendu suos réserve du recepst des areticles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nvoeau du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

## Article 7.6 - Protection de la maternité et éducation des enfants

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

### 7.6.1. Ieinctdrotin d'emploi

Conformément à l'article L. 1225-29 du cdoe du travail, il est itdenrit d'employer les fmmees penadnt une période de 8 seneamis au total, avnat et après l'accouchement, dnot au monis 6 siemneas après l'accouchement.

### 7.6.2. Rrtupue du ctanort de travail

La fmmee en état de gsesorsse peut, sur poruoditcn d'un crefitaict médical, ropme son crtaont de tiraavl snas délai-congé, et snas avoir, de ce fait, à pyaer une indemnité de rpture (article L. 1225-34 du cdoe du travail).

### 7.6.3. Spinsosuen du cartnot de travail

7.6.3.a) L'intéressée a droit, sur jtiuiocisftan cmme ci-dessus, de spesdrnue son ctonrat de trviaal padnnet la durée du congé de maternité tlele que fixée par les arietcls L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail.

Si un état pathologique, attesté par ccieairft médical comme résultant de la gsesorsse ou des sietes de l'accouchement, le rned nécessaire, la période de sosnpeuin du ctoarnt est augmentée de la durée de cet état poutaqihgole dnas la liimte de 2 seanemis avnat la dtae présumée de l'accouchement et de 4 seinems après la dtae de celle-ci.

Tout ctefairict médical dvera être adressé à l'employeur dnas les 48 herues du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

7.6.3.b) Si, à la fin de la période de rpoes prévue au pnoit 7.6.3.a) ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle srea bénéficiaire des dtsnopisiios de l'article 7.3.

7.6.3.c) Tuot salarié à qui le svrecie départemental d'aide

scoiale à l'enfance ou une ?uvre d'adoption autorisée cofine un enanft en vue de son aptiodon a le diort de snusprdee le crntaot de tarvial panednt la durée du congé d'adoption tlele que fixée par les arclties L. 1225-37 et svutains du cdoe du travail.

### 7.6.4. Protection

7.6.4.a) Il est ietndrit de rompe le cornatt de tavairl d'une salariée lorsqu'elle est en état de gosesrsse médicalement constaté, et pndenat l'intégralité des périodes de sponiusen de tiraval aeeululqxs elle a driort en apiilaoctpn des arclties L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ansii que peadnt les 4 semaiens qui svneit l'expiration de ces périodes, suaf en cas de ftuae grvae non liée à l'état de gssseorse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de menatinir le canrott puor un moiff étranger à la gsssesroe ou à l'accouchement. Conformément à l'article L. 1225-4 du cdoe du travail, la salariée bénéficie également de cttee prtoetocin padnnet la période de congés payés psrie deciemntert après le congé de maternité.

En atialppicon de l'article L. 1225-38 du cdoe du travail, les mêmes règles s'appliquent penndat le congé d'adoption.

La rutrupe du croantt de tavrial par l'employeur ne puet pennrde efeit ou être signifiée penndat le délai de snpiuosse du cartnot de travail.

7.6.4.b) Suaf s'il est prononcé puor un des mtfois justifiant, par aicpioplatn du pinot 1 ci-dessus, la rpture du cartnot de travail, le lccneieemnit d'une salariée est annulé si, dnas un délai de 15 juos à cepotmr de sa notification, l'intéressée eovine à son eumlyepor par ltrtee recommandée aevc accusé de réception, siot un ctirfeiaict médical juasnifit qu'elle est en état de grossesse, siot une asetittaotn délivrée par l'autorité asdrtmivniaie compétente ou l'organisme autorisé puor l'adoption jutфинаist l'arrivée à son foyer, dnas un délai de 15 jours, d'un enanft placé en vue de son adoption.

7.6.4.c) Les dntsoiiiiops ci-dessus ne fnot pas oblcaste à l'échéance du ctonrat de traival à durée déterminée.

7.6.4.d) À l'expiration du 4e mios de grossesse, ttoue salariée srea autorisée à nmeterr 1/4 d'heure après le retse du preseonnl ou à sortir 1/4 d'heure avnat le rtsee du personnel, snas petre de salaire.

Cette diiositsopn ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un hairore individualisé. Ces dernières snerot autorisées, à l'expiration du 4e mios de grossesse, à réduire luer durée journalière de taiavrl de 1/4 d'heure, snas réduction de salaire.

### 7.6.5. Poaogtrinln d'absence en vue d'élever un enfant

Pour élever son enfant, le salarié peut, suos réserve d'en irmeofnr son elemoupyr par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, au mions 15 jurus à l'avance, rporme son cranott de trvaial à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mios après la nnsaiace ou l'arrivée au feyor de l'enfant snas être tneu de rptseceer le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de ruptue.

En paeirl cas, il peut, à tuot mmnoet de l'année svaint ce tmere et suos cidonoitn d'avertir son emuypeolr par lrette recommandée aevc A.R., dendemar à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne puet le reneprnde dnas son eolpmi ou dnas un psote de même qualification, les doisnpiistos de l'article 3.10 lui snot applicables.

Toutefois, ce doit à réintégration csese si l'intéressé a été cmpiors dnas un liecmnicneet puor moiff économique.

Dans ce cas, il bénéficie d'une priorité de reclassement.

### 7.6.6. Complément de salaires

7.6.6.a) Draunt le congé de maternité, l'employeur vsree à la salariée enintcee qui a au minos 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'aurait été sa rémunération ntete mensuelle, si elle aviat travaillé ? calculée sur la bsae de son

hraiore hbieutal de tavail ou de l'heure en vugier dnas son svceire pdenant la période d'indemnisation si ldeit harioire a été modifié ? et la valeur, aanvt déduction de la CSG et de la CDRS à la carghe du salarié, des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7.4, aïsni que par tuot régime de prévoyance auueql ptiirape l'employeur, aifn de lui asseurr le mneiaitn de sa rémunération nttee dnas les ctidionis siuvantes :

- pnaendt 6 semaines, après 1 an de présence ;
- pdneant 10 semaines, après 2 ans de présence ;
- pdnaent 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées snot prolongées de 2 seeiamns en cas de ncesanais multiples.

Durant le congé d'adoption, le salarié qui a 1 an d'ancienneté à la dtae d'arrivée à son fyeor d'un efnant confié en vue de son aotodipn bénéficiera du mieniatn de son srliaie net mesuenl dnas les ctinnoiods saivntes :

- pednnt 6 semaines, après 1 an de présence ;
- pnnadet 8 semaines, après 2 ans de présence ;
- pndenat 10 semaines, après 3 ans de présence.

Lorsque les ptnares adptfois snot tuos duex salariés de la même errispetne et se répartissent, conformément à l'article L. 1225.40 du cdoe du travail, le congé d'adoption, la durée du minieatn du saiarle ci-dessus est effectuée au protraa de ctete répartition.

7.6.6.b) Orute les dnisiopstois de l'article 5.11.6 de la présente convention, si une salariée dadenme à cgneahr d'emploi, dnas un délai de 1 mios après le ruoter de congé postnatal, à roaisn de siuets gearvs et immédiates de la geosssre ou de l'accouchement constatées par le médecin du tvariail ou un cfaiiectrt médical, l'entreprise est tneue dnas la mseure du pboissle de la palecr treaprmomeenit dnas un artue eplmoi en rparopt aevc ses aeittdups du moment. Au besoin, il aménagera son ptsoe de tiraavl ou l'affectera tmmpreonaïet sur un artue ptsoe de travail, snas diuitimonn de sa rémunération.

Si le mesencalset ou l'aménagement du poste de traival snot impossibles, le cratone de tavail de la salariée est suspendu, suaf pdnanet la période du congé légal de maternité. Pnneadt cttee suspension, l'employeur est tneu de vreser un complément de sriaale dnas les ctinondios prévues par l'article 7.4.1 de la présente convention, snas cnditoin d'ancienneté.

7.6.6.c) Le tpems passé par la femme enenitce aux citstaouninos prénatales otirbogleais auleqluexs elle ne puet se sturemote en dehros des herues de trvaail est payé au tuax du sraalie effectif.

#### 7.6.7. Congé praentl d'éducation

Le congé prtaneal d'éducation à tepms pieln ou temps pairetl est accordé conformément aux dosonsitiips légales (art. L. 1225-47 et siantuvs du cdoe du travail).

À l'issue de son congé ou dnas le mios snuviat sa dmdenae motivée d'une repirse de travail, le salarié reuvrote son précédent emlopi ou un elpmoi slmiiarie asrtosi d'une rémunération équivalente.

Le congé pareatnl à plein temps est pirs en cmtpoe puor moitié dnas la détermination des aevtgans liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tuos les anaagvets qu'il aiavt aucqis avant le début du congé.

#### 7.6.8. Congé de présence parentale

Le congé de présence palrtneae est accordé dnas les cnondiitos prévues par la loi (art. L. 1225-62 et svauntis du cdoe du travail), aifn de pertrterme à un père ou une mère d'assurer une présence seonuute ou des sonis peemrnnats à un efannt de

mions de 20 ans vtmiice d'une maladie, d'un hiacadnp ou d'un aneidcct grave.

À l'issue de son congé, le salarié diot ruoveter son précédent emlopi ou un eompli sirilaime arssoti d'une rémunération au monis équivalente.

#### 7.6.9. Aensebcs autorisées puor snieogr un enfant

Il srea accordé au père ou à la mère une aouiiotarstn d'absence de curtoe durée, puor sineogr un eannft hospitalisé ou malade, sur présentation d'un ceftiarcit médical ou, à défaut, sur présentation d'une fellliue de madilae signée par le médecin, asetattnt de la présence nécessaire d'un paernt au cveeht de l'enfant.

Lorsque les duex pntaers snot salariés dnas la même entreprise, ces asoitrtioauns d'absence ne se cnmueult pas.

Sont slues considérés comme anayt été hospitalisés les eatnfns puor leeuqsls une prise en chgrae sécurité scaolie a été délivrée au trite de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hoeiaistpr ou à diomclie ou en ambulatoire.

##### 7.6.9.a) Enafnt âgé de monis de 12 ans

Il srea accordé une asotioutiran d'absence payée de 5 jurus ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nmboe d'heures calculées au prtaroa de l'heure headramdobie pratiqué par le salarié, seul que siot le nmrobe d'enfants vvaint au foyer, par année civile, puor veeillr un jneue enafnt à charge, âgé de minos de 12 ans, hospitalisé ou le sgoeinr pnaendt sa ccnleeaocvns après hospitalisation.

##### 7.6.9.b) Enfnat âgé de moins de 16 ans

Il srea accordé une aotortiisaun d'absence non rémunérée dnas la limtie de 5 jrous ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nrmboe d'heures calculées au prtoara de l'heure haoreambidde pratiqué par le salarié, seul que siot le nbomre d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à cgarhe de la famille, puor sngeoïr un eafnt mldlae ou pednant sa ceaacslnnece après hospitalisation.

Le salarié arua la faculté de récupérer ces jorus d'absence, suaf impossibilité liée à l'organisation du travail, dnas des ciontdnios à définir par cquahe entreprise.

7.6.9.c) Puor l'application des pnoits 7.6.9.a) et 7.6.9.b) ci-dessus, l'attention des salariés diot être attirée sur le fiat que les aebnsacs autorisées ont asusi puor but de luer peretmre de vetiïsr luer eafnt hospitalisé (lorsque les viisets autorisées se snueitt pnendat l'heure de travail) et de rehceherr une soitluon à la grade de luer ennfat mdalae ; de ce fait, eells devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

## Article 7.6 - Protection de la maternité et de l'adoption - Éducation des enfants

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

### 7.6.1. Idrinetocitn d'emploi

Conformément à l'article L. 1225-29 du cdoe du travail, il est itdriiet d'employer les fmemes pndaent une période de 8 sneiames au total, avant et après l'accouchement, dnot au mnois 6 seanmies après l'accouchement.

### 7.6.2. Ruprtue du cotnrat de travail

La femme en état de gsseossre peut, sur puicotrdrn d'un cfcrtaïiet médical, rorpme son cnaortt de taarivl snas délai-congé, et snas avoir, de ce fait, à paeyr une indemnité de ruutpre (article L. 1225-34 du cdoe du travail).

### 7.6.3. Ssouiesnpu du crotant de travail

7.6.3.a) L'intéressée a droit, sur justificatif médical comme ci-dessus, de suspendre son contrat de travail pendant la durée du congé de maternité telle que fixée par les articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des suites de l'accouchement, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celle-ci.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 heures du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

7.6.3.b) Si, à la fin de la période de repos prévue au point 7.6.3.a) ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions de l'article 7.3.

7.6.3.c) Tout salarié à qui le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la durée du congé d'adoption telle que fixée par les articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.

#### 7.6.4. Protection

7.6.4.a) Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail prévues à l'article L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Conformément à l'article L. 1225-4 du code du travail, la salariée bénéficie également de toutes les dispositions relatives à la période de congés payés prise d'application après le congé de maternité.

En application de l'article L. 1225-38 du code du travail, les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

La rupture du contrat de travail par l'employeur ne peut produire effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

7.6.4.b) Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application du point 1 ci-dessus, la rupture du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée évocie à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, soit un certificat médical justificatif qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente ou l'organisme autorisé pour l'adoption justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

7.6.4.c) Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

7.6.4.d) À l'expiration du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à réduire de 1/4 d'heure après le retour du personnel ou à réduire de 1/4 d'heure avant le retour du personnel, sans perte de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un congé individualisé. Ces dernières seront autorisées, à l'expiration du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, à réduire leur durée journalière de travail de 1/4 d'heure, sans réduction de salaire.

#### 7.6.5. Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 15 jours à l'avance, suspendre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

En principe, il peut, à tout moment de l'année suivant ce terme et sous réserve d'avertir son employeur par lettre recommandée avec A.R., demander à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne peut le reprendre dans son emploi ou dans un poste de même qualification, les dispositions de l'article 3.10 lui sont applicables.

Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressé a été embauché dans un autre emploi pour motif économique.

Dans ce cas, il bénéficie d'une priorité de reclassement.

#### 7.6.6. Complément de salaires

7.6.6.a) Durant le congé de maternité, l'employeur verse à la salariée en congé qui a au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'elle aurait eu sa rémunération nette mensuelle, si elle avait travaillé ? calculée sur la base de son salaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans son entreprise pendant la période d'indemnisation si ledit salaire a été modifié ? et la valeur, avant déduction de la CSG et de la CDRS à la charge du salarié, des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7.4, ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération nette dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, après 1 an de présence ;
- pendant 10 semaines, après 2 ans de présence ;
- pendant 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées sont prolongées de 2 semaines en cas de congés multiples.

Durant le congé d'adoption, le salarié qui a 1 an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, après 1 an de présence ;
- pendant 8 semaines, après 2 ans de présence ;
- pendant 10 semaines, après 3 ans de présence.

Lorsque les parents adoptifs ont deux salariés de la même entreprise et se répartissent, conformément à l'article L. 1225-40 du code du travail, le congé d'adoption, la durée du maintien du salaire ci-dessus est effectuée au prorata de cette répartition.

7.6.6.b) Toute les dispositions de l'article 5.11.6 de la présente convention, si une salariée demande à changer d'emploi, dans un délai de 1 mois après le retour de congé postnatal, à raison de suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement constatées par le médecin du travail ou un certificat médical, l'entreprise est tenue dans la mesure du possible de la placer temporairement dans un autre emploi en rapport avec ses compétences du moment. Au besoin, il aménagera son poste de travail ou l'affectera temporairement sur un autre poste de travail, sans modification de sa rémunération.

Si le changement ou l'aménagement du poste de travail sont impossibles, le contrat de travail de la salariée est suspendu, sauf pendant la période du congé légal de maternité. Pendant cette suspension, l'employeur est tenu de verser un complément de salaire dans les conditions prévues par l'article 7.4.1 de la présente convention, sans modification d'ancienneté.

7.6.6.c) Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soustraire en drohes des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

#### 7.6.7. Congé parental d'éducation

Le congé prenatal d'éducation à temps plein ou temps partiel est accordé conformément aux dispositions légales (art. L. 1225-47 et suivantes du code du travail).

À l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa date de motivation d'une reprise de travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental à plein temps est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

#### 7.6.8. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi (art. L. 1225-62 et suivantes du code du travail), afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### 7.6.9. Absences autorisées pour soigner un enfant

Il est accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée, pour soigner un enfant hospitalisé ou malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin, attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces absences d'absence ne se cumulent pas.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés les enfants pour lesquels une prise en charge sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile ou en ambulatoire.

##### 7.6.9.a) Enfant âgé de moins de 12 ans

Il est accordé une autorisation d'absence payée de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire habituellement pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, par année civile, pour veiller un jeune enfant à charge, âgé de moins de 12 ans, hospitalisé ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation.

##### 7.6.9.b) Enfant âgé de moins de 16 ans

Il est accordé une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire habituellement pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à charge de la famille, pour soigner un enfant malade ou pendant sa convalescence après hospitalisation.

Le salarié a la faculté de récupérer ces jours d'absence, sauf impossibilité liée à l'organisation du travail, dans des conditions à définir par chaque entreprise.

7.6.9.c) Pour l'application des points 7.6.9.a) et 7.6.9.b) ci-dessus, l'attention des salariés doit être attirée sur le fait que les absences autorisées ont pour but de leur permettre de venir soigner l'enfant hospitalisé (lorsque les visites autorisées se succèdent pendant l'horaire de travail) et de leur permettre de venir soigner l'enfant à domicile (lorsque les visites autorisées se succèdent pendant l'heure de travail) ; de ce fait, les salariés devront, de préférence, être sollicités d'une manière fractionnée.

## Article 7.7 - Absences diverses

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.7.1. Les absences dues à un cas fortuit et grave, dûment constaté et porté par écrit et dans un délai de 48 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, tel qu'un incendie au domicile, un accident ou maladie grave du conjoint, d'un accident ou d'un décès (hors congé de deuil flétri défini aux articles L. 3142-22 à L. 3142-27 du code du travail), n'entraînent pas une rupture de contrat de travail.

Afin de limiter les conséquences de ces absences inopinées sur l'organisation du travail, le salarié doit, en outre, prévenir ou faire prévenir l'employeur de son absence dans les délais les plus brefs suivant la survenue de l'événement, et cela par tout moyen approprié.

7.7.2. L'absence nécessaire pour subir les épreuves du permis de conduire ne donne pas lieu à réduction de salaire, sur présentation de la certification officielle, dans la limite de deux tentatives, pour chacune des épreuves - théorique (code) et pratique (conduite) - et des catégories de permis A et B.

## Titre VIII : Hygiène, santé et sécurité au travail

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La préservation et l'amélioration de la santé au travail sont une priorité pour les entreprises et les salariés, et leur action conjointe est nécessaire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

Tout en reconnaissant que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille, et que les salariés sont, de leur côté, acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail, les organisations syndicales reconnaissent qu'en vue de mettre en œuvre cette priorité, elles proposent les mesures suivantes :

- ? le respect de la personne : chacun, chef d'entreprise, membres de l'encadrement, employé et ouvrier, doit s'investir dans la démarche prévention ;
- ? la reconnaissance : l'adhésion à la mise en œuvre d'un système de management de la sécurité est une condition clé de sa réussite et les méthodes utilisées doivent être compatibles avec une éthique du management responsable (clarté de l'objectif visé, engagement et exemplarité, prise en compte des souhaits de travail, confiance mutuelle sur la santé et la sécurité au travail) ;
- ? le dialogue social : les salariés et leurs représentants représentatifs doivent être associés à la planification de prévention arrêtée et à sa mise en œuvre.

Les partenaires sociaux participent activement aux travaux des différents structures de prévention [Comité social et économique (CSE) avec en particulier la commission santé sécurité conditions de travail (CSSCT), comité technique national (CTN), comités techniques régionaux (CTR), institut national de recherche et de sécurité (INRS) et des organismes compétents (direction des services départementaux de la classe nationale d'assurance maladie, des CARSAT, associations nationales des professionnels de travail, services de santé au travail interentreprises, etc.)] et des professionnels compétents (direction des services départementaux de la classe nationale d'assurance maladie, des CARSAT, associations nationales des professionnels de travail, services de santé au travail interentreprises, etc.) pour améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

## Article 8.1 - Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'identification et l'évaluation a priori des risques doivent être réalisées de manière pragmatique, afin de garantir la prévention effective des risques et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Compte tenu de la diversité des activités réalisées de la présente entreprise et de la taille des établissements ? et de la taille des établissements ? les réponses préventives aux risques professionnels ne peuvent être standardisées. Les professionnels sacro-saints prioritaires acheminés aux établissements régionaux de santé au travail et s'attacheront à aider les professionnels des entreprises dans leur approche préventive ; ces derniers, en travaillant en partenariat avec les professionnels locaux de prévention, sont invités à même d'assurer leur responsabilité dans le domaine de la santé au travail.

### 8.1.1. Évaluation des risques

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques identifiables dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, pour la santé et la sécurité dans tous les aspects liés au travail.

Les représentants des salariés sont obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a priori des risques et sur les décisions qui en découlent.

Conformément aux articles L. 4121-1 à L. 4121-4 du code du travail, l'évaluation porte sur le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et la définition des postes de travail.

En application de l'article R. 4121-2 du code du travail les résultats de l'évaluation doivent être transmis dans un délai unique avec au minimum une fois à jour annuelle.

### 8.1.2. Atouts de prévention et de suivi

Conformément à l'article L. 2312-27 du code du travail, un programme annuel de prévention est établi à partir du diagnostic initial d'évaluation des risques identifiés en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

### 8.1.3. Accueil, formation des salariés

Tout nouveau salarié doit recevoir une information et une formation adaptées à la prévention des risques professionnels.

Les entreprises sont invitées à adapter les formations particulières de formation à la sécurité prévues pour les salariés d'entreprises extérieures (intérimaires, artisans de vente) ou sous contrat à durée déterminée avec un contrat des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les employés doivent veiller à la sécurité au travail, en informant et en informant le responsable (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en partenariat avec ce plan ?).

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et de la clientèle en cas d'incendie, et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

### 8.1.4. Choix des nouveaux matériels

Les nouveaux matériels doivent être certifiés conformes aux normes européennes et choisies en considération du niveau de sécurité qu'ils présentent et de leur conception ergonomique.

### 8.1.5. Équipements de protection individuelle

Les employés doivent être traités à la hauteur des salariés exposés à des risques (bruit, manutention, travail de la viande, au froid négatif ?) des professionnels individuels qui sont choisis en fonction de leur efficacité et de leur praticité.

Le personnel est tenu d'utiliser ces équipements.

### 8.1.6. Hygiène générale. ? Restauration

8.1.6.1. Les chefs d'établissements doivent à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, prévus par les textes légaux et réglementaires, c'est-à-dire :  
? produits d'eau potable ;  
? W-C ;  
? lavabos avec eau courante ;  
? sanitaires ;  
? aménagements individuels réservés à l'usage.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées sont prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

8.1.6.2. Dans toute la mesure du possible, il est également recommandé de mettre à la disposition du personnel des installations de douches. Si les mêmes douches sont utilisées par les hommes et les femmes, des dispositions sont prises pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes pour chaque catégorie.

8.1.6.3. Des sièges sont mis à la disposition des travailleurs à leur poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compliquée avec la station assise continue ou intermittente.

8.1.6.4. Il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réfrigérer les aliments et de les réchauffer, et de pourvoir l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Toutefois, le local n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25.

Dans les établissements en fonction de leurs horaires d'ouverture, il est préconisé la mise à disposition des salariés des équipements nécessaires à la réfrigération des aliments et, le cas échéant, à leur chauffage.

### 8.1.7. Comité social et économique (CSE) et comité santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

8.1.7.1. Le comité social et économique (CSE), le cas échéant par l'intermédiaire d'une ou plusieurs commissions (santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), contribue à promouvoir la santé, la sécurité des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail et vise à l'application des dispositions légales et réglementaires dans ces domaines. Par ailleurs, le CSE est consulté sur la politique de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

8.1.7.2. Tous les représentants du personnel au CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail prise en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsque ces derniers ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R. 2315-9 du code du travail ; elle est assurée par un organisme habilité dans les conditions prévues aux articles R. 2315-12 à R. 2315-16 du code du travail, lorsqu'elle est dispensée par l'entreprise, son organisme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité social et économique.

En application de l'article L. 2315-40 du code du travail, le salaire de référence mentionné est d'une durée minimale :  
? de 3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés ;  
? de 5 jours dans les établissements d'au moins 300 salariés.

Le congé de maternité est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Lorsque la formation a lieu dans un organisme habilité, les absences sont imputées, par priorité, sur les congés prévus au titre du congé de maternité économique, scolaire et syndicale.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CSE est pris sur le temps de travail et rémunéré, comme tel, par l'employeur. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Les dépenses correspondantes à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles, dans la limite de 0,08 % des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la part afférente des cotisations au financement de la formation professionnelle continue.

Le représentant du personnel au CSE qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation, doit en informer la direction dans les conditions prévues à l'article R. 2315-17 du code du travail.

## Article 8.2 - Rôle de la branche

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

### 8.2.1. Cimimoossn praitaire natilnaoe de santé et de sécurité au travail

Les organisations santes décident de se réunir au moins deux fois par an en vue de « coordonner l'action de santé et de sécurité au travail » pour garantir l'exécution des obligations relatives des entreprises ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la commission peut constituer des groupes de travail.

#### 8.2.1. a Attributions

La commission peut constituer des groupes de travail à la demande des salariés :

? recommander des actions concrètes au niveau de la branche sur la base en particulier, de l'examen des statistiques d'accidents du travail et médicales professionnelles, fournis par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM), de celui des risques auxquels sont exposés les salariés et des études sur les risques nouveaux ou émergents.

À partir de la base des travaux, elle pourra :  
?? faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;  
?? établir un modèle type de contrat de travail de droit des salariés ;  
?? établir un modèle type de contrat de travail de droit des salariés ;

? conduire une politique active de coopération vis-à-vis des employeurs et des salariés :  
?? coopérer tout d'abord d'information, relative à la sécurité et à la santé au travail ;  
?? mener une réflexion sur l'organisation, les procédures, la formation générale et spécifique à caractère professionnel des nouveaux embauchés. Constituer un comité de formation mixte ;  
?? adapter les petites entreprises à mener une politique active de prévention.

? préparer toute convention collective d'être conclue avec la CNAM ;

? suivre l'application du présent accord.

La commission peut constituer des groupes de travail à la demande des salariés en liaison avec la CPNE, à qui elle peut déléguer la réalisation de travaux qu'elle a décidé de mener.

### 8.2.1 b Frais de transport et salaires

Les dépenses des frais de transport et la prise en charge des salaires des représentants des organisations professionnelles de salariés aux réunions de la commission paritaires de santé et de sécurité au travail, sont effectués dans les conditions prévues à l'article 2.2.2 ci-dessus.

## Article 8.3 - Médecine du travail

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

La mise en œuvre d'une véritable pluridisciplinarité permet aux médecins du travail de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, notamment dans les CRAM, ANACT, ARACTS, IRNS ? Elle gaitnat un rneeremnfocf de la prévention primaire, et donc une maîtrise des risques professionnels, justifiant l'adaptation du système de soins médicaux.

Dans le cadre de la pluridisciplinarité, le service interprofessionnel de santé au travail peut s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en fonction des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En application des dispositions légales et réglementaires :  
? les représentants des salariés sont obligés et préalablement consultés par l'employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de santé au travail interprofessionnel pour le compte de l'entreprise ;

? le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, contrat d'apprentissage ?), les examens médicaux d'aptitude à l'embauche et périodiques, les visites de reprise et de reprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les visites d'information et de prévention à l'embauche et périodiques peuvent être assurées sous l'autorité du médecin du travail par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier. Ses missions sont prioritairement centrées sur une action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de santé au travail. Ceci se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin ;

? les salariés dont l'état de santé (les travailleurs handicapés, les femmes enceintes ?), l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés bénéficie d'un suivi médical adapté au sens des dispositions du code du travail (art. R. 4624-17 à R. 4624-21 du code du travail) ;

? le médecin du travail assurera un suivi régulier pour tous les salariés affectés à un poste à risque dont l'activité nécessite une surveillance médicale renforcée au sens des articles R. 4624-22 et suivants du code du travail ;

? pour les salariés dont l'activité nécessite une surveillance médicale renforcée, les visites périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité maximale de 4 ans (art. R. 4624-28 du code du travail). Pour les salariés dont la situation nécessite un suivi médical adapté, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 3 ans. Pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 5 ans. Ces dispositions s'inscrivent dans le développement de l'action en milieu de travail et de l'évolution de la médecine des entreprises en médecine professionnelle. Les visites doivent être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au plan interprofessionnel(1) ;

? chaque salarié peut demander à tout moment de bénéficier d'un examen par le médecin du travail. Par ailleurs, l'employeur et le médecin du travail ont assés la faculté de déclencher un examen médical du salarié.

(1) Les visites « Les visites doivent être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et en liaison avec le médecin du travail » ;

Isaïoin aevc le médecin du travail, soeln les cinioondts arrêtees au paln interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la cetnvoion collective, snot exculs de l'extension comme étant ceroitrnas aux dtpioonisiss de l'article R. 4623-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

## Article 8.3 - Service de santé au travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La msie en ?uvre d'une véritable pluridisciplinarité peettmrra aux médecins du tairarl de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, noenamtt dnas les CRAM, ANACT, ARACTS, IRNS ? Elle girantat un rnefmrnoeet de la prévention primaire, et dnoc une mllereiuie maîtrise des ruiques professionnels, jntiisafut l'adaptation du système de sluralnevce médicale.

Dans le carde de la pluridisciplinarité, le sirvece inirsnpteptes de santé au tavaril pruora s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en fcointn des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En alipptiocan des dpsooiinss légales et réglementaires :  
? les représentants des salariés snerot obleagtmnieroit et préalablement consultés par l'employeur sur la miosisn ou le conartt passé aevc le sveicre de santé au tvaaril irpienreenstets puor le ctmope de l'entreprise ;

? le médecin du tvaaril assurera, puor tuos les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, cotrnat d'apprentissage ?), les emxeans médicaux d'aptitude à l'embauche et périodiques, les viiests de riepse et de préreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les viestis d'information et de prévention à l'embauche et périodiques pveenut être assurées suos l'autorité du médecin du tvaaril par le crtbooaaleuar médecin, l'interne en médecine du tvaaril et l'infirmier. Ses mossiins soernt perinriemraoitt recentrées sur une aitocn en mleiiu de travail, dnoc l'importance dvera être réaffirmée dnas le ctnorat qui lie l'entreprise au sviere de santé au travail. Ccei se turradia par la tnuee d'une fhice d'entreprise systématique, qui srea actualisée en tnat que de beosin ;

? les salariés dnoc l'état de santé (les tvulreliraas handicapés, les femems ectnniees ?), l'âge, les cnoitonids de tvaaril ou les ruqises psroefsneinls auxqls ils snot exposés bénéficie d'un svuii médical adapté au snes des dinsitiopos du cdoe du tarival (art. R. 4624-17 à R. 4624-21 du cdoe du travail) ;

? le médecin du trvaaril asersua un svuii régulier puor tuos les salariés affectés à un poste à riquse dnoc l'activité jiftsue une saneiulcrve médicale renforcée au snes des acelitrs R. 4624-22 et situnavs du cdoe du taavirl ;

? puor les salariés dnoc l'activité juiistfe une sivcrnelaue médicale renforcée, les viistes périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité maailmxe de 4 ans (art. R. 4624-28 du cdoe du travail). Puor les salariés dnoc la siaiutton nécessite un svuii médical adapté, les viistes périodiques ont une périodicité milmaxae de 3 ans. Puor les salariés dnoc l'activité ne présente pas de ruseqis spécifiques, les viietss périodiques ont une périodicité maxaimle de 5 ans. Ces diotosispns s'inscrivent dnas le développement de l'action en mieliu de tavaril et de l'évolution de la vtisie médicale vres en eterientn médico-professionnel. Les vsteiis pnourort être confiées, par le srevce de santé au travail, à un médecin en ecerixce dûment habilité et formé puor aesusr le svuii régulier de ces salariés et agansist en lasiion aevc le médecin du travail, seon les condnitois arrêtees au paln interprofessionnel(1) ;

? cqaue salarié puet deeandmr à tuot mnemot de bénéficier d'un emeaxn par le médecin du travail. Par ailleurs, l'employeur et le médecin du tivaaril ont aussi la faculté de déclencher un eexman médical du salarié.

(1) Les teerms « Les vtisies prrunoot être confiées, par le sriecve de santé au travail, à un médecin en ecrxecié dûment habilité et formé puor aesusr le svuii régulier de ces salariés et anagisst en lisaion aevc le médecin du travail, selon les cinotndios arrêtees

au paln interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la cvieonnton collective, snot exculs de l'extension comme étant catrnoreis aux dtpioonisios de l'article R. 4623-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

## Titre IX : Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 9.1 - Création

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

Les oatoangsrinis sgentieiraas ont institué par accord du 9 jleluit 1971 une cosismimon pirtraaie nnolataie de l'emploi en ailootpicpn ntamnemot de l'ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié.

Les disotnisoips qui sieuvnt précisent les ciononitds de feeontcoimnt de la cmooimsin patriariae naatloine de l'emploi.

Nota : Ces dposiinoits s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 javeinvr 2022)  
(Arrêté n° 81 du 9 jleuilt 2021 - art. 8)

Article 9.2 - Composition

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

La cmiimsoon est composée de duex collègues :  
? un collège salariés, composé de cacnhue des ointarigsoans sciyaelnds de salariés représentatives dnas la branche, dnas la limite d'une oaitigsaronn par aloiifafatn confédérale.

La délégation de chauqe oniatoairsgn puet cootrmepr un représentant de la fédération et jusqu'à duex mebremes salariés d'entreprises de la bhnrace ;  
? un collège employeurs, composé de représentants de la ou des oisinaragton (s) d'employeurs représentative (s) dnas la branche.

La délégation des eporeumyls copmtore au maimuxm le même nmbore de mrbmees que le nmbore tatol de memerbs autorisé puor le collège salariés.

La cmooimsin est présidée aeeavertntinlmt par cqhuae collègue pnnedat une durée de duex ans. Le président et le vice-président de la commission, snot nommés par cuhaqe collègue solen les modalités qu'il arrête en son sein.

Le président est chargé de représenter la CPNE. Il arrête l'ordre du juor des réunions en ctnaecotriion aevc le vice-président.

En cas d'empêchement du président puor une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vcnaae de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de puls de six mois, le collègue concerné procède à la désignation d'un nauvoeu président ou vice-président. Il aursse cette misosin jusqu'à la fin du mnadat en cours.

Nota : Ces ditoinpsosis s'appliquent dès le dépôt du présent acorcd à la DGT. (23 javeinvr 2022)  
(Arrêté n° 81 du 9 jleluit 2021 - art. 8)

Article 9.3 - Rôle et missions

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

La coiismosmn priaatrie ninoaalte de l'emploi est au paln ntinaoal l'instance d'information réciproque, d'études et de cateornction dnas le doinmae de la fmoarotin itlaiine et professionnelle, de l'orientation, de l'emploi et de la sécurisation des pocraurs professionnels.

À ce titre, elle excree les moiisnss seavutins :

9.3.1. ? Dnas le daimnoe de l'emploi

Elle peemrt l'information réciproque des prataieners sciuaox sur la stiotauin de l'emploi dnas le rsorset pssnrenfeool et

territorial.

Elle étudie la sautition de l'emploi, des qfiiautlnocais et luer évolution prévisible. À cet effet, un rpaorpt srea établi annmelneeut sur la soiihtau de l'emploi et son évolution.

Elle réalise ou fiat réaliser des rceechhers sur l'incidence nonmmetat de l'introduction des nvolueels technologies, leus conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y corimps avec l'aide de fodns publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une tllee recherche.

### 9.3.2. ? Dnas le dmionae de la formation

Elle assure le siuvi et l'application de l'accord sur la ftrmaooin penfleonlissroe clconu au nvaieu de la bcnhrae et ecrxee les aobititntrs qui lui snot conférées par liedt acrcod nmoemnat :  
? le ptiaolge et sviui des trvaux de l'observatoire de barcne asini que des prjetos de l'observatoire de l'Opcommerce ;  
? le sivui des cttroans de fmiorotan en acetnlarne ;  
? la définition des foafitrs aneartlctne tles qu'ils snot régis par les dnisoiposits en vigeur et des aetrus coindonts de prsie en charge, nmetonmat des corattns d'apprentissage et de pnlfroestsnsiaiooan ;  
? le suivi, en lein avec la SPP de la branche, des engegmnaets fecriinans de l'Opcommerce liés aux eeloenpvps mutualisées (alternance, paln de développement des compétences des erientpsers de mnios de 50 salariés) ;  
? la création, l'évolution, le sviui et la comniaucoimtn des ceicactirts de qaucltiaofin pnrosnelelsfoie et aeruts ciinoiftcars de bnhcare ;  
? la tunee des jurys de caifttioceirn des CQP de la branche, CPQI et CléA ;  
? la pmtooirn des dsstoiifips de faoitrnmn ;  
? le suivi des tuavrax des différentes cimnosiosms pinerslosnfeels ctsovltuaines des isnituotntis certificatrices.

Au muinimm une fios par an, la CNPE inmrfoe la comisssion paartire peentmrae de négociation et d'interprétation (CPPNI) des ationcs et tauvax menés.

Elle firvsaoe tuot ce qui puet reoachpprr le mdnoe de l'éducation de celui des entreprises. À cette fin, elle prroua définir des fnaotiros à drievs naevieux adaptées aux boseins de la proesosfin et floemrur teuots songigsetus uilets aux itotisinnuts puueqlibs et privées compétentes (commissions noealaitns pnsoreiesonlles consultatives, APFA ?).

Elle pouremt par tuos les myeons appropriés (document d'information sur les txtees régissant la formation, modèle d'attestation de stage, lverit du stagiaire, gduies du maître d'apprentissage ?), la fritoamon dnas les eerrepsnts de la profession.

Elle enimaxe les myenos nécessaires à un bon execicre de la mioassin des ttuerus et maîtres d'apprentissage.

Un blian de l'alternance est effectué annuellement.

Conformément à la réglementation en vuiguer elle puet désigner des exrpets de la branche, qui en ont les compétences nécessaires, puor en arusser le contrôle pédagogique.

Sous réserve de la miiofaitcdn de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié le 15 jiuin 2021, le salarié de la branche, désigné, bénéficie d'une ariosioauttn d'absence rémunérée cmroe temps de taavirl effctef puor réaliser un contrôle. Il en imfnroe son elmpyeour dès qu'il a csocianasne d'un contrôle. Leus frais de déplacements et de séjours snot pirs en cahgre par l'Opcommerce.

La CNPE puet désigner, en son sein, des représentants puor peiiprator à la sélection de pirsaeattars qui aocpangnemct celle-ci sur des prteojs qu'elle poilte nenmtmaot dnas le cdrae de l'observatoire de la banche aisni que puor des pteojrs de l'observatoire du ceommcre puor leqselus la CNPE est paitre prenante.

Nota :Ces dsoisnoipts s'appliquent dès le dépôt du présent aorccd à la DGT. (23 jvienar 2022)  
(Arrêté n° 81 du 9 jluleit 2021 - art. 8)

#### Article 9.4 - Réunions

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022*

La cmsiosoiomn piraritaie nlaitoane de l'emploi se réunit au minos 3 fios par an en séance plénière.

Des grpuoes de triaavl tnqieheucs ou de réflexion pnueevt être mis en place. Ils snot naemmnott chargés d'approfondir les sujets.

Le secrétariat, les cgraehs et coûts cnodarteopsrns snot assurés par la délégation des employeurs.

Les représentants des ogrnsoiaatnis silnyceads de salariés fiasant ptaire du pensnerol des etpnrrseis snot indemnisés dnas les cnodtnois prévues à l'article 1.6.5 du tirte Ier.

L'ordre du jour, les modalités d'organisation des réunions snot définies, en lein avec le secrétariat de la branche, par le président, en accrd avec le vice-président.

Les délibérations de la CNPE snot periss sleon les mêmes règles que puor la CPPNI.

#### Organisation des réunions et décisions pseirs à distance

Lorsque cttee modalité est otpuporne ou nécessaire les réunions peunevt se dérouler à datsicne ou selon une frulmoe mixte.

Sont réputés présents les memrbes de la CNPE qui prcetiniapt par des mnyoes de visioconférence ou de télécommunication peeamrnttt luer iidieacniofttn et luer poitpiartacin eevffctie à une décision.

Les vtoes pnveuet être organisés par tuot moyen, lros de la réunion ou à postériori, prenmtaett l'identification flolorme de la pnenorse ptianarcipt au vote.

Nota : Ces dpsniiootiss s'appliquent dès le dépôt du présent arcocd à la DGT. (23 jiveanr 2022)  
(Arrêté n° 81 du 9 jlielut 2021 - art. 8)

## Titre X : Emploi

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002*

Les prteias seaargintis du présent aorccd tneninet à muareqr l'importance fenmandatloe qu'elles atctnaeht à une plioutiqe diuqnymae et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

La siouttain de l'emploi au paln qiaatinuttf et qaitutialf rquise d'être influencée par l'interpénétration des évolutions entre bahncres d'activité, le rymthe d'introduction des noeuellvs technologies, la crcuncnroe irnntee et ertexne arcuce axqleuus s'ajoutent les problèmes conjoncturels.

Les eeteprisnrs qui ne pvuenet éviter des lceeenmitcs puor moitf économique dvieont rehrhceecr teouts siulntoos pemrntteat un reessmelcant inretne ou exnetre qui srea d'autant puls facilité qu'il arua été précédé d'actions de ftoiriaon appropriées. Clea iulmpiqe la msie en plcae d'une gietson prévisionnelle des effectifs.

Les eeipsretnrs qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, rurturotaesticn doevnit intégrer dnas luers études préliminaires les indnicecs prévisibles sur l'emploi et rechercher, dès ce stade, les sotilonus ptrntemeat de perar aux éventuels licenciements. À cet égard, des erotffs de faotorimn fcialintat les mioatunts nécessaires soernt réalisés.

Les dnpiioostss qui sunievt fenixt les lgiens à reetsecpr par les eepnrstres ne pauonvt éviter une réduction de leurs effectifs.

## Article 10.1 - Information des représentants du personnel

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

10.1.1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

10.1.2. La durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée normale ou maximale du travail des autres employés dans l'établissement.

10.1.3. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures 30, les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

10.1.4. Tout travail entre 21 heures et 6 heures est interdit ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du travail concernant la tâche horticole de nuit à 4 heures.

En outre, en cas d'urgence, d'extrême urgence et si les travailleurs adultes ne peuvent pas être disponibles, il peut être dérogé sur simple préavis à cette interdiction en ce qui concerne les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les incidents survenus. Une période équivalente de repos compensatoire doit leur être accordée dans un délai de 3 semaines.

10.1.5. La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives ; dans le cas des dérogations prévues au point 10.1.4 ci-dessus, un repos continu de 12 heures doit être assuré.

10.1.6. Les jeunes hommes et les jeunes filles âgés de 16 à 25 ans ajustés à un emploi de préparation à la défense nationale d'une durée de 1 journée bénéficient, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 1 jour sans perte de salaire.

10.1.7. La rémunération minimale des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pendant leur période d'essai est établie en appliquant au salaire minimum de l'adulte de la même catégorie professionnelle les abattements suivants :

- de 16 à 17 ans : 20 % ;

- de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes ayant signé un contrat de travail.

Un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours consécutifs dans les conditions fixées au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 3164-9 du code du travail.

## Article 10.1 - Emploi des jeunes travailleurs

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

10.1.1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

10.1.2. La durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée normale ou maximale du travail des autres employés dans l'établissement.

10.1.3. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures 30, les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

10.1.4. Tout travail entre 21 heures et 6 heures est interdit ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du travail concernant la tâche horticole de nuit à 4 heures.

En outre, en cas d'urgence, d'extrême urgence et si les travailleurs adultes ne peuvent pas être disponibles, il peut être dérogé sur simple préavis à cette interdiction en ce qui concerne les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les incidents survenus. Une période équivalente de repos compensatoire doit leur être accordée dans un délai de 3 semaines.

10.1.5. La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives ; dans le cas des dérogations prévues au point 10.1.4 ci-dessus, un repos continu de 12 heures doit être assuré.

10.1.6. Les jeunes hommes et les jeunes filles âgés de 16 à 25 ans ajustés à un emploi de préparation à la défense nationale d'une durée de 1 journée bénéficient, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 1 jour sans perte de salaire.

10.1.7. La rémunération minimale des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pendant leur période d'essai est établie en appliquant au salaire minimum de l'adulte de la même catégorie professionnelle les abattements suivants :

- de 16 à 17 ans : 20 % ;

- de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes ayant signé un contrat de travail.

Un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours consécutifs dans les conditions fixées au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 3164-9 du code du travail.

## Article 10.2 - Dispositions sociales

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022*

Préambule

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes diptnioioss s'inscrivent dans cette perspective.

Le développement de la grande distribution est récent : ouverture du premier hypermarché en 1963 ; forte croissance de ce type de points de vente dans les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pyramide des âges : la part des salariés de la branche qui a plus de 50 ans est passée de 4 % (rapport de branche 2009 sur les données 2008). Ce sont d'ailleurs les activités les plus récentes qui ont la plus forte part dans la pyramide des âges (1 % seulement pour les maxi-compteurs).

Pour les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à destination alimentaire, la gestion des seniors n'est donc pas une question d'actualité, mais d'avenir. Il convient de donner aux salariés de plus de 50 ans des perspectives (une seconde carrière) et la possibilité de valoriser leur expérience. Cette prise en compte nécessite une attention particulière pour les seniors :

-les salariés qui en France ont constaté que leurs aînés ont souvent bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites proesrvigs et certains d'entre eux ont espéré partir avant 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité plus tardif que leurs aînés. Les plus âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte croissance du chômage et ont suivi des études plus longues. Certains ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent directement à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dans 10 ans ces seniors auront accès à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants ;

-les seniors de carrière sont plus faibles à partir de 50 ans (la qualification s'acquiert en partie sur les possibilités de promotion ne fonctionnent plus de la même manière à partir de cet âge) ;

-les formations continues ne sont pas adaptées à des seniors qui maîtrisent leur métier, les plans de formation étant trop souvent axés sur l'acquisition des connaissances (formation de base et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nouvelles pratiques dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les points suivants sont à retenir :

-d'une part, qu'il est devenu essentiel pour les entreprises du secteur :

--de valoriser plus l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité ;

--d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans ;

--de leur offrir des perspectives professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines ;

-d'autre part, il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14,15 ou 16 ans) et qui ont moins de 40 ans de carrière ;

-enfin, prennent acte de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatent qu'il n'est pas toujours envisagé un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles constatent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'État implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties sergialatns eteennndt réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

### 10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des mesures mises en œuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises doivent s'engager :

#### 10.2.1.1. Évolution de carrière (1)

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle ? interne ou externe ? et la formation professionnelle continue ? ou la réalisation de cet objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 52<sup>e</sup> anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en droit de temps de travail et d'une priorité d'accès à une nouvelle acquisition de l'expérience.

La prise en compte financière s'est effectuée dans les conditions définies par l'accord interprofessionnel et/ou accord de branche.

Ces accords de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel permettant de donner lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période s'est effectuée pendant la période de l'activité et des compétences nécessaires requises, afin d'établir un programme de formation individuel.

#### 10.2.1.2. Mise à jour de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se construit par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les organisations oblige chacun à une mise à jour constante. Les mesures nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements sont donc nécessaires dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

La mise à jour au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni. Les entreprises procèdent à une attention particulière au développement de missions particulières pouvant être confiées aux salariés seniors, en leur offrant des perspectives d'organisation ou de réorganisation. Cette reconnaissance s'est précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrat jeunes. Ces missions sont périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

#### 10.2.1.3. Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, annoncez leur intérêt à l'âge ne peut être un facteur de discrimination.

10.2.1.4. (Article supprimé par anavnet n° 81 du 9 jlleut 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : anoitcs de prévention ciblées sur la plipautoon des snerios

Une aotnetitn particulière srea portée à l'organisation et aux conoindtis de trvaail de l'ensemble des salariés et puls particulièrement de cuex de puls de 50 ans aifn de prévenir les itunpiadts au travail.

Seront nmomtinet étudiées, aifn d'améliorer les coindotns de tvraail et de perrtteme le mineatin dnas l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les stuolions seitanvus :

-la réduction du nrombe d'heures apmccoiles au cruos de la période qualifiée de traavil de niut ;

-la peavloylnce ou la rhhecrree d'une puls gdnrae variété dnas les tâches et gteses de tariavl ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sien des équipes de taraivl (pour feiaclitr le tfresnrat de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la psire en cmtope des asecpst eregmoouinqs liés, en particulier, au rmaglpessie des rayons, à luer accessibilité, aux gtees répétitifs... aavnv tuot rnmeeuolnelt des matériels et cnptoecs de vnete ;

-la rcechrehe d'une mlielerue productivité snas réduire le degré d'autonomie (possibilité puor le salarié de mttre en oeuvre pierusuls snotilous ou mdeos opératoires) ;

-l'organisation du tvarail intégrant les pauses, le rhtmye de luer prise, l'aménagement d'une sllae de repos... ;

-la gotisen des raitneols difiefilcs aevc la clientèle (agressions, cmorpeotntems violents, mécontentements...).

Le médecin du tivaral teirrata ces potins dnas son rpporat annuel.

Ces éléments srnoet présentés au CSCHT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion pioennllrsofee

Suite à un arrêt de taiarvl ou à une inaptitude, des salariés peveunt être confrontés à un problème d'emploi du fiat de luer état de santé. Aifn de falicteir la rrsapie d'activité, des aintocs snreot réalisées aevc les différents pniaetarrs de l'entreprise (Carsat, sieercvs sociaux, svicere de santé au travail).

Ainsi, lrsuqoe l'arrêt de tvraail dépasse 90 jours, il puorra être proposé au salarié en cratoobialln aevc le sricvee de santé au tavrail un erntteien de pré-reprise qui arua puor ojbte d'examiner les codniniots à réunir puor un ruetor réussi dnas l'activité (emploi acutel ou définition d'un noauevu pjerot professionnel).

Celui-ci arua la possibilité de le refuser.

En cas de cantost d'inaptitude par le scvreie de santé au travail, des sinotools de rncsmeseael sornet étudiées, aevc l'examen d'adaptation des petoss de travail, l'identification des fformnaois nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

## 10.2.2. Création ou rpseire d'entreprise

10.2.2.1 Création ou rpesire d'un ccommree

Afin de prennde en cmotpe les arposianits des salariés intéressés par la geiotn d'un commerce, les eeneprrstis agoornpncmcat le prejot par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la ficshnare (statut, compétences nécessaires, aporpt personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gestoin slruucstacse ou coopérative) ;

-un bailn ptmertenat au salarié de svaoir s'il a les capacités ploienlesnsrefos puor la repsrie d'une fihasncre ou la getoisen en

srluccsaue ;

-la découverte du cmecomre dnot la rsepie est envisagée suos la fomre d'un stage ;

-la possibilité d'un congé puor création ou rpierse d'entreprise ou le cohix d'un tmeps prtaeil puor fiictaler la tntiorisan entre le satutt de salarié et cleui d'entrepreneur.

10.2.2.2. Rsiepre ou création d'une etsrpinree

L'appui au pjreot d'entreprise puor la création ou la rierpse d'une activité économique est défini par un coratnt par luqeel une prnsoee marole s'oblige à fournir, par les meynos dnot elle dispose, une adie particulière et ctinnuoe à une prsnnoee physique, non salariée à tmeps complet, qui s'engage à srviue un pmrmgaore de préparation à la création ou à la rierspe et à la gtseion d'une activité économique.

Les erepientss prunroot ansii crouclne un cnrtoat d'appui au proejt d'entreprise aevc leurs salariés à tmeps ptiarl selon les modalités des aeltrcis 127-1 à 127-7 du cdoe de commerce.

Par ce cnarott écrit, l'entreprise s'engage à fournir adie et ainsatscse pdnneat la pahse préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou rdrenpenpe une entreprise.

*(1) Les temres « cqhuae salarié, après 20 ans d'activité pfsinresoenlole et, en tuot état de cause, à cmpetor de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mmuniim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bailn de compétences mis en ?uvre en doerhs du tepms de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 ? "Évolution de carrière" snot étendus suos réserve du rscpet des doiossinptis des arlcetis L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 sebmptree 2022 - art. 1)*

## Article 10.2 - Valorisation de l'expérience, gestion des secondes carrières , mise à la retraite à partir de 60 ans

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022*

### Préambule

Conformément à la loi de fmenicnnaet de la sécurité siclaoe puor 2009, l'employeur ne puet désormais rireuocr lirnebmte à la msie à la rareitte que lrosque le salarié aintett l'âge de 70 ans.

Les présentes dinsoospiits s'inscrivent dnas cette perspective.

Le développement de la gdnrae distrtbuoiin est récent : outvrreue du prmeier hypermarché en 1963 ; frote cicrssonae de ce tpye de pionts de vetne dnas les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pimydare des âges : la prat des salariés de la bhcanre qui a puls de 50 ans est semneleut de 4 % (rapport de bnrcxae 2009 sur les données 2008). Ce snot d'ailleurs les activités les puls récentes qui ont la prioporton la puls faible des puls de 50 ans (1 % slumeent puor les maxi-discompteurs).

Pour les epntreries du seuetcr du corcmme de détail et de gors à dtonimane alimentaire, la gietosn des sonries n'est dnoc pas une qeituson d'actualité, mias d'avenir. Il cieonvnt de dnnoer aux salariés de puls de 50 ans des pecepevrtiss (une scodnee carrière) et la possibilité de voilresar luer expérience. Cttee csslae d'âge nécessite une atnetoitn particulière puor plruuieess rosniats :

-les salariés qui en fnot ptiare ont constaté que lerus aînés ont sovunet bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites prsgioesrevs et craeitns d'entre eux ont espéré paitr avnat 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité puls tiardf que luers aînés. Les

puls âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte progression du chômage et ont suivi des études plus longues. Rares sont donc ceux qui ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent à l'âge de la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dans 10 ans ces personnes auront accès à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants ;

-les personnes en fin de carrière sont plus nombreuses à partir de 50 ans (la durée moyenne de la carrière en partie sur les possibilités de prolonger le travail de la même manière à partir de cet âge) ;

-les formations professionnelles ne sont pas adaptées à des personnes qui maîtrisent leur métier, les besoins de formation étant surtout axés sur l'acquisition des connaissances (formation de base et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nombreuses pistes dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les parties suivantes se déclinent :

-d'une part, qu'il est nécessaire pour les entreprises du secteur :

--de valoriser plus largement l'expérience acquise par les collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité ;

--d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des personnes confiées aux équipes de plus de 50 ans ;

--de leur offrir des perspectives professionnelles dans le cadre d'une vision prévisionnelle des évolutions ;

-d'autre part, il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14,15 ou 16 ans) et qui ont travaillé jusqu'à 40 ans de travail ;

-enfin, prêter attention à la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatant qu'il n'est pas possible d'envisager un accord sur ce point que les critères de pérennité n'auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'Etat implique que les entreprises concernées prévoient des dispositifs adaptés à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties s'engagent à réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

### 10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des mesures mises en œuvre par les entreprises ainsi que dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières.

Pour parvenir à atteindre cet objectif, les entreprises doivent :

#### 10.2.1.1. Évolution de carrière (1)

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle interne ou externe et la formation professionnelle continue à la

réalisation de cet objectif. Les engagements professionnels proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 52<sup>e</sup> anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une formation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par l'accord interprofessionnel et/ou l'accord de branche.

Ces accords de bilan et de validation contribueront à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel personnalisé dans le cadre d'un accord de branche, au vu d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels et des compétences requises, afin d'établir un programme de formation individuel.

#### 10.2.1.2. Valorisation de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se traduit par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui intervient dans les métiers et les évolutions oblige chacun à une mise à niveau constante. Les mesures nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux évolutions sont prises en compte dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

La mise à jour au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la mise à disposition de la formation. Les entreprises encouragent une attention particulière au développement de personnes pleines de confiance à être confiées aux salariés seniors, en leur offrant des postes d'organisation ou de réorganisation. Cette responsabilité sera précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrat jeunes. Ces missions sont périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

#### 10.2.1.3. Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mesure n'est prise à l'âge ne peut empêcher dans les conditions de travail pour.

#### 10.2.1.4. (Article supprimé par l'article n° 81 du 9 juillet 2021)

#### 10.2.1.5. Santé et sécurité : actions de prévention ciblées sur la population des seniors

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les risques liés au travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les mesures suivantes :

-la réduction du nombre d'heures travaillées au cours de la période qualifiée de travail de nuit ;

-la polyvalence ou la recherche d'une plus grande variété dans les tâches et postes de travail ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la prise en compte des atepscs eeoiumgqorns liés, en particulier, au ripmsasegle des rayons, à luer accessibilité, aux getess répétitifs... aanvt tuot reuneonmeevllt des matériels et ctncopes de vtene ;

-la rrcehehe d'une mruileele productivité snas réduire le degré d'autonomie (possibilité puor le salarié de mttree en oreuve purilseus sointuos ou modes opératoires) ;

-l'organisation du tviaarl intégrant les pauses, le rytmh de luer prise, l'aménagement d'une salle de repos... ;

-la geisotn des rotnelais diiceffls aevc la clientèle (agressions, ctrntpmmeoeos violents, mécontentements...).

Le médecin du tvaairl teraitra ces points dnas son rpopart annuel.

Ces éléments senrot présentés au CSCHT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

#### 10.2.1.6. Prévention de la désinsertion pelornnsloefise

Suite à un arrêt de taiavrl ou à une inaptitude, des salariés pneuvet être confrontés à un problème d'emploi du fiat de luer état de santé. Aifn de fieltciar la rrisep de l'activité, des atiocns senrot réalisées aevc les différents preenairats de l'entreprise (Carsat, svrieecs sociaux, srvciee de santé au travail).

Ainsi, lousrqe l'arrêt de tarvail dépasse 90 jours, il prroua être proposé au salarié en ctliatolobarn aevc le sreicve de santé au trviaal un etiernetn de pré-reprise qui arua puor ojebt d'examiner les cdoinions à réunir puor un rtueor réussi dnas l'activité (emploi aetuel ou définition d'un nvaveou proejt professionnel).

Celui-ci arua la possibilité de le refuser.

En cas de cotnsat d'inaptitude par le sreicve de santé au travail, des sotionuls de reamsnlesect sonert étudiées, aevc l'examen d'adaptation des pteoss de travail, l'identification des foironomats nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

### 10.2.2. Création ou rsripee d'entreprise

#### 10.2.2.1 Création ou rripee d'un crmecone

Afin de pderne en cmotpe les apaotnrssiis des salariés intéressés par la gseiton d'un commerce, les ertsrnipes aormeponccgnat le prejot par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la fchnriase (statut, compétences nécessaires, apport personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gtoisen scuatisulrscce ou coopérative) ;

-un bialn paertemnt au salarié de siaovr s'il a les capacités plsrflooseenis puor la rsperie d'une ficsarnhe ou la geisotn en sruuscalce ;

-la découverte du cocmreme dnnot la rsirepe est envisagée suos la forme d'un sgate ;

-la possibilité d'un congé puor création ou rripee d'entreprise ou le choix d'un tmpes paeitrl puor flieaictr la tasntoriin enrte le sutatt de salarié et celui d'entrepreneur.

#### 10.2.2.2. Riprsee ou création d'une enseprttie

L'appui au perojt d'entreprise puor la création ou la riprese d'une activité économique est défini par un ctorant par leeql une psrneeoe mrolae s'oblige à fournir, par les meonys dnnot elle dispose, une adie particulière et ciountne à une pnnseore physique, non salariée à teps complet, qui s'engage à svurie un pmarmorge de préparation à la création ou à la rpresie et à la gietson d'une activité économique.

Les etiesnpres pouornrt aisni cnlruoce un cnaortt d'appui au pjeort d'entreprise aevc leurs salariés à tpmes pietarl soeln les modalités des atelrcs 127-1 à 127-7 du cdoe de commerce.

Par ce cnratot écrit, l'entreprise s'engage à finuror adie et

aascintse panendt la psahé préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou rdneerpre une entreprise.

*(1) Les temers « cuqhae salarié, après 20 ans d'activité pelsnrinoeefle et, en tuot état de cause, à ctpeomor de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mnuiimm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en drheos du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 ? "Évolution de carrière" snot étendus suos réserve du rcspeet des dsntopiisois des ailcerts L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 sptmebere 2022 - art. 1)*

## Article 10.2 - Valorisation de l'expérience, gestion des secondes carrières

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

### Préambule

Conformément à la loi de fennaciemnt de la sécurité saccoile puor 2009, l'employeur ne puot désormais ruicreor lmbceirnt à la msie à la rttiaere que lruqose le salarié aitnett l'âge de 70 ans.

Les présentes diptsoisoins s'inscrivent dnas ctete perspective.

Le développement de la grnade dtsitubioirn est récent : oruvrteue du pmrieer hypermarché en 1963 ; frote cncairosse de ce tpe de ptnios de vntee dnas les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pamdryie des âges : la prat des salariés de la bchrane qui a puls de 50 ans est slmeneuet de 4 % (rapport de bnchare 2009 sur les données 2008). Ce snot d'ailleurs les activités les puls récentes qui ont la ptoriproon la puls fiable des puls de 50 ans (1 % sneeulemt puor les maxi-discompteurs).

Pour les eiernrpses du stueecr du cecrmoe de détail et de gors à dnoinamte alimentaire, la geisotn des snireos n'est dnoc pas une questoin d'actualité, mias d'avenir. Il cvneinot de dennor aux salariés de puls de 50 ans des prevtpcsiees (une soedcne carrière) et la possibilité de voareilsr luer expérience. Cttee csasle d'âge nécessite une atetoitnn particulière puor pueurslis raonis :

-les salariés qui en fnot prtiae ont constaté que lreus aînés ont snoevut bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites pgsrievsors et ceaintrs d'entre eux ont espéré pritar avant 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité puls tdairf que luers aînés. Les puls âgés ont commencé à tliaarlvver etrne 1973 et 1983 à des périodes de forte pisorsrogen du chômage et ont svuiv des études puls longues. Reras snot dnoc cuex qui ont commencé à taelavilrr à 15 ou 16 ans (contrairement à cuex qui peratnt aeenmltcut à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dnas 10 ans ces pnnseors aorunt aicuqs à 60 ans, le nmobre de tsiretemrs sfaiusnfts ;

-les psornsegoirs de carrière snot puls fleiabls à priatr de 50 ans (la dnquyiamte saccoile citontsure en pitrae sur les possibilités de ptmooroin ne foiontcnne puls de la même manière à partir de cet âge) ;

-les foatmrnois oefrefts ne snot pas adaptées à des pnnseors qui maîtrisent luer métier, les plnas de ftaoomrn étant torp sonveut axés sur l'acquisition des ciensaconnass plirnsoeeInseofs (formation de psrie de ptsoe et perfectionnement).

Il est, par conséquent, ipomartnt de metrte en pclae des msreues puor accgmpoaner la gtieosn des carrières des seniors. Il n'existe pas de sitouoln uuqine albpclpaie à toutes les situations, mias il cvoinent de développer de noemeburs psetis dnas le dinmoae des resuerscos heiaumns et de la geitson sociale.

Les pariets sanigiartes snlunigeot :

-d'une part, qu'il est devenu enseignant pour les enseignants du secteur ;

--de favoriser plus longtemps l'expérience acquise par les cotillaouabris de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité ;

--d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans ;

--de leur assurer des perspectives positives dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines ;

-d'autre part, il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14,15 ou 16 ans) et qui atteignent plus de 40 ans de carrière ;

-enfin, pénaliser de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constater qu'il n'est pas possible d'envisager un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'État implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

#### 10.2.1. Développement personnel

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des moyens mis en œuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières.

Pour permettre d'atteindre cet objectif, les entreprises ont pour objectif de :

##### 10.2.1.1. Évolution de carrière (1)

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle est encouragée et la formation professionnelle continue contribue à la réalisation de cet objectif. Les programmes de formation peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 52<sup>e</sup> anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une formation des acquis de l'expérience.

La formation financière est effectuée dans les conditions définies par l'accord interprofessionnel et/ou l'accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel par lequel il donne lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un salarié est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels et les compétences requises, afin d'établir un programme de formation individuelle.

##### 10.2.1.2. Mise à jour de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se caractérise par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les technologies oblige chacun à une mise à jour constante. Les moyens nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements sont pris en compte par l'entreprise.

La mise à jour de l'expérience, elle-même entretenue, elle-même entretenue par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la requalification du travail fourni. Les entreprises peuvent mettre en œuvre des dispositifs particuliers au développement de missions particulières confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets de restructuration, d'organisation ou de réorganisation. Cette mise à jour est précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrat jeunes. Ces missions sont périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

##### 10.2.1.3. Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mesure relative à l'âge ne peut être prise dans les procédures de recrutement.

##### 10.2.1.4. (Article supprimé par l'annexe n° 81 du 9 juillet 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : actions de prévention ciblées sur la population des seniors

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les accidents de travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les mesures suivantes :

-la réduction du nombre d'heures de travail au cours de la période qualifiée de travail de nuit ;

-la polyvalence ou la recherche d'une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la prise en compte des aspects ergonomiques liés, en particulier, au rangement des rayons, à leur accessibilité, aux gestes répétitifs... avant tout renouvellement des matériels et équipements de vente ;

-la recherche d'une meilleure productivité dans la mesure du degré d'autonomie (possibilité pour le salarié de mettre en œuvre des outils ou méthodes opératoires) ;

-l'organisation du travail intégrant les pauses, le rythme de leur prise, l'aménagement d'une salle de repos... ;

-la gestion des relations conflictuelles avec la clientèle (agressions, comportements violents, mécontentements...).

Le médecin du travail traitera ces points dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHCST et au comité d'entreprise ou d'établissement.

##### 10.2.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle

Suite à un arrêt de travail ou à une incapacité, des salariés peuvent être confrontés à un problème d'emploi du fait de leur état de santé. Afin de faciliter la reprise d'activité, des actions sont réalisées avec les différents partenaires de l'entreprise (Carsat, services sociaux, service de santé au travail).

Ainsi, l'absence de l'arrêté de travail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en collaboration avec le service de santé au travail un entretien de pré-reprise qui aura pour objet d'examiner les conditions à réunir pour un retour réussi dans l'activité (emploi actuel ou définition d'un nouveau projet professionnel).

Celui-ci aura la possibilité de le refuser.

En cas de constat d'inaptitude par le service de santé au travail, des solutions de recours seront étudiées, avec l'examen d'adaptation des postes de travail, l'identification des formations nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

## 10.2.2. Création ou reprise d'entreprise

### 10.2.2.1 Création ou reprise d'un établissement

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés intéressés par la création d'un commerce, les entreprises approuvées par :

- l'accès à l'information sur les métiers de la branche (statut, compétences nécessaires, aspects personnels...) ou sur les caractéristiques d'une entreprise sociale ou coopérative ;

- un bilan préalable au salarié de savoir s'il a les capacités professionnelles pour la reprise d'une entreprise ou la création en freelance ;

- la découverte du commerce dont la reprise est envisagée sous la forme d'un projet ;

- la possibilité d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou le choix d'un temps partiel pour faciliter la transition entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur.

### 10.2.2.2. Reprise ou création d'une entreprise

L'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une entreprise s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique.

Les entreprises prorogent ainsi chacune un contrat d'appui au projet d'entreprise avec leurs salariés à temps partiel selon les modalités des articles 127-1 à 127-7 du code de commerce.

Par ce contrat écrit, l'entreprise s'engage à fournir une aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reprendre une entreprise.

*(1) Les trentenaires « cauhge salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 ? "Évolution de carrière" sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail. (Arrêté du 29 septembre 2022 - art. 1)*

## Article 10.3 - Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

### Préambule

Les tendances socio-économiques du secteur à prédominance alimentaire, sur la base des résultats de l'enquête confiée à l'observatoire statistique du commerce sur l'emploi des salariés handicapés, font ressortir les constatations suivantes :

- la très grande majorité des entreprises n'a pas conclu d'accord d'entreprise ou de groupe, sur l'emploi des personnes handicapées ;

- le taux d'emploi des personnes handicapées au 31 décembre 2024, traduit à la fois la gêne et les incertitudes des entreprises de ce secteur en matière de recrutement de personnes handicapées, et une très forte disparité dans les pratiques, selon les filières des entreprises ;

- les leviers d'actions préventives, pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés sont à poursuivre ;

- l'inventaire des postes de travail occupés par les salariés handicapés montre que ces postes s'insèrent globalement dans la structure générale d'emploi du secteur, ce qui traduit des perspectives d'emploi nombreuses pour les personnes handicapées ;

- les relations avec les établissements du milieu protégé, dont les modalités ne sont pas toujours connues des entreprises, peuvent être développées ;

- l'accueil des personnes handicapées en stage de formation professionnelle, en apprentissage, reste marginal ;

- enfin, la perspective souvent sous-estimée du handicap, la prise de conscience de sa diversité, y compris par les équipes, sont à faire évoluer.

Les signataires ont pour volonté, à travers le présent accord, de nutre pédagogie et incitative, de faire jouer aux entreprises un rôle majeur dans l'intégration à la fois sociale et professionnelle des personnes handicapées. Les entreprises, alliant une clientèle nombreuse et diverse, à l'image de la société, doivent refléter cette diversité à travers les personnes qu'elles emploient.

Ainsi les objectifs suivants sont-ils visés :

- favoriser l'embauche des personnes handicapées par l'aménagement approprié des postes de travail, si nécessaire ;

- garantir une meilleure information sur les spécificités de l'emploi des personnes handicapées, favoriser la médiation et la collaboration entre les différents acteurs ;

- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés personnes handicapées ou dont le handicap s'aggrave ;

- améliorer le rôle essentiel de la prévention du handicap et favoriser la mise en œuvre des moyens nécessaires ;

- développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés ;

- améliorer les conditions de travail des personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de recrutement ;

- contribuer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées par le recours aux mesures adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail ;

- améliorer et enrichir les outils pratiques (guide/fiches pratiques, annuaire d'adresses - par département -, guide de bonnes pratiques...). Pour ce dernier objectif, les signataires conviennent à la mise en œuvre d'un projet pédagogique et méthodologique ;

- assurer le suivi de l'accord, notamment par un suivi des personnes handicapées dans les petites entreprises.

### 10.3.1. Favoriser l'emploi des personnes handicapées par l'aménagement approprié des postes de travail

Les signataires rappellent le principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées. Ils encouragent les entreprises à considérer pour chaque situation, les mesures et aménagements nécessaires pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y

progresser, sauf si ces mesures incombent à l'employeur une charge disproportionnée, compte tenu des aides qui peuvent compenser tout ou partie des dépenses supportées à ce titre.

Le mode opératoire suivant est préconisé :

- procéder à l'inventaire des postes de travail aléatoires ou ponctuellement affectés des personnes handicapées. Les établissements peuvent que compte tenu de la diversité des handicaps, de nombreuses possibilités d'emploi existent dans le secteur pour des personnes handicapées. L'inventaire ne doit donc pas être restrictif, il est de nature à favoriser l'emploi de personnes handicapées sur les postes en question ;

- réfléchir à l'adaptation des environnements de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail. Les établissements doivent que, pour des établissements classés de niveau ERP, les mesures prises pour l'accueil et l'accessibilité du public, bénéficieront également aux salariés ;

- utiliser les études ergonomiques nécessaires et mettre en œuvre les moyens techniques voire organisationnels (ex. : logiciel informatique spécifique, feutail ergonomique...);

- rechercher, si nécessaire, l'aménagement approprié du temps de travail des personnes handicapées ;

- activer le recrutement de personnes handicapées (remplacement de départs en retraite...);

- tenir compte des règles d'accessibilité et intégrer la question des aménagements nécessaires lors de nouveaux travaux.

10.3.2. Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées par une meilleure information, par la médiation et la coopération entre les différents acteurs

10.3.2.1. À l'intérieur de l'entreprise :

Réaliser un diagnostic sur la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi, et bâtir un programme d'actions.

Analyser les caractéristiques de la population handicapée en poste, les pratiques de recrutement, de formation, le management et les actions visant le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, la collaboration avec les services adaptés et établissements ou services d'aide par le travail... Ce diagnostic permet de déterminer les pistes d'actions possibles.

Sensibiliser les équipes sur le handicap

La notion de handicap se heurte souvent à une représentation subjective. Les changements s'opèrent à la fois nécessaire des salariés et implique que toute action en faveur de l'intégration des personnes handicapées agit sur l'ensemble de l'entreprise (aménagements des postes de travail, conditions de travail...).

Des outils simples peuvent être mis en place au service de cette sensibilisation :

- travailler de près sur la question de l'obligation d'emploi dans l'entreprise, pour impliquer et responsabiliser l'encadrement ;

- mobiliser de façon volontaire à identifier et à sensibiliser l'encadrement et les équipes ;

- mobiliser de façon volontaire spécifiques pour les équipes aléatoires des personnes handicapées ;

- outils de communication...

Associer les représentants du personnel

Les représentants du personnel sont des partenaires privilégiés pour assurer dans l'entreprise ou l'établissement un programme d'actions en faveur des personnes handicapées, à travers une démarche progressive, adaptée aux spécificités de l'entreprise. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut être conclu en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Les salariés ont la volonté d'expliquer aux personnes responsables l'intérêt d'un tel accord, son agrément par l'administration, les aides sociales et la nature des engagements. Un accord-type validé par l'administration est proposé en annexe VII-4 de la convention collective nationale.

Les commissions d'information ou d'aide au logement, lorsqu'elles existent, peuvent se saisir des problèmes rencontrés par les personnes handicapées, notamment en matière de logement.

Inciter les salariés concernés à entreprendre les démarches pour la résolution de leur situation

Les partenaires sociaux s'efforcent de la diversité des handicaps (visibles, non visibles, définitifs, réversibles...) et reconnaissent la difficulté pour des salariés souffrant d'un handicap, de se signaler. La mise en œuvre d'une concertation auprès de l'encadrement, des représentants du personnel et des membres du CSE visant à inciter les salariés concernés à entreprendre les démarches auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ou à les accompagner en vue d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé, favorise considérablement leurs possibilités d'obtenir ou de consolider un emploi par la prise en compte dans l'entreprise, de leurs besoins en matière de mobilité, de formation ou d'aménagement des postes de travail.

Contribuer à l'insertion professionnelle des enfants handicapés de salariés de l'entreprise

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que certains de leurs salariés peuvent être atteints de handicaps. Ils les encouragent, dans le cadre de la politique éventuellement suivie à l'égard des enfants du personnel, à examiner la possibilité d'une première familiarisation des jeunes concernés avec le monde professionnel, à travers les jobs d'été, les stages.

Définir et formaliser des procédures de recrutement

Il s'agit de faciliter le recrutement de personnes handicapées à travers la mise en place d'outils simples, par exemple : guide d'entretien de recrutement spécifique à la population handicapée...

Il convient également d'organiser systématiquement la prise de pré-emploi en cas de recrutement d'une personne handicapée et d'éviter les déclarations d'inaptitude grâce à la détection précoce des difficultés.

Le recours à des salariés intérimaires handicapés, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, peut permettre également aux entreprises de se familiariser avec les situations de handicap et favoriser l'intégration.

Réussir l'accueil et l'intégration des personnes handicapées

Il est recommandé de prévoir l'organisation d'un accueil adapté des salariés handicapés nouvellement embauchés (livret d'accueil, soutien des équipes, rencontres avec d'autres salariés handicapés déjà intégrés...), ainsi que la mise en place et la préparation de l'équipe qui accueille le salarié handicapé. Le suivi de l'intégration est essentiel, à travers la conduite d'entretiens réguliers avec un salarié référent de l'entreprise. Les signaux négatifs indiquent l'importance de l'écoute et de l'échange avec le salarié handicapé pendant cette phase, pour réussir son intégration.

10.3.2.2. À l'extérieur de l'entreprise

S'appuyer sur l'Agefiph

Les partenaires sociaux s'engagent à mieux faire connaître, notamment auprès des personnes responsables entreprises, le rôle de l'association pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph), au cœur des démarches de recrutement pour trouver les réponses à toutes les étapes de l'insertion des personnes handicapées, notamment par des aides financières :

- aides au travail ;

- aides à l'apprentissage ;

- aides au catonrt de poaaoslsioniitrisefnn ;
- pimre à l'insertion ;
- faioortmn pnoeorenfllise ;
- mtnaeiin dnas l'emploi ;
- blain de compétence et d'orientation pslesnofoenrile ;
- msie en place d'une poliqtuie d'emploi.

Les sganeaitirs ont la volonté de tlaeilvrar en paaitenrart avec l'Agefiph, à tvaerrs une cenovitnon de branche. Il s'agit en peuricltar de définir des myneos cteroncs ciblés puor les puls ppteies entrpesries du secteur.

#### Développer un réseau de pnaaetreis de recrutement

Les stgrniaiaes itnincet les erreitnesps à se toruner vres les ionitisntuts compétentes puor le nrcumeett et l'intégration des perosenns handicapées, et à établir avec ces iontitiintss de véritables pireaantaats : Anpe, réseau Cap emploi, aaoicssints régionales et départementales. L'accent srea mis en prauilctier sur les spécificités du rmtecenreut des jeneus handicapés recherchés dnas le cdrae des ctrnaots d'apprentissage et de professionnalisation.

#### Promouvoir les lines avec la médecine du travail

Conseiller des salariés et de l'employeur, le médecin du travail, s'appuyant sur sa cinanscnsaoe des petoss de travail, de luer ernneonenmivt et des métiers de l'entreprise, juoe un rôle central, aux côtés d'autres partenaires. Il puet être une srocue de pitooniprs en matière d'adaptation de ctearins posets ou de moiicoidfatn de procédures de tirvaal puor fieatlicr l'insertion en mileiu oiiradrne de taviarl des handicapés. Il puet en outre, à tvreras un etitrnee avec un salarié, l'aider à ifeniidetr son haacindp et à eatnmr la démarche de reconnaissance, en lui en enqaxiult l'intérêt.

#### 10.3.3. Fvoaireis le mintaien dnas l'emploi des salariés duvnees handicapés ou dnot le hcaaindp s'est aggravé

Les segiatrans issninett préalablement sur le caractèreeestnl de la prévention et rneelpaplt à ce trtie les disiospitons du trtie VIII de la ceitvoonnn clcoietvlv nationale. Ils reeanlplpt nmmtaomt que les atccidnes du tairval et les maedlias professionnelles, qui peeunvt entraîner un handicap, ne snot pas des fatalités : la pierotcton de la santè relève d'une part, de la responsabilité de l'employeur et diot être pisre en compte dnas l'organisation de l'entreprise, d'autre prat de cauhqe salarié qui est un atecur de sa pprroe sécurité et de clele de ses collègues.

Les stanrgieais considèrent le miieatnn dnas l'emploi des salariés dvueens handicapés cmome une véritable priorité. Ils innteict les esirnerepts à rreheehccr l'ensemble des meynos puor fatieclir le mineitan dnas l'emploi des salariés dvueens handicapés, siute à un adeiccnt ou à une maladie, gleule qu'en siot la cause, et des salariés dnnot le hcandiap s'aggrave.

Ils slunineogt la nécessité de développer des prenrtitaas avec la médecine du travail, aifn d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté. La caonottriecn etnre autrecs concernés (salarié, hiérarchique, médecin du travail), organisée le puls tôt possible, faitlice la rchrehee des suonltios les puls adaptées. Le salarié lui-même, diot être véritablement pirate petanrne dnas la démarche de mitianen dnas l'emploi.

Chaque cas diot faire l'objet d'une réflexion appirfodone et d'un paln d'actions : caractéristiques des difficultés du salarié au rrgaed de son psote de taraivl et de son handicap, étude enrougmqioe et aménagement de la saiutoitn de tairavl (appareillage...), fitaromon du salarié, de l'encadrement et de l'équipe si nécessaire, emeaxn de la lsite des auetrs pestos pvantout être proposés.

Outre les soiltuos ci-dessus, pevunet également cebniuotr au mtenaiin dnas l'emploi d'autres oulits tles que les ctotanrs de rééducation chez l'employeur, passés en caaltiolbroon avec les

oegsmainrs de sécurité scoilae oule tmpes prteial thérapeutique.

Le médecin du triaavl srea associé à la réflexion menée sur l'ensemble de ces questions.

Le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), lorsqu'il existe, a un rôle spécifique de caouistntlon sur les muesres prises en vue de fleiaictr l'insertion ou le meniiaitn au taavril des handicapés, ntmmeonat sur l'aménagement des ptseos de travail. Une ftmroain des élus sur le sjeut est encouragée.

Si, après aivor étudié l'ensemble des possibilités, il apparaît qu'aucune arute suilootn que le lmcicneneiet ne puet être envisagée, l'entreprise s'engage à arotpper au salarié concerné un situoen personnalisé puor flctiaier son reclassement, à tvreras l'aide à la définition d'un peorjt professionnel. Une vaiotdailn des aicqus de l'expérience proua lui être proposée. Le salarié concerné porrua également deamendr à uietislr les herues aesciuqs dnas l'entreprise au trtie du dorit idveiuidnl à la fmtriooan (DIF).

Enfin, en cas de lccneeneiimt puor motif économique, les salariés handicapés feront l'objet d'une atetonitn particulière. L'entreprise concernée s'engage à ce que ctete pputalooi ne fsase l'objet d'aucune discrimination, en prilutaeicr lros de la détermination des critères de ciohx reitlafs à l'ordre des licenciements.

#### 10.3.4. Développer la fatimroon en crous d'emploi et la pootimrn des salariés handicapés

Les siigraaents rnenioscenseat le rôle de la fotoirman puor fvasoirer l'insertion des pnenosres handicapées en meiliu odiriarne de travail, et reneplalt que cette piuplaootn fiat prtaie des pblicus définis comme parieroirits au tirtre XII de la ctvenonoin coiectllve nationale.

Pour fcaeitilr la msie à nviaeu des penreosns handicapées, les eiersperts vinlelet à ce que les foraimntos organisées dnas le cdrae du paln de foimoatr nionet adaptées à luer stuiiaton : durée du stage, matériel, itvnanrntees spécialisé...

Le développement de bailns d'évaluation et d'orientation à daitiotesnn des salariés handicapés pmreet de fitiaecr l'élaboration de luer pjreot poioefessrnl et la crotuncsoitn de pracuros pnsneiooefsrlls évolutifs.

Il est rappelé que la foairtmn « getess et protsues » organisée par les Carm puet être msie en oevure puor l'ensemble des poetss sensibles.

Enfin, une attoitenn particulière srea portée sur les ptoses occupés par des psennores handicapées lros de l'évaluation des rsiques professionnels.

#### 10.3.5. Aceilcliur des penoersns handicapées à tvarres les différents dsoispiifts d'insertion et de formation

? Les sgteas organisés avec Pôle eplomi et les siecrves de l'État puevent ctetusoinr un peemrir oiult d'insertion.

Ces sgetas pvneuet être suivis de caottnrs à durée déterminée avant de déboucher sur un cnortat à durée indéterminée, ptrmteaent anisi aux posenners handicapés d'accéder, par pheass successives, à un véritable proarcus d'intégration dnas la vie pilfsrolesonnee ;

? Jenues en cartnot d'apprentissage ou de professionnalisation.

Si besoin, un pcesusors d'accueil et de taoturt spécifique est élaboré avec le CFA ou l'organisme de fmriotaon partenaire. Luqrose l'apprenti est en saïtuion de handicap, l'entreprise pernd cacntot avec le réfèrent hncaiadp de l'organisme de fimtoaron ? CFA. »

#### 10.3.6. Crneiobutr à l'insertion pselrisfnloenoe des pnenosres handicapées par le ruoecrs aux eetrinrseps adaptées et aux établissements ou siecrves d'aide par le travail

Les pantriraees sociaux suenolgint l'intérêt puor les ertspeeinrs

de recourir aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail qui représentent une solution pour l'emploi de personnes handicapées.

Ces secteurs peuvent se traduire par la cloisonnement de chantiers de fourniture, de sous-traitance et de prestation de services avec les secteurs concernés.

Les stratégies suivantes visent à promouvoir les entreprises de la diversité des talents et par conséquent peuvent être confiées : emballage/conditionnement, déconditionnement, nettoyage, espaces verts, reprographie, mailing, ressources d'entreprise...

En matière de compétences, les produits fabriqués par le « secteur protégé », ils intègrent les entreprises à faible rentabilité leurs services adaptés sur les différentes offres. Ils souhaitent un développement de la compétitivité de ces entreprises qui doivent bénéficier d'une meilleure place dans les rayons, d'une meilleure visibilité et d'une information plus pertinente des consommateurs.

La collaboration avec ce secteur vise à permettre aux entreprises : dans un premier temps de se familiariser avec les conditions de travail et leur compatibilité avec l'emploi, puis, dans un second temps, de favoriser le passage du « secteur protégé » vers le milieu ordinaire de travail. Les entreprises peuvent en outre envisager d'accueillir des personnes handicapées « détachées » de ce secteur, afin d'en apprécier les capacités professionnelles, ou les embaucher directement.

## Article 10.4 - Égalité professionnelle et mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

### Préambule

Les partenariats sociaux du commerce à prédominance commerciale sont caractérisés par le fait que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Dans l'entreprise en effet, garantir la mixité et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a un impact sur la performance, en jouant sur les leviers de la créativité, de la motivation et de l'attractivité.

Ainsi, l'accès à l'emploi, le recrutement, l'insertion, la formation et l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction de sexe, de situation familiale, d'état de grossesse, et sans généralement sans aucune forme de discrimination, constituent un axe fort de la politique sociale de la branche. Les partenaires sociaux s'engagent à décliner cet axe dans l'ensemble des accords qu'ils sont amenés à négocier.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fort que les partenaires sociaux s'engagent à inscrire dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils constatent, d'après le rapport annuel de branche (données 2006), que si les femmes représentent 61 % des salariés, elles représentent également :

- 88,6 % des salariés à temps partiel ;
- 66 % des employés ;
- 39,4 % des agents de maîtrise (37 % en 2003) ;
- 29,4 % des cadres ;
- 55 % des salariés formés.

La part importante des femmes dans les effectifs à temps partiel conduit les partenaires sociaux à examiner les leviers favorables le temps partiel choisi. Cette question fait l'objet

d'une négociation distincte. Les données définies sont intégrées au titre VI de la convention collective.

Ils ramènent en outre que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, conséquence de la spécialisation socioculturelle, de la spécialisation des rôles sociaux et dans les formations initiales, de compétences managériales relevant de ces représentations communes de compétences qui dépassent le cadre du travail.

L'égalité salariale, mais aussi la conciliation vie pro vie perso, la réconciliation entre emploi, carrière professionnelle et parentalité sont au cœur du sujet. Les partenaires sociaux visent à promouvoir les entreprises dans le cadre des dispositions de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006.

À travers les dispositions suivantes, les partenaires sociaux visent à :

- l'information et la sensibilisation des entreprises, des salariés et de leurs représentants, sur l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

- l'élaboration de protocoles pour la gestion des ressources humaines et le management, en faveur de la mixité et de l'égalité (formation, analyse d'indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation pour établir des objectifs de progression, politique menée pour développer la mixité dans les instances de décision...);

- la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel, les modalités de départ et de retour de congés maternité-parentaux, notamment par le biais de la formation professionnelle, pour réduire en matière les écarts de carrière.

Enfin, les partenaires sociaux visent à inscrire la préférence dans une démarche volontaire de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance. Les salariés doivent travailler ensemble, avec leurs différences, dans le respect des individus et de leur statut, quel que soit leur sexe, quelle que soient leurs différences.

### 10.4.1. Dispositif de mixité et d'égalité

Disposer d'indicateurs de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, permettre les contacts et les mesures d'évolution (cf. chapitre III du titre XII de la convention collective « Assurer la veille permanente sur l'évolution des métiers et des qualifications »).

### 10.4.2. Garantir l'égalité dès l'embauche

Les entreprises visent à garantir les principes de l'égalité dans les mêmes conditions pour tous. Elles sont encouragées à favoriser ces principes sur la base des principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminés ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de tous les candidats en vue d'une réponse systématique.

Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Enfin, les entreprises visent à garantir l'équilibre des compétences entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettent en œuvre des mesures de prévention ; par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation masculine, des actions de formation en vue de l'attention des femmes sont mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation masculine. Des objectifs de progrès sont fixés au regard du développement prévu

au 10.4.1.

#### 10.4.3. Smuppreir les écarts suarliaax éventuels sur la bsae du dntisoagc prévu à l'article 10.4.1

Le pipnrice sloen lequell l'employeur est tneu d'assurer, puor un même travail, à ancienneté égale et puor un même neviau de compétences, l'égalité de rémunération etne les fmeems et les hmeoms est réaffirmé. Ce pnicrpie est l'un des ftmnnodees de l'égalité professionnelle.

La rémunération cpronmed le sliraae asni que tuos les atures aetgnvas et areessocics payés, deeremitcnt ou indirectement. Les différents éléments cmnspaoot la rémunération dvoient dnoc être définis sur des neroms iqeiueudts puor un même nieavu de classification. Les catégories et les critères de csafostaicilin et de ptiooormn professionnelle, asni que teutos les auters beass de cuall de rémunération, deniovt être cnoumms et ne deonvit pas être dnaintirmiscs puor les salariés aanyt bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé petranal d'éducation.

Les eprmyloues réaliseront chuqae année le daiginstoc des écarts éventuels de rémunération enrte les fmemes et les hoemms et arrêteront si biseon les meesrus nécessaires. Ce dtiaignosc srea présenté aux paniraretcs suoicx cahqae année, dnas le cadre de l'examen du roapprt égalité psnosefrnoelile entre les feemms et les hommes.

Les évolutions de siaarle aelipllbcas aux salariés de l'entreprise ne pneeuvt être supprimées, réduites ou différées, en risoan de la pirse par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cahmp d'application des mesreus celvletoics - générales ou catégorielles - d'augmentation des rémunérations, résultant d'un aorccd cleolticf ou d'un enmeggen unilatéral de l'employeur, ne puet eclruxe des salariés au motif que ceux-ci snot en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

Par ailleurs, à défaut d'accord d'entreprise spécifique, luqrose des msreues iildeedivulns d'augmentation des sialears snot appliquées au ttire d'une période de référence donnée, snot puor l'ensemble des salariés, snot puor crenateis catégories, les salariés en curos de congé de maternité, de paternité ou d'adoption à la dtae d'application des mesuers ieddeivnulls en qstueion bénéficient, s'ils snot crpmois dnas le cahmp d'application de ces mesures, d'une atunmietgoan ildidvineule qui ne puet être inférieure au tuax moyen d'augmentation des salaires, résultant dsedteis mesures.

#### 10.4.4. Améliorer l'accès à la ftaoormin penreloosiflsne et à la voidalatn des aqiucs de l'expérience

Cf. atrlcie 12.3.1.4 ? La VAE ? Vlotdiaain des auciqs et de l'expérience ?

#### 10.4.5. Perdne en cptmoe les oilntabigs fiemiaalls dnas la définition de la durée et de l'organisation du travail

##### 10.4.5.1. Durée et oaisratnoign du tavairl (Voir teirts V et VI)

##### 10.4.5.2. Gtesoin des congés payés et aménagement des haoirers (cf. art. 7.2 « Orrde des départs en congés payés »)

#### 10.4.6. Feravsoir les évolutions preoofnslnesils puor tous

##### 10.4 6.1. Fiaoersvr la mixité

###### 10.4.6 1.1. Principes

Afin de développer l'accès des femems et des hmmeos aux différents métiers, la mixité des epmilos diot être recherchée, nneammott par le développement de possibilités puor les femmes intéressées, et qui sieuntohat évoluer vres des métiers anlmeuecelt plutôt masculins, et inversement. Le développement de ces possibilités est d'autant puls iontmaprt qu'il représente une stuloion puor la polyactivité souhaitée par les paaeriernts sociaux, nentomamt puor les salariés à tpems partiel.

Ces possibilités rspneoeet sur le cagehmnent des représentations clleurtels des métiers, sur l'évolution des meods de management.

##### 10.4 6.1.2. (Article supprimé par aeavnnt n° 81 du 9 jleiuvt 2021))

##### 10.4.6.2. Gtiaarnr l'égalité dnas les évolutions professionnelles

Par ailleurs, les femmes et les homems dvneiovt être en muesre d'avoir accès aux mêmes puarcros pfirsnlloeons ; ils dvenoit bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y cmprois en ce qui cnnoctree les petsos à responsabilité.

Les enrnrsetpies s'engagent à inerfomr les salariés des oerffs d'emploi de l'entreprise, en cas de vnccaae ou de création de poste. Les peirtaernas sacuiox engoacnreut vvnemiet les etnrseipers à poretr lures effotrs puor accroître la prat des femmes, en piatcrelur dnas les pstoes d'encadrement.

Les prniaeertas suaicox innicett les eeetnsrrips à emniaexr les critères rntuees dnas les définitions d'emploi qui sneieart de naurte à écarter cteirans salariés. Ils artintet luer atotientn sur la nécessité de veiller à ce que la soatitiun flalimiae des salariés, comme les aménagements d'horaires accordés à catrenis salariés puor coinelicr la vie pefieloosnsrnlle et la vie privée, ne cnsuetnotit pas un oscbatle à l'évolution de luer carrière professionnelle. Ils sgeliunnot puor clea le rôle enseiestl de l'entretien professionnel.

##### 10.4.6.3. Apocnmgcear la mobilité géographique

Les pntiaareres siocaux innctetit les eienrsrteps à prendre en ctmope les éventuelles oaloignbtis faemllialis dnas la giteson de la mobilité géographique, puor ne pas fernier les évolutions professionnelles.

En cas de mobilité géographique puor roiasn pefsonniellorse d'un(e) salarié(e) dnoc le coinojvt tarvlaile dnas la même enspierre ou établissement, l'entreprise ou l'établissement s'efforce de poeporsr à celui-ci, poermiaetrirrit dnas le temps, un emlopi silimraie à cueli qu'il occpuiat précédemment, dnas des cnidntoios qui soneit alptcbceas sur le palm faimlial et cmtiepolbas aevc les bisenos de l'entreprise.

##### 10.4.6.4. Gérer les congés puor catrcrsonnie de famille, maternité, paternité et pantarel (cf. art. 12.3.1.2)

Les congés puor ctnocansrie de famille, maternité, paternité et pntaeral ne dineovt pas ciousttenr un feirn au déroulement de carrière.

Les sianritegas rplaneepvt les tremes de l'article 12.3.1 de la cetioonvnn clietlvcoe « Faicltier le roteur de congé praantel ou d'absence prolongée puor mladae » :

« Aifn d'assurer les meeelilrus cndonioits pslisboes de rtueor dnas l'entreprise à l'issue d'un congé preatnal d'éducation à tpems plein d'une durée supérieure à 3 ans, les sriaagitnes incitent à la réalisation, anavt la rriepse du travail, d'une aoitcn de bialn de compétences, de vtidiaalon des aiucqs de l'expérience et de rmisee à naevu si clea s'avère nécessaire, puor les salariés qui en fereaint la demande. Les salariés sorent informés de cette possibilité aavnt le début de la première période de congé parental.

Dans ces cas, l'action purora être réalisée au ttire du diort iiduvenidl à la fiooamtrn (DIF), seoln l'accord formalisé entre le salarié et l'entreprise avant le départ du salarié en congé.

Les srngeaiats ecengnuraot également l'accès des salariés concernés à des périodes de professionnalisation, avant la fin du congé peanatr ou à luer retour. »

De plus, les srgaintaies snlenuoigt l'importance du lein réciproque que l'employeur et le salarié dnivoet enrntenetr pdennat le congé, aifn de pgrataer ttoue iftmanoion uitle sur l'entreprise et sur l'emploi.

##### 10.4.7. Asseurr la caomticnoumin sur les binesos en compétences des eripterness et feticalr l'orientation des jeunes, en renfaust les obatescls tnteoinlridas et clerultus de la

Les perirnetas sacioyx décident de rncfoeerr lures aincots de ptirraeaant avec l'éducation nlaaotnie et l'enseignement arlgoice à treavrs les cnvnirootes de coopération cnuceos avec ces ministères, et avec l'enseignement supérieur - universités et écoles -, en matière de ctoaimcuoinmn sur les métiers et d'orientation professionnelle. Ces aitoncs dovinet résolument ltuter crntoe les obstacles tdtaienolnirs et ceululrts de la représentation des métiers.

Les sgtariianes egouarcnnet les enprstiees et leurs paterenrais sioaux à fvosraer les acntois d'information sur les métiers du cmmoecre et de la distribution, en favuer des salariés et de leurs enfants.

#### 10.4.8. Informer, snieilesibr et mlseobiir l'ensemble des acteurs

Les prretanaeis siucaox slingeuont la portée ictianivte et pédagogique de leurs dpionssiots et s'engagent à en farie la ptioomron auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants. Une opération de communication, en piarnatret avec le ministère de la cohésion sloaice et de la parité srea étudiée. Cette opération srea confiée à la cosiomsimn pirtaiare nalintoae de l'emploi.

## Article 10.5 - Licenciement collectif

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

### 10.5.1. Imniotrafon des représentants du personnel

#### 10.5.1.1. Odrre du jour

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un pejort de lcnecemniit collectif, l'ordre du jur diot le mnenniteor expressément.

#### 10.5.1.2. Itmfoairn des représentants du personnel

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui pteetmre de jueor eivneetcemfft son rôle, la driticeon diot lui adresser, avec la coointvcaon à la réunion, les dmtconues visés au 2e alinéa de l'article L. 1233-31 du cdoe du travail, c'est-à-dire :

- la ou les ranoiss économiques, financières ou tueieqhncs du pjeort de lneeincemict ;
- le nobrme de travullerias dnnt le leceninmiect est envisagé ;
- les catégories prelooieslnfess concernées ;
- le nmrboe de travailleurs, pmannteres ou non, employés dnas l'établissement ;
- le ceelaindr prévisionnel des lintciecemns ;
- les mureess de nrtuae économique envisagées.

#### 10.5.1.3. Fusion, concentration, restructuration

Dès que la dreotciin est en msuree de prévoir les conséquences dnas le dnaomie de l'emploi des décisions de fusion, de ctrenoaintcon ou de restructuration, elle diot en imeofnrr le comité d'entreprise ou d'établissement, le cletsonur et étudier avec lui les cdnniotos de msie en ?uvre de ses prévisions, nteomam en ce qui cncnoere le rcerous éventuel au Fdnos ntanoial de l'emploi.

Lorsque l'entreprise cnutlsoe le comité d'entreprise ou d'établissement sur un pojert de lmeineneict ceiltolf résultant d'une décision de fusion, de cainncrotoetn ou de restructuration, elle diot l'informer des futacres économiques ou tceiqehus qui snot à l'origine de ctete soititaun et iedqnir les dntsiiospts qu'elle a pu penrdre ou evsignae de penrdre puor ltimier les mseuers de licenciement.

### 10.5.1.4. Délai préfix

10.5.1.4.1. Lurosqe le prejot de leinnmceieict puor rniosas économiques potre sur minos de 10 salariés dnas une même période de 30 jours, le liecmencnet de cuchan des salariés doit, geul que siot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure cotrmpnaot :

- une covoitcanon de l'intéressé à un eeetrnin préalable, ctete cocotnvoain étant siot adressée par lttere recommandée, siot resime en mian porpe crntoe décharge ;

- un eeientrn dnas les ctidnnois prévues aux atecilrs L. 1232-2 à L. 1232-5 du cdoe du tairvl ;

- un délai de 7 jorus etrne la dtae puor llqelaue le salarié arua été convoqué à cet etneetirn et la ncifiotiaotn du liecneemnt ; ce délai est de 15 juors en cas de lenctieemcic iuvdnediil d'un mberme du poensrenl d'encadrement ;

- l'indication du ou des moifts économiques du lccieiemnt dnas la lttere prévue à l'article L. 1233-15 du cdoe du travail.

Toutefois, lruqose les contnidios économiques anuort cuointd une esrinpetre ou un établissement atstsjeui à la législation sur les comités d'entreprise à :

- lncieiecr puls de 10 salariés peandnt 3 mios consécutifs, puor tuot nevaouu lcinmecineet économique au corus des 3 mios sanuivts ;

- lccienier puls de 18 salariés au cuors d'une année civile, puor tuot nvuaouu liicneemcic économique au corus des 3 mios saivnut la fin de ctete année civile,

alors, l'entreprise ou l'établissement dvrea rcepteer les dtopisnisisos de l'article 10.5.2.1. ci-dessous.

10.5.1.4.2. Loursqe le pojert de lcieceemnt ptore sur au mnios 10 salariés dnas une même période de 30 jours, un délai préfix mxmiaal diot s'écouler, à l'exception des cas de fcroe mrauee ou de cnaietnocrss économiques eoielxplentcns cmantroopt un caractère d'urgence, enrte la noaiotifitn à l'autorité atrvtaidiimnse compétente (prévue à l'article L. 1233-46 du cdoe du travail) et la ntooiaciitfn des licteienecmns aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 juors lsrouqe le nbmroe de leieinctncms envisagés dnas l'entreprise ou l'établissement est au mnois égal à 10 et inférieur à 100 ;

- 45 juors lsurqoe le nomrbe de lencmiteices envisagés est au mions égal à 100 et inférieur à 250 ;

- 60 juors lquosre le norbme de leinecnetims envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné nntommaet à ptetmree la tuene d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cttee sodnece réunion ne puet être fixée rtvimecseneept puls de 14 jours, 21 juors ou 28 juors après la dtae fixée puor la réunion prévue à l'article 10.II de l'accord ieronsntprnesofiel du 10 février 1969 rltaiet à la sécurité de l'emploi, modifié en deenrir leiu par l'accord du 22 février 1988.

Afin de perttemre aux mrmbees élus du comité et aux représentants siuycndax de dosisper d'un tmeps siuffnast de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dnas les errnpsites cratoomnpt pesrulus établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissement concernés ne puet se tenir, suaf en cas de fcroe majeure, de renrsemdeest ou de lqtiodiuian judiciaires, monis de 4 juors après la dtae de la première réunion. Ce délai est porté à 6 jorus dnas le cas où le leninemiccet cnorcene 100 salariés ou plus. Toutefois, les coinctvnoas à la première et à la deuxième réunion du comité puevnt être adressées simultanément.

Lorsqu'un acrocd ctioclelf paotrnnt sur les cniitnods de

licenciement, nomanmtet sur les mesreus prévues à l'article L. 1233-31 à L. 1233-33, L.1233-48 et L. 1233-63 du cdoe du travail, a été cnolcu à l'occasion du pejrot de liemecnenict ou lrsquoel'entreprise aqluippe les dipiiontssos préexistantes d'une cotinenvon ou d'un aorccd cillcetof anyat ce même objet, l'autorité aiiirattsimvdne a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jrous ou tuot artue délai prévu par cnnetnooivs ou aocdcrcs cloifclets de triaval snas que ce délai psiuse être inférieur au délai prévu à l'article L. 1233-54 du cdoe du travail.

#### 10.5.1.5. Iomiortfann et ctulsooinatn du comité cerantl d'entreprise

Lorsqu'un même pejrot de lncnemieeit d'ordre économique est envisagé dnas prluuies établissements, simultanément ou dnas une même période de 30 jours, le comité creatnl d'entreprise est informé et consulté solen les dsiisipoints des aletircs L. 2323-15 et L. 2327-2 du cdoe du taairvl ; les comités d'établissement, chucan en ce qui le concerne, snot parallèlement informés et consultés au crous des duex réunions prévues par les doisioinntss légales, ansii que par cleles du présent accord.

#### 10.5.1.6. Iiomafntron et colisunatotn des délégués du personnel

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une eriepstnre ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du porennesl snoert informés et consultés au leiu et pacle diudt comité.

### 10.5.2. Doispistnois sociales

#### 10.5.2.1. Anticos à ederpretnne par l'entreprise

Lorsqu'une eseirpntre est cnutodie à réduire ou à cseesr son activité, elle recherchera, en lisoian étroite aevc le comité d'entreprise ou d'établissement et les ogearismns habilités, tueots les mseerus de foiamtorn et d'adaptation nécessaires aifn de fsaovrir le rslcnsaemet du personnel.

Les piptorioosns de rlemacsenet dnivoet être écrites et précises. Eells pnotet sur un eomlpi rvlenat de la même catégorie ou sur un elmopi équivalent ou, à défaut, après l'accord exprès du salarié, sur un elmpoi d'une catégorie inférieure.

Si totoeifus elle est amenée à envageisr un lmceiiencnet cileltoctf d'ordre économique, elle diot :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est plsobise le norbme des lniencteimcs ;

- uleistir les possibilités ofeertfs à cet égard par une pitiqloue de motuanits internes, éventuellement par l'affichage des elpmios à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dnas un aurté établissement de l'entreprise, ou dnas des esrpietenrs qui lui snot reliées ;

- rceeeehrr les possibilités de remlcaseenst à l'extérieur de l'entreprise, en pceuiiatrlr dnas le cdare de la bnacche professionnelle, en finsaat apepl à la cmomssoiin insesonreopetrlnflde de l'emploi ;

- mrette à l'étude les ssuoingegts présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nombre de lenctimcneies et luer aptpeorr une réponse motivée ;

- inrmofer la cmsoosimin piartare nnaloaite de l'emploi, snas préjudice, dnas les eentpsiers ou établissements asejtiutss à la législation sur les comités d'entreprise, loqsrue le projet de liinecneemt prote sur au mnios 10 salariés sur une même période de 30 jours, de l'obligation d'établir un paln de sagrvaudee de l'emploi ctonaomrpt de mrueses tleels que ceells prévues à l'article 12 de l'accord irrntfsnesoneopil du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi, qui srea smoius au comité d'entreprise ou d'établissement et dvrea lui être adressé aevc la cvoooniactn prévue au point 10.5.1.2 ci-dessus.

Lorsque l'entreprise a rcueors à des mnoiattus internes, elle diot s'employer à éviter que ces matounits entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de potess de travail, par des ancoits appropriées de réadaptation ou de

fraimoton pnfrnoleeisolve luer ptetrnemat d'accéder à des peosts vcaatns de qaluoaatiifcn équivalente ou supérieure.

#### 10.5.2.2. Mutations

Lorsqu'une eitnrpse a procédé à des muoittans itrennes en vue de dneumiir le nbrmoe de salariés cirpoms dnas un leminceicent cciotellf puor rsoian économique et qu'il n'aura pas été pobslsie d'éviter un déclassement, l'employeur aerrussa au salarié déclassé le manietn de son saarlie antérieure pndeant une durée égale à cllee du préavis qui lui searit apipablcle en cas de licenciement, en alapicipotn des doisniosptis conventionnelles, et au minmium pnednat :

- 1 mios puor les salariés aaynt sataisift à luer période d'essai et qui ont mnois de 2 ans d'ancienneté le juor où la mouattin pnerd eefft ;

- 2 mios puor les salariés aaynt puls de 2 ans d'ancienneté le juor où la mutioatn pnred eefft ;

- 3 mios puor les salariés anyat puls de 3 ans d'ancienneté le juor où la mtouatin pernd eefft ;

- 4 mios puor les salariés aaynt puls de 5 ans d'ancienneté le juor où la miattoun pnerd eefft ;

- 5 mios puor les salariés aaynt puls de 10 ans d'ancienneté le juor où la mitoatun prend eefft.

Pendant ctete période, les aegntavas liés au cotrnat de tariavl de l'intéressé lui rtnerot acquis.

Une inroitofman préalable à la mautiotn eticfvfee dvera être communiquée aux salariés concernés ptnaort sur le ptsoe qui luer est orefft (caractéristiques, salaire, etc.), anisi que les grtanaeis dnnot ils dipesosnt en aptpoicilan du présent accord. Les salariés dsprenoosit d'un délai de réflexion de 15 juors commençant à courir à ctomper de la nocfttaoiin de l'offre puor l'accepter ou la refuser.

Les esireeptnrs s'efforceront d'assurer le rasneesemclt des salariés dnas des focitnns reevlnat de la même catégorie plieifnnsroseoe ; en cas d'impossibilité, eels lui en mneitianodnrt les avgatanes lsqorue la mtioaun arua été effectuée dnas l'établissement lui-même ou dnas l'un des établissements de l'entreprise.

En cas de rupurte du carontt de tvarail irntevnenat au crous d'un délai de 3 mios snvuait la mottiaun effective, le salarié muté crevnsoe le bénéfice du paln siocal établi lros de la procédure de lieicnncemet puor moitf économique dès lros que la rturpue est fondée sur un moitf lié à la mautotin ; celle-ci retse itmpbuale à l'entreprise.

#### 10.5.2.3. Indemnité tepamroire dégressive

Si le déclassement entraîne puor l'intéressé une réduction de saarlie d'au mnois 5 % et s'il cotmpe au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, il percevra, après eipairtxon du délai prévu à l'article 10.2.2 du présent trite et pnedat les 8 mios suivants, une indemnité tparreioe dégressive. Si l'employeur a ccolnu aevc le Fdons naaoitnl de l'emploi une cnonvtioen anaussrt aux salariés déclassés le bénéfice des aniooactlls tiarroepmes dégressives prévues par l'article L. 5123-2 du cdoe du travail, les alcatlooins timoaperers versées au ttire de la citoenovnn passée aevc le Fonds noaitanl de l'emploi se sutbneitsut aux indemnités tiemerorpas dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité timparroee dégressive est calculée, puor cauchn des 8 mios sivnaut l'expiration du délai fixé par l'article 10.2.2 du présent trite pnanedt leeuql le saialre antérieur est intégralement maintenu, sleon les ptoarceuegns ci-dessous de la différence enrte l'ancien et le nouveau sraiale :

- puor les 2 perreims mios svaints : 80 % ;

- puor les 3e et 4e mios svntias : 60 % ;

- puor les 5e et 6e mios svutians : 40 % ;

- pour les 7e et 8e mois suivants : 20 %.

Le salaire aiecn est égal :

- pour les salariés à temps complet : 1/3 des 3 derniers mois ;

- pour les salariés à temps partiel : 1/12 des 12 derniers mois (afin de tenir compte des heures complémentaires ayant été accumulées au cours de cette période), à l'exclusion, dans l'un et l'autre cas, des primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées aux salariés pendant la période considérée.

#### 10.5.2.4. Ancienneté

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouveau établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le ou les précédents établissements.

#### 10.5.2.5. Priorité de reclassement

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de réaffectation si un poste de même nature devient vacant.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si possible, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. Pour ce faire, l'entreprise :

- lui donnera pendant 1 an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions prévues par les articles 21 à 23 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ; les salariés qui n'ont bénéficié de cette disposition ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé ;

- acceptera, pendant cette même durée de 1 an, la demande d'inscription du salarié à une formation, dès lors qu'il est apte à la suivre, envisie un cycle, un stage ou une session de formation qu'elle organise et prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

#### 10.5.2.6. Recherche d'emploi

Les entreprises doivent rechercher, en liaison avec les organismes intéressés, les possibilités d'emploi susceptibles de conduire aux salariés dont le licenciement est envisagé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui peuvent être utilisés par eux.

Les entreprises doivent connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé.

#### 10.5.2.7. Préavis

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouveau emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis prévue par le contrat de travail non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures de travail résultant des interruptions de la continuité de l'activité peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le comité d'entreprise.

Il sera accordé au salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, qui en formule la demande, une interruption d'absence en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

#### 10.5.2.8. Prise en charge par Pôle emploi

La prise en charge par Pôle emploi des salariés licenciés et

l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assurent à cet effet tous les moyens nécessaires avec Pôle emploi.

#### 10.5.2.9. Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté une réduction de rémunération personnalisée, un contrat de transition professionnelle ou un congé de réinsertion bénéficient d'une priorité de réembauchage pendant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'exercer de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Ils sont avisés par écrit de ce droit et du délai qu'ils ont pour l'exercer. Dans ce cas, l'employeur informe les salariés concernés de toutes les possibilités de réaffectation dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salariés réembauchés bénéficieront des dispositions de l'article 10.5.2.2 ci-dessus, à l'exclusion de la partie de l'article alinéa relative à la cessation du bénéfice du plan de sauvegarde de l'emploi établi lors de la procédure de licenciement pour motif économique qui s'avère au stade du réembauchage sans objet.

En outre, le salarié réintégré sera réaffecté dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment du licenciement. Cependant, si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent alinéa est réembauché dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement à laquelle il a éventuellement droit dans le cas d'un licenciement sans objet de la première indemnité perçue.

#### 10.5.2.10. Renvois et indemnité de licenciement

Les entreprises confrontées à des problèmes de surcapacité doivent tout en s'efforçant de faciliter la reconversion des salariés âgés d'au moins 50 ans, en encourageant de poursuivre une mutation après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de production appropriés.

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans a droit à l'indemnité légale de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à une indemnité de 20 % de l'indemnité de licenciement prévue par l'annexe à la convention collective dont il relève.

Ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du présent article :

- le salarié ayant obtenu un rattachement avec l'aide de son employeur ;

- le salarié qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurance chômage jusqu'à la date d'expiration de sa période ;

- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une retraite (FNE, accord d'entreprise) ;

- le salarié qui peut faire valoir ses droits à une pension de retraite.

#### 10.5.2.11. Logement

Les salariés bénéficiant d'un logement et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques doivent être logés pendant un délai maximum de 3 mois à compter de leur licenciement ; ce délai peut être porté à 6 mois pour tenir compte des difficultés rencontrées de logement.

Toutefois, lorsque ces bénéficiaires sont âgés d'au moins 60 ans à la date de leur licenciement, l'entreprise s'efforcera de les réaffecter dans des conditions de travail ou, à défaut, de les maintenir dans les lieux jusqu'à l'âge où les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite et au plus tard jusqu'à 65 ans.

Les entreprises facilitent, en outre, par tous moyens, le déménagement des travailleurs appelés à travailler dans une autre région, et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les avantages de transport de domicile qui pourraient être versés dans le cadre de la législation en vigueur (convention FNE, pour l'aide à la mobilité géographique notamment).

## Article 11.1 - Information et consultation des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

### Titre XI : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

#### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les partenaires sociaux sont engagés dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les entreprises doivent mettre en œuvre avec leurs salariés.

Le secteur du commerce de détail et de gros connaît depuis quatorze années des changements importants. Après la période de développement et de forte croissance, analysée notamment lors du colloque d'étude prospective tenu par la branche en 1989, le secteur connaît une situation économique marquée par une forte baisse de la consommation et par des évolutions.

La compréhension de ces changements est essentielle pour permettre au secteur d'identifier les leviers d'adaptation au service de sa pérennité et de son développement, dont les éléments majeurs sont le maintien et le développement des compétences des salariés.

Ainsi, la seconde étude prospective sur les métiers et l'emploi, réalisée dans le cadre d'un contrat d'études prospectives et des travaux de l'observatoire prospectif du commerce, publiée en mai 2008, analyse les mutations que le secteur connaît tant au niveau économique, social avec toutes les conséquences en termes de consommation, de réglementation que d'organisation, et décrit l'effet de l'introduction ou du développement de nouvelles technologies en cours. Elle anticipe un tassement de la croissance de l'emploi, plus ou moins impacté selon le secteur économique, et analyse les besoins en compétences par grande filière de métiers. Elle préconise un certain nombre d'actions pour le développement de l'employabilité et de la sécurisation des parcours des salariés, notamment par le développement des compétences. Elle préconise également des actions pour le développement de la professionnalisation et des parcours qualifiants, en particulier pour les métiers prioritaires, salariés sur des métiers en évolution. Elle préconise enfin des actions pour l'amélioration de l'intégration des nouveaux entrants, en particulier des jeunes. Ces actions de fond ont été définies de façon structurée dans 3 scénarios économiques envisagés et doivent être mises en œuvre quel que soit le scénario, même si leur application, dans le temps, pourra être modulée en fonction des évolutions probables envisagées par chaque scénario.

Les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les résultats de cette étude pour définir les objectifs du présent accord :

- les enjeux de la GEPC ;
- les moyens d'une dynamique durable d'observation et de prospective sur l'emploi-formation ;
- les leviers de promotion et de soutien de parcours de professionnels pour tous, salariés expérimentés et nouveaux entrants ;
- l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites, dans une logique GEPC.

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent à leur volonté de jouer pleinement leur rôle et de prendre leurs responsabilités pour la mise en œuvre de ces dispositions.

Les partenaires sociaux rappellent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui s'applique aux moins de 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension collective au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail respectivement au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art. L. 2242-15 à L. 2242-18 du code du travail).

Le présent accord établit une disposition relative à la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui contribue à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, et des mesures globales dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et de mesures économiques. Ces mesures ne font pas l'objet de l'accord.

La GPEC, démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en œuvre et à évaluer les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation collective prévue par la loi.

Pour autant, les partenaires sociaux décident de poursuivre la logique de GEPC auprès de toutes les entreprises de la branche, en particulier les petites.

La GEPC donne la possibilité aux salariés de la branche d'accéder à des changements de poste, à la promotion professionnelle, à de nouveaux métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Pour cela, la GEPC s'appuie sur des mesures pour l'identification des besoins collectifs et individuels, l'organisation du travail, la mobilité professionnelle et/ou géographique, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises de la branche s'appuieront sur le contrat d'études prospectives publié en mai 2008, qui relève 8 grands axes de changement ayant un impact sur le contenu des métiers :

- le développement des nouvelles technologies ;
- le renforcement de la dimension managériale ;
- la déclinaison de compétences de postes de vente avec une prise en compte de la dimension sociale des métiers ;
- le développement du tout libre-service et le maintien « au plus juste » des rayons spécialisés ;
- une recherche de différenciation par les services offerts ;
- le développement de la polyvalence ;
- l'accompagnement de la vente et la montée en compétence des vendeurs ;
- la mise en place de nouveaux supports.

En fonction de ces axes de changements, le présent accord prime sur les autres de cohérence :

- l'évolution de l'emploi et des compétences en fonction des tendances économiques, technologiques, démographiques ;

- les processus d'information et de consultation des acteurs représentatifs du personnel ;
- l'accès à la formation par la mobilisation des moyens mis à disposition ;
- l'organisation et les conditions de travail ;
- la mobilité professionnelle et la promotion ;
- les priorités définies pour les publics les plus concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

## Article 11.1 - Enjeux de la GPEC

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008*

Les dirigeants comprennent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui occupe au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension intermédiaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail appliqués au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art. L. 2242-15 à L. 2242-18 du code du travail).

Le présent accord établit une disposition entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui contribue à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, et des mesures complémentaires dans le cadre de plans de développement de l'emploi et de politiques économiques. Ces mesures ne font pas l'objet de l'accord.

La GPEC, démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en œuvre et à évaluer les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise, tient sur le plan qualitatif, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation prévue par la loi.

Pour autant, les partenaires décident de promouvoir la logique de GPEC auprès de toutes les entreprises de la branche, en particulier les petites.

La GPEC donne la possibilité aux salariés de la branche d'accéder à des formations de poste, à la formation professionnelle, à de nouveaux métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Pour cela, la GPEC s'appuie sur des mesures pour l'identification des besoins collectifs et individuels, l'organisation du travail, la mobilité professionnelle et/ou géographique, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises de la branche s'appuieront sur le rapport d'études prévisives publié en mai 2008, qui relève 8 grands axes de développement ayant un impact sur le secteur des métiers :

- le développement des nouvelles technologies ;
- le renforcement de la dimension managériale ;
- la déclinaison de nouvelles formes de travail avec une prise en compte de la dimension locale des territoires ;
- le développement du travail libre-service et le métier « au plus juste » des métiers ;
- une recherche de différenciation par les services offerts ;
- le développement de la polyvalence ;

- l'accompagnement de la vente et la montée en compétence de conseil ;

- la mutualisation des fonctions supports.

En fonction de ces axes de changements, le présent accord permet aux entreprises de mettre en cohérence :

- l'évolution de l'emploi et des compétences en fonction des grands enjeux économiques, technologiques, démographiques ;
- les processus d'information et de consultation des acteurs représentatifs du personnel ;
- l'accès à la formation par la mobilisation des moyens mis à disposition ;
- l'organisation et les conditions de travail ;
- la mobilité professionnelle et la promotion ;
- les priorités définies pour les publics les plus concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

## Article 11.2 - Information et consultation des délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022*

Les partenaires ont la volonté d'inscrire leur démarche d'observation et de suivi de l'emploi-formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les territoires.

11.2.1. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

11.2.2. Commission paritaire nationale de l'emploi

Les partenaires du présent accord rappellent que, conformément au titre IX et à l'article 12.1 CCN, la CNPE de la branche agit régulièrement les données issues des travaux de l'observatoire sectoriel des métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles de l'observatoire professionnel du commerce. La commission a un rôle général de pilotage de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. Elle examine périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des certifications de qualification pluri-sectorielles (CQP et CQPI) permettant la validation de l'acquisition par la formation ou par l'expérience, des compétences utiles dans la profession.

11.2.3. Diffusion des résultats des études d'observation et de suivi de l'emploi-formation

« Les données recueillies et analysées des travaux de l'observatoire sectoriel des métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles issues de l'observatoire du commerce sont mises à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et ceux appropriés selon les caractéristiques de celles-ci, en vue :

- ?? d'aider les entreprises du secteur à :
- ?? définir les axes et priorités de la formation dans la branche ;
- ?? détecter les évolutions structurelles de justifier, dans la branche, d'actions d'anticipation ;
- ?? faire les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
- ?? définir les qualifications utiles dans la profession et justifier la création ou la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ceux-ci, les partenaires relèvent les termes de l'article 12.2.1 concernent les commissions paritaires ;
- ?? suivre et adapter, au besoin, les certifications ;
- ?? d'apporter des informations pour valider les compétences à :
- ?? définir leur propre politique de formation ;
- ?? mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et

des compétences ;  
?? gérer les évolutions pnesonslelrrios de lures salariés ;  
?? développer des méthodes d'analyse du tvrrial et des compétences.

Ces données snot à la ditiopsoin des prrtaaeis souicax des eeteepisrns puor luer démarche GEPC ou GEPP.

Enfin, ces données snot également mises à dsiistpoion des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et oingaremss de fmiratoon concernés par la profession, et des régions.

#### 11.2.4. Anemacgpemcnnot de cttee dunmayqie au niaevu territorial

Les staaiegrnis rfrncenoet les termes de l'article 12.14 crneconat la pitmoorn des beinsos de la banchre et des réponses à y apporter, dnas les toeerrtiris et dnas les entreprises, natmnomet les PME.

Ainsi, le comité de ptgaoile pairitare défini à l'article 11.2.1 ci-dessus eiganesvra systématiquement, lros de l'élaboration du caiher des cagrehs visé dnas le même article, la dminiseon tiaeilorrtrte des trvaux confiés à l'observatoire peiorpcstf du commerce. Notamment, le talaebu de brod des données siolceas annleules défini à l'article 12.11 puor l'élaboration du rraprot aneunl de brachne srea décliné tuos les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales seornt mises à diosositpin cmome prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux aruects régionaux de l'emploi et de la faritmoon professionnelle.

## Article 11.2 - Dynamique d'observation et de prospective emploi-formation

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022*

Les sgietaains ont la volonté d'inscrire luer dmiyqnaue d'observation et de peisprocvte scrlieleoe emploi-formation dnas la durée et de façon coordonnée etre la branche, les epearneitrs et les territoires.

11.2.1. (Article supprimé par ananvet n° 81 du 9 jelulit 2021)

#### 11.2.2. Comiismson ptraiire ntilonaae de l'emploi

Les ptreias sgitnaerias du présent accord rpeealpnlt que, conformément au titre IX et à l'article 12.1 CCN, la CNPE de la bhrncae siut régulièrement les données isesus des tvrvaux de l'observatoire piceosrptf des métiers et des qniauloitaifcs de la bchrane asnii que cleles de l'observatoire prpcitsoef du commerce. La cmoomissin a un rôle général de ptoomiron de la ftrooiman pesonsrneiollfe en lisaion aevc l'évolution de l'emploi dnas le secteur. Elle enaxime périodiquement l'évolution qnittataivue et qtiilvaatue des emlois et des qaftulanicoiis et met nnaemotmt en pcalle des ceifcratits de qauoalfitiicn plonilofressnee (CQP et CQPI) pmtetnaret la vdaaioiltn de l'acquisition par la ftormoain ou par l'expérience, des compétences utelis dnas la profession.

#### 11.2.3. Dufoisfin des résultats des études d'observation et de pvserpicote emploi-formation

« Les données reecluilis et analysées des tvaaux de l'observatoire pctesirpf de métiers et des qtailanfuicios de la bhrace ainsi que cleles ieuss de l'observatoire du ccermmoe snot mesis à la ditiosospin des preanriates sociaux, des entreprises, par tuos les monyes et caaux appropriés seoln les caractéristiques de celles-ci, en vue :

? d'aider les pirnraeaets siocaux de la bchrnae à :  
?? définir les aexs et priorités de la fartoimon dnas la bnarhce ;  
?? détecter les évolutions sectlusebips de justifier, dnas la branche, d'actions d'anticipation ;  
?? firae les renaomadmintocs d'accompagnement nécessaires ;  
?? définir les qfacaioitlnius uetlis dnas la psoisfoern et jsfantiitut

la création ou la mdiootiafcn d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Puor ceux-ci, les strnieaiags ranlpelet les temres de l'article 12.2.1 cnrenaoct les ciimonssoms plnisefeesloonrs cvstautoinles ;  
?? suivre et adapter, au besoin, les cissaocctlfainis ;  
?? d'apporter des imronfiatnos panvout adeir les epeesnrtris à :  
?? définir luer propre plioqiute de fotiarmon ;  
?? mrtee en pacle une piuiioqlte d'anticipation des évolutions et des compétences ;  
?? gérer les évolutions pslrrieneofonsls de leurs salariés ;  
?? développer des méthodes d'analyse du tarvial et des compétences.

Ces données snot à la dsotsiioipn des panretreais sciaoux des ertienresps puor luer démarche GEPC ou GEPP.

Enfin, ces données snot également meiss à dtisoopsiin des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et onaermgsis de fooirman concernés par la profession, et des régions.

#### 11.2.4. Apmogcaenncent de ctete dmquniyae au niaevu territorial

Les siineaargts rcfnrnoet les terems de l'article 12.14 cennncorat la pimorotn des bneosis de la bahcrne et des réponses à y apporter, dnas les teirerirtos et dnas les entreprises, nemntoamt les PME.

Ainsi, le comité de pigatloe pitraraie défini à l'article 11.2.1 ci-dessus egeivrsana systématiquement, lros de l'élaboration du caehir des ceahgrs visé dnas le même article, la dsoieinmn tieirlraote des taurvax confiés à l'observatoire poirpctsef du commerce. Notamment, le telaabu de brod des données slocoies aeuenlnls défini à l'article 12.11 puor l'élaboration du rrpopt auennl de bhcrnae srea décliné tuos les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales sroent msies à dptoissiin cmome prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux arecuts régionaux de l'emploi et de la foaromith professionnelle.

## Article 11.3 - Information et formation du personnel

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022*

11.3.1. Employabilité des salariés et la sécurisation des puarocrs

11.3.1.1. Les meonys puor prtremtee à cahque salarié d'être aceutr de ses pacruros

A. La généralisation des enettiners pslnfseonireos

Voir les dipsisnootis de l'article 12.3.1.2 de la présente CCN et de l'annexe 5 du ttrie XII CCN modifiée en conséquence.

B. Ereniettn poenfirseosnl de sendoce ptrae de carrière (voir art. 10.2.1.1 Évolution de carrière du trite X).

C. Blain de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, *que chaque salarié, après 20 ans d'activité peerolosnifnse et, en tuot état de cause, à cptmeor de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté muiminm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blain de compétences mis en ?uvre en drohes du tmpes de travail.* (1) Les snatrgaiels complètent ces dsntopsoiis en précisant que l'entreprise eanixerma aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le blain de compétences padnnet le tmpes de travail.

Enfin, les srainetiags précisent que le fcnmnenaeit des aciotns de bailn de compétences est assuré dnas les ctioonidns prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

D. Parspesot faromiotn (voir art. 12.2.2 du ttrie XII).

### 11.3.1.2. Enmoreuganect au développement de la mobilité pnoslleesrnifoe

#### A. Pinecrips

Les sgtaiarries encagoerunt la mobilité suos tueots ses fmoers : il s'agit d'encourager les cneghemats de poste, l'accès à de noaevux métiers et la potormoin pfnoslneliero (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en quiloaafctin et dnnaot de nleevulos responsabilités aux salariés. Les femors d'organisation du tiavarl fasnaiat découvrir aux prenensos les activités neulvoels snot confortées avec un apocnngmaet penoonsrfsiel adapté.

La généralisation de ctireans dsoifpiits d'entreprise tles que les pcruaros qaaitfnulis puor les salariés évolutifs est encouragée.

Conformément à l'article 10.4, l'égalité etre les fmeems et les hemoms puor la porotiomn intnree et l'accès aux métiers de l'encadrement diot être visée.

De plus, la mobilité diot être facilitée, en pcitaeirlur interformats, et du ponit de vnete vres l'entrepôt et réciproquement, en puletaicrir au sien d'un même groupe.

Le développement d'une cltuure iniattderie de bhncare et la cmmuaoctionn générale sur les métiers ctenoruobnrit à leevr les fneirs à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une ignma dévalorisée des auerts métiers.

#### B. Ioantfriomn sur l'ensemble des métiers de la brhacne

La connaissance, par les salariés, des métiers et des pecesepitrvs d'emploi au sien de luer filière d'activité ou d'autres filières est une ctoniodin eiellnsetse puor luer ptrmetree de corrtiunse un perojt ivudneidil d'évolution professionnelle.

À ctete fin, les eeestrnirps préciseront à lruess salariés la fllaime pnisleoorlnsfee dnot relève luer activité, asini que les painucprix emploi eisattnxs au sien de cahuqe famille. Puor ce faire, l'entretien peenrisosnfol défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un ouitl approprié, et les erpeesrtins pornourt utiliser, si elles le souhaitent, les tavuarx issus de l'observatoire poicsetrf du commerce.

Plus largement, les sargianteis stnehuaiot développer la couimatcionn sur les métiers et les fformotnias y conduisant, ntenmoamt auprès des juenes et des dmduaenres d'emploi, aifn de flaectiir l'orientation et l'insertion pnlnronilefsosee et de développer l'attractivité des métiers, nammtnoet dnas un cnettxoe de difficultés de reucnretmet persistantes, en plciaruetir sur les métiers de bouche.

Les tvruaax de l'observatoire pptrsceof du commerce, les acntois prévues dnas le cdrae des cvoinnotens de coopération avec l'éducation nnoaailte et l'enseignement aigcrole snot auatnt de mneyos qui doveint peetmrte la ciotoicammun sur les boeins en ruercenetmt et en compétences du secteur.

#### C.-Développement des reroucs aux CQP irentenrcbhas

Voir les dopisistonis de l'article 12.4.2.1 de la présente CCN.

#### D. Cucisolnon d'un peraarniatt avec le sivcree pbulic de l'emploi et la pirse en cpmote des bssinas d'emploi

Les sireanigats se félicitent des nesormuebs iaveitinitis d'entreprises puor un prtaaainert avec le scrivee plbuic de l'emploi. Aifn d'améliorer la ccassanonine des boiness de la barnche par les auetrcs emopli et reenofcrr les tmrees de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les srtaganieis eegnnasvit la cilscunoon d'un priaeatnrat avec le svierce plbuic de l'emploi, à tervars l'élaboration d'une convention. Ils dmadneent à la csmimsooin pirartiae naoatinle de l'emploi d'élaborer un pjeort de partenariat. Cette ppsoiorotin srea présentée à la csomosiin piiraarte de sviui du présent accrd définie à l'article puor validation, dnas les 6 mios sinvuat la sritugnae du présent accord.

Puor flecaiitr la msie en ?uvre des dinostpiios prévues à l'article 10.5 en cas de leeenimcncct collectif, les sinetriaags iisntsnet sur la nécessaire coopération etre les epentrises par bssian d'emploi, avec l'aide du secvrie pbluc de l'emploi dnas le cdrae du piaaernrtat prévu ci-dessus. L'organisation tirrotiaree de l'Opcommerce puorarit également représenter un appui.

#### E. Fiiletcar l'accès à la foimotran de ceiatrns salariés et dreuemands d'emploi

Les siarantegis meoiniorslbt des mneyos spécifiques dpslniibeos nmtonmaet à l'Opcommerce et dnas le crade du praetarniat avec le sevcree pilbuic de l'emploi défini ci-dessus, puor asuser la qailitoacfiun ou la rfceouaaqitiiln des salariés et des drdmaeeuns d'emploi, naoetnmt cuex qui snot les puls éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dnot le déficit de ftriaomon figlsirae luer entrée, luer maintien, luer évolution ou luer rtouer dnas un emploi.

Ces moyens snot adaptés aux boiness des bénéficiaires et liés à lruess peotrijs pnsfonerslroes définis en praennt appui sur les différents dpsfoitsiis visés au 11.3.1 ci-dessus, ansii qu'aux biensos des entreprises. Ils pnevuet veisr des qoucnfaliatis professionnelles, ansii que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessous.

### 11.3 2. Piosooesltnaiaifnrn et la ccuntstiroon de poarrcus qtuiafailns

#### 11.3.2.1. Accès à la fmiarootn pnnoolsfirelsee

Le développement des compétences par la frtomiaon pifoneernllsose est l'une des veios puor développer la pnifssniatoaslioern des salariés. Les paarineets sacuios ont dnot la volonté à trrevas cet aorccd de renrcoefr les dioitiosnps prévues par l'accord frmioaotn de 2004 puor fiiletac l'accès à la formation.

#### 11.3.2.2. Pbcuils pieirairorts

La ccrnistootn de pacrorus qialftnaus nécessite l'élaboration de dnatiocsgs individualisés des bsonies en compétences. Les ertiprneess adteonaprt ces dnatgsiicos individualisés et prrednnot en cpmote la spécificité des salariés rvanelet des catégories de pbcluis dtis prioitaeirrs définis à l'article 12.2.2.2 puor la cronotcusitn des parcours.

#### 11.3.2.3. Boensis en compétences ceilbns

##### A. Développement des compétences « c?ur de métier »

Les ptaieerrans suicoax définissent le développement du pmrnsfainsooelie des salariés dnas luer métier, cmome l'un des fuatercs d'évolution professionnelle. Ils rapnpellet ansii les priorités définies à l'article 12.1.1 aoutur des compétences « c?ur de métier » snativeus :

- accueil client, conseil, vtene ;
- produits ;
- gestion, commerce, mnihisnredacg ;
- management ;
- logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

##### B. Développement des compétences neolevuls

L'évolution pnlsorfesoline des salariés relève également de faructes poerpps à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son eenvmionrnet concurrentiel, réglementaire et technologique, ansii qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en itrtencoan constante, entraînent l'apparition de nuauovex bseoins en compétences.

Les sngraatiies s'engagent à puovoomirr les résultats des études porvtiseeecs envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en

terems de bnoess en compétences nouvelles.

Ils raleppnelt les préconisations du CEP à l'horizon 2015 rvetaelis à l'accompagnement de l'émergence de compétences nllvouees dnas les dmonaies :

- du développement dulabre ;
- du mkieatrng et de l'analyse de données ;
- de l'ingénierie et des méthodes leigtuoqsois ;
- des nelvuelos technologies, nmoaentmt en caisse.

#### 11.3.2.4. Plcae de la ccfioiatirtn

##### A. Les CQP et le développement des CPQI

Les piaentrares sciaoux comfenirt que le diitpisosf des cictifaerts de qiotliacufain pofeisnoelrsne qu'ils ont mis en palce (cf. trite XII CCN) représente un autot cetrain puor l'ensemble des salariés dnas un cotnetxe d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du trite XII CCN litse les CQP adoptés :

- ? employé de cceromme ;
- ? venduer de prdutois non aeitrlmiaens ;
- ? behocur ;
- ? bolnguaer ;
- ? vedeunr fermoags ;
- ? pnisonsioer ;
- ? castvie ;
- ? veeudnr furits et légumes ;
- ? veeundr craectuhire ;
- ? aumntear opérationnel en mgaisan ;
- ? anmtaiuer opérationnel en entrepôt ;
- ? mnaaeqr opérationnel en magisan ;
- ? maanger opérationnel en entrepôt ;
- ? maeangr opérationnel spécialisé gseotin d'un point de vtnee ;
- ? anegt liitqsouge (CQPI).

Au screive de la qcauoalfiitn prsiefloeosnlne et de la lisibilité des pruoacs professionnels, le CQP est la vlioaatidn par la bnchare des compétences aqsuces tuot au lnog de la vie professionnelle. C'est un leievr de raecnsacsnoine de l'expérience et du pensoinirfoasme des salariés, qui prmeet également le développement des compétences grâce à la formation. Il ctirfeie et gatarnit la maîtrise des compétences dnas la profession.

Les paereanirts sciaoux ont donné une nvoelule aupelmr au diiistpsosf en adhérant à la cahre CPQI (certificats de quiuclafaoitn pseilnrefloonse Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CPQI agent logistique.

Le CPQI vilade des capacités ou compétences psnesenerofolis meiss en ?uvre dnas l'entreprise et qui snot cnmumoes à duex ou puruisles bahencrs professionnelles.

Il est décidé de psirovuure la poiomortn du dispositif, tnat auprès des epsirnteers que des salariés de la branche.

Il est décidé de deenadm à l'Opcommerce de cbeioturn à la coopération ernte bercnhas plessoeionrlensf du cmmercoe puor élaborer des CPQI spécifiques aux qaiuintoailfcls du commerce, dès lros qu'elles anrout identifié des qaiiifotnlicas pleeslfnrosnois iueeqindts ou proches et que les capacités ou compétences à la cudotine de ces activités cotnesiutnt un ebmenlse commun.

##### B. (Alinéa supprimé par avnaent n° 81 du 9 jleliut 2021)

#### 11.3.3. Intégration des nuoevaux enrnatts

Les sgtaenriias considèrent que la fatoromin des jueens et luer aapitodatn aux bseions des esntreerips snot déterminants puor luer intégration pillsseofeornne en réponse aux difficultés sivaentus :

- difficultés de rcumnteeert ptsnesiearts dnas les métiers de

bhouce et désaffectation des jeeuns puor la fmaoroinn en apprentissage, en pturiilecar dnas les filières concernées ;

-questions démographiques caractérisées par l'arrivée de générations mnois noeuesmbrs et par le départ de générations paovnt générer une pénurie de main-d'oeuvre à moyen tmree ansii que des toinsnes arceus sur le marché du travail.

Aussi, aifn de cbtiernuor à l'emploi des jneus et de luer ptertmree de se faemsriiailr avec le modne du travail, ils d'icident de poter une attetnion totue particulière à leurs ciotindns d'accueil et d'insertion.

Ils réaffirment les dtissoiionps du titre XII railtetvs au rcuroes à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rrrhpaemempct avec les systèmes éducatifs, à la cammoctouiinn sur les métiers et les filières de fotormian intéressant la pfsirsooen et au tutorat.

Concernant le trtoaut ou le paniagrarre de jeunes, les prterainas suoicax rsscnonaeniet la tsaiimrnssosn des compétences cmome un otcjbeif piortirirae vansit à rrcfoener le lein ernre les générations, en fclainiatt les coopérations intergénérationnelles, en fnaovisrat le ptaarge et la tmiirsasonn des compétences et en pemtneratt l'assimilation de la cturule de l'entreprise.

Ils rplelepant en eefft que le tutorat-ou paarraigne de jeunes-garantit le miaientn des compétences clés au sien de l'entreprise, compétences au neviau de ftoroalmisin variable. Considérant que ces compétences snot en pelcuiiarr détenues par les sineors amenés, puls ou mnois rapidement, à qeitur l'entreprise, ils rmeanmecondt aux eiersetnrps de sneiutor la taiirmsnsosn des compétences par les seniors.

*(1) 1) Les terems « cuahqe salarié, après 20 ans d'activité pelnelrfoiosne et, en tuot état de cause, à ctepmor de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mmiinum d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences mis en ?uvre en dehors du tpms de travail. » mentionnés à l'article 11.3.1.1 snot étendus suos réserve du rescept des dsipnioostis des aelcrits L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 29 smetrebpe 2022 - art. 1)*

## Article 11.3 - Construction des parcours de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022*

### 11.3.1. Employabilité des salariés et la sécurisation des pruoacs

#### 11.3.1.1. Les meoyns puor prtertme à chuaqe salarié d'être atcuer de ses praocurs

##### A. La généralisation des ettrinenes pliosnnresfoes

Voir les dstiopiopns de l'article 12.3.1.2 de la présente CCN et de l'annexe 5 du trite XII CCN modifiée en conséquence.

B. Eeinetrn peonneisfsrol de snecode ptriae de carrière (voir art. 10.2.1.1 Evolution de carrière du trite X).

##### C. Bailn de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, *quechaque salarié, après 20 ans d'activité pesoolsnierfnle et, en tuot état de cause, à ceopmtr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté muimnm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences mis en ?uvre en drheos du tpms de travail.* (1) Les srnitaegas complètent ces dsinopotsis en précisant que l'entreprise eerxnamia avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bailn de compétences paenndt le tmeps de travail.

Enfin, les staeiagnris précisent que le fcmeinenant des atinocs de balin de compétences est assuré dnas les ciotdonins prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

D. Prspesaot friatomn (voir art. 12.2.2 du tirte XII).

### 11.3.1.2. Eanurecmgoent au développement de la mobilité peelosnnsflire

#### A. Peipricns

Les siegtniaras enrugoeat la mobilité suos tteous ses fmoers : il s'agit d'encourager les cenhgemtans de poste, l'accès à de nvuouaex métiers et la potomroin pnoeinsreoflsle (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qcaaitliifoun et dnonnat de nueoelvlrs responsabilités aux salariés. Les frmoes d'organisation du taiavrl faisant découvrir aux peonenrss les activités nllevoues snot confortées avec un apeacomcengmt posfnerinsoel adapté.

La généralisation de cetinars dofiisisspts d'entreprise tles que les prrcaous qatifulians puor les salariés évolutifs est encouragée.

Conformément à l'article 10.4, l'égalité etrne les fmmees et les hmoes puor la ptrooiomn ienrtne et l'accès aux métiers de l'encadrement diot être visée.

De plus, la mobilité diot être facilitée, en pritcaleur interformats, et du piont de vetne vres l'entrepôt et réciproquement, en ptcuiaaelr au sien d'un même groupe.

Le développement d'une clrutue iridienttae de bahcnre et la cmcoinuioatmn générale sur les métiers cobnnuroitot à lever les firmes à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une igmae dévalorisée des ateurs métiers.

#### B. Iaomrfntion sur l'ensemble des métiers de la banche

La connaissance, par les salariés, des métiers et des prceepvesits d'emploi au sien de luer filière d'activité ou d'autres filières est une ctiiodnon enteslisele puor luer prettreme de cornstuire un poerjt ievndiudl d'évolution professionnelle.

À cette fin, les eiprsnerets préciseront à luers salariés la filmlae pirlenslenoofe dnot relève luer activité, asini que les pricpianux elpomi etiatsns au sien de chuqae famille. Puor ce faire, l'entretien penreosinfsl défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un ouitl approprié, et les eseietyprnrs pnrrouot utiliser, si eells le souhaitent, les taavrx issus de l'observatoire pstceprif du commerce.

Plus largement, les saeatnriigs siatneuhot développer la cuoanmticmin sur les métiers et les fatoornims y conduisant, nemtoanmt auprés des jnuees et des daedemnurs d'emploi, aifn de feitlciar l'orientation et l'insertion pflrnesloiosene et de développer l'attractivité des métiers, nemntmaot dnas un cxtenote de difficultés de ruremtecent persistantes, en pcaetuirilr sur les métiers de bouche.

Les turavax de l'observatoire petpiorcsf du commerce, les aonctis prévues dnas le cdare des cneonotivns de coopération avec l'éducation nniatoale et l'enseignement aicolgre snot atnuat de mnoeys qui dinvoet pemrrette la cmtamincoiuon sur les benoiss en rrecenmutet et en compétences du secteur.

#### C.-Développement des rcroeus aux CQP innhererbcats

Voir les dipsonoiitss de l'article 12.4.2.1 de la présente CCN.

D. Cucinolson d'un ptrnraeiaat avec le scrviee pulbic de l'emploi et la psrie en cpnote des bnassis d'emploi

Les sitegrnaais se félicitent des nuemosbers itiivinates d'entreprises puor un petrnrnaaait avec le svcrie pbuilc de l'emploi. Aifn d'améliorer la cnoasacsnnie des besonis de la bahrnce par les acreuts epmoli et rerefneocr les tmeers de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les saeanigrtis eivsgnaet la cnsiolouch d'un paairarntet avec le srvciee pulbic de l'emploi, à trveas l'élaboration d'une convention. Ils dedenamnt à la cmsiosiomn piaratrie nioatnlae de l'emploi d'élaborer un pjoret

de partenariat. Ctete ppiortooisn srea présentée à la csmioiomn partiarie de siuvi du présent aroccd définie à l'article puor validation, dnas les 6 mios svuanit la snugirate du présent accord.

Puor filteiacr la msie en ?uvre des dintsopiiios prévues à l'article 10.5 en cas de liincmemeet collectif, les sntgeaaiirs iesstinnt sur la nécessaire coopération etrne les eestirrpens par bssian d'emploi, avec l'aide du sicvree plibuc de l'emploi dnas le cdare du piennraaatt prévu ci-dessus. L'organisation tiliroratee de l'Opcommerce puirraot également représenter un appui.

#### E. Fiatclier l'accès à la frmioitan de cniatres salariés et denmreadus d'emploi

Les sgatineairs mlionboeisrt des moynes spécifiques dblsoilepns nmtmaonet à l'Opcommerce et dnas le cdare du prteiarraat avec le scvrie public de l'emploi défini ci-dessus, puor ausersr la qiaafituocln ou la roaiqiceiatufln des salariés et des derdaunems d'emploi, nmmneaott cuex qui snot les puls éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dnot le déficit de famortoin frgilsiae luer entrée, luer maintien, luer évolution ou luer rueotr dnas un emploi.

Ces mnyoes snot adaptés aux bsienos des bénéficiaires et liés à lreus poterjs pernflenossois définis en prnanet appui sur les différents dtsspiifois visés au 11.3.1 ci-dessus, asini qu'aux bonseis des entreprises. Ils punveet viesr des qcaoiuiaifltns professionnelles, aisni que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessus.

#### 11.3.2. Pnoefirisnasiatotsn et la cticonturson de purocras qfatuinlais

##### 11.3.2.1. Accès à la fotaiomrn pseerlilnofnose

Le développement des compétences par la foomaitrn pnleonesforsile est l'une des voeis puor développer la pliaeionsorsotasfnn des salariés. Les ptaneearrs saicoux ont dnoc la volonté à teravrs cet acocrd de renofreocr les diotiopniss prévues par l'accord ftriaoomn de 2004 puor fiaalecr l'accès à la formation.

##### 11.3.2.2. Pilubcs piriroteiras

La cntotsruicon de prrocuas qfaunliaits nécessite l'élaboration de digsociatns individualisés des bnoeiss en compétences. Les enetepsrirs atndaroept ces dgociistans individualisés et pnrndet en ctpmoe la spécificité des salariés renalvet des catégories de pciubls dtis piaierirtros définis à l'article 12.2.2.2 puor la conutrcisotn des parcours.

##### 11.3.2.3. Bnsoies en compétences ceilbs

#### A. Développement des compétences « c?ur de métier »

Les pterriaeans soacieux définissent le développement du poimresiasoflssne des salariés dnas luer métier, comme l'un des fcretaus d'évolution professionnelle. Ils rpaleneplt asni les priorités définies à l'article 12.1 auotur des compétences « c?ur de métier » sueniavts :

-accueil client, conseil, vente ;

-produits ;

-gestion, commerce, medhrsianicg ;

-management ;

-logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

#### B. Développement des compétences nuvoleles

L'évolution poossneenfirle des salariés relève également de farteucs pperros à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son eenenovrinmt concurrentiel, réglementaire et technologique, ansii qu'aux caractéristiques de

la consommation. Ces facteurs, en ittnoeracn constante, entraînent l'apparition de nuveaux bniesos en compétences.

Les sniiteaargs s'engagent à pimuoovrr les résultats des études pesecivoprts envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en treems de binoses en compétences nouvelles.

Ils rpplneelat les préconisations du CEP à l'horizon 2015 rlteivaes à l'accompagnement de l'émergence de compétences nlveoeuls dnas les doamenis :

- du développement dlarbue ;
- du mraktieng et de l'analyse de données ;
- de l'ingénierie et des méthodes leoguqtsiis ;
- des nelvueols technologies, netmanmot en caisse.

#### 11.3.2.4. Plcae de la ciaeiociftrn

##### A. Les CQP et le développement des CPQI

Les paerrniteas sacouix cmionnefrt que le dssipitoif des criticfetas de qlotciaiaufn psseflroolnne qu'ils ont mis en palce (cf. trite XII CCN) représente un atuot caetrin puor l'ensemble des salariés dnas un cxnoette d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du ttire XII CCN lstie les CQP adoptés :

- ? employé de cremcmoe ;
- ? vneuedr de pitdruos non arlientmaeis ;
- ? bechour ;
- ? beounaglr ;
- ? venduer frgeaoms ;
- ? pnooeiinssr ;
- ? catsvie ;
- ? vnudeer fturis et légumes ;
- ? veudner cituacrhère ;
- ? aiuamtner opérationnel en maaisgn ;
- ? antamuier opérationnel en entrepôt ;
- ? mganaer opérationnel en miaasgn ;
- ? meangar opérationnel en entrepôt ;
- ? mngaer opérationnel spécialisé geotisin d'un pnoit de vente ;
- ? anget lgiqsioute (CQPI).

Au sirvcee de la qicltafiouian pnollsirnofese et de la lisibilité des pourracs professionnels, le CQP est la vloaiditn par la banhcre des compétences aquieess tuot au lnog de la vie professionnelle. C'est un liever de rnnncecisosaae de l'expérience et du profssesilinamone des salariés, qui pemert également le développement des compétences grâce à la formation. Il ciitefre et gintaart la maîtrise des compétences dnas la profession.

Les pirertanaes sciauox ont donné une nlovulee alepmur au diioispstf en adhérant à la ctahre CPQI (certificats de qlatfiuuiiacon pelrselsoinofne Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CPQI anegt logistique.

Le CPQI vidlae des capacités ou compétences pllseioroefennss mesis en ?uvre dnas l'entreprise et qui snot cnueomms à duex ou pruilsues bcrhnaes professionnelles.

Il est décidé de pvsuiurore la prtomooin du dispositif, tnat auprès des eretpernsis que des salariés de la branche.

Il est décidé de dmdnaeer à l'Opcommerce de cbiternuor à la coopération ernte bncehras plosoeifeirnlens du cemmcroe puor élaborer des CPQI spécifiques aux qciioaunaftls du commerce, dès lros qu'elles arnuot identifié des qaatolicufinis poenelrolsseinfs ieqienudts ou pehrocs et que les capacités ou compétences à la cnoidute de ces activités csinttenuot un elmbsene commun.

##### B. (Alinéa supprimé par avaennt n° 81 du 9 jleluit 2021)

#### 11.3.3. Intégration des nueauovx etntnras

Les seargiitnas considèrent que la fiortmaon des junees et luer

aoiadpttan aux bosnies des einprerests snot déterminants puor luer intégration persefniolsnloe en réponse aux difficultés svtenaus :

-difficultés de rtrueencmet pranisetstes dnas les métiers de bchuoie et désaffection des jneues puor la ftroomian en apprentissage, en piutrelcar dnas les filières concernées ;

-questions démographiques caractérisées par l'arrivée de générations mions nerubeosms et par le départ de générations puovat générer une pénurie de main-d'oeuvre à meyon treme asni que des tsoenins auccers sur le marché du travail.

Aussi, aifn de cintuborer à l'emploi des jeneus et de luer pretmrete de se fieriaimsalr aevc le mdnoe du travail, ils décident de poetr une attoenitn ttoue particulière à lures cndioontis d'accueil et d'insertion.

Ils réaffirment les dtssionniops du titre XII rieveatls au recruos à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rnpoeachpmret aevc les systèmes éducatifs, à la cimcoimtauonn sur les métiers et les filières de fmairtoon intéressant la pssofoerin et au tutorat.

Concernant le totuart ou le pinagraae de jeunes, les peteanairrs sciauox rnasoienect la tsonmissairn des compétences comme un oiebtjctf paitriiroe vasnit à rcfoerner le lein enrte les générations, en fainalicctt les coopérations intergénérationnelles, en faoasnivr le pgaarte et la trsaonsmiin des compétences et en prtmeneat l'assimilation de la cruulte de l'entreprise.

Ils rleneapplt en effft que le tutorat-ou paganiarre de jeunes-garantit le meatniin des compétences clés au sien de l'entreprise, compétences au nveiau de fsatraooiilmn variable. Considérant que ces compétences snot en piraatulicr détenues par les sreonis amenés, puls ou minos rapidement, à qiettur l'entreprise, ils rmoeemnadct aux esrrtipnees de suoetnir la tnsirmsiaosn des compétences par les seniors.

*(1) 1) Les tmeers « chaque salarié, après 20 ans d'activité pifnsooelrlense et, en tuot état de cause, à cetopmr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mumiiim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en dhoes du tmpes de travail. » mentionnés à l'article 11.3.1.1 snot étendus suos réserve du rseepct des disopitinos des aircelts L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 29 srebtmpee 2022 - art. 1)*

## Article 11.4 - Conditions de travail

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008*

### 11.4.1. Entreprise, lieu de msie en oevure opérationnelle de la GPEC

#### 11.4.1.1. Données de la GPEC

La csansiancnoe par les enitperrses et les salariés des métiers et des peivcrsepets d'emploi au sien des différentes filières de la bnchrae et de l'entreprise est une cnoiidton elesesintle d'une démarche GPEC.

Celle-ci iqmpluie nécessairement la réunion d'un caterin norme d'éléments de cohérence puor établir la réalisation d'un doinistgac quittlaaif et qtatiinatnuf de l'emploi et des compétences dnas l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au myeon d'outils cllecfoits et individuels, diot être articulé aevc la réflexion atuore de la stratégie de l'entreprise. Il pruora s'appuyer sur les résultats à dopoiitssin conformément à l'article 11.2.4, des tuavrax de l'observatoire piotpecrsf du commerce, établir la ctgaahoirpre des compétences desbionipls dnas l'entreprise par filmale de métiers, réunir les imtfaoroinns cneteonus dnas le blian saiocl (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, neuuavx de qualification...).

#### 11.4.1.2. Myenos puor la msie en ?uvre de la GPEC

Pour les srigateains du présent accord, la msie en ?uvre

d'actions dans le cadre de la GEPC dans l'entreprise repose sur la mise en cohérence :

- des données mobilisées pour la réalisation du diagnostic global de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;

- des mesures précisées au 11.3 concernent l'employabilité et la sécurisation des parcours, la planification des parcours et la mise en œuvre de parcours qualifiants, l'intégration des nouveaux entrants ;

- l'organisation du travail ;

- l'implication du personnel d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dans la GEPC, préparation et mise en œuvre de la réalisation des métiers professionnels...);

- l'implication des salariés et de leurs représentants.

#### 11.4.1.3. Dialogue social

Les acteurs impliqués appellent la place prépondérante du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en œuvre de la GEPC.

L'association dans l'entreprise des instances représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, notamment au regard du rôle qui est le leur en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle, constitue, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en œuvre de la GEPC.

#### 11.4.2. Mise en œuvre des entreprises

Les mesures prises sont mobilisées sur le fait que la mise en œuvre de la GEPC relève de leur plan stratégique. Elles sont sensibilisées à la mise en place, après consultation des instances représentatives du personnel, d'un dispositif de gestion individuelle des emplois et des compétences, adapté à leurs spécificités, en fonction de leur taille, autour des dispositifs prévus à l'article 11.3 ci-dessus.

La commission paritaire de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de mise en œuvre de la GEPC : supports de communication et voies de diffusion (appui du FORCO). Elle devra initier l'élaboration d'un plan d'actions dans les 4 mois suivant la signature du présent accord.

#### 11.4.3. Approche méthodologique

Les acteurs décident de proposer un accompagnement méthodologique aux entreprises de la branche par la mise en œuvre d'un guide pratique sur la GEPC.

La mise en œuvre de ce guide, ainsi que le plan d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, sera confiée à la commission paritaire de l'emploi. L'outil, spécifique au secteur, devra prévoir les mesures suivantes :

- présentation de la loi et de ses fondements ;

- présentation du présent accord ;

- démarche de GEPC dans l'entreprise ;

- guide de consultation et de mise en œuvre d'un projet GEPC ;

- rôle et contribution des instances représentatives du personnel, le CE et le CHSCT ;

- rôle de la branche ;

- résultats du CEP ;

- fiches métiers ;

- outil « Psaques » ;

-- CQP.

## Article 11.4 - Promotion de la logique de gestion prévisionnelle en particulier pour les plus petites entreprises

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008*

### 11.4.1. Entreprise, lieu de mise en œuvre opérationnelle de la GEPC

#### 11.4.1.1. Données de la GEPC

La commission paritaire des entreprises et les salariés des métiers et des professions d'emploi au sein des différentes filières de la branche et de l'entreprise est une commission spécialisée d'une démarche GEPC.

Celle-ci implique nécessairement la réunion d'un certain nombre d'éléments de cohérence pour établir la réalisation d'un diagnostic global de l'emploi et des compétences dans l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils collectifs et individuels, doit être articulé avec la réflexion autour de la stratégie de l'entreprise. Il pourra s'appuyer sur les résultats à disposition conformément à l'article 11.2.4, des travaux de l'observatoire professionnel du commerce, établir la cartographie des compétences des salariés dans l'entreprise par filière de métiers, réunir les informations des entreprises dans le bilan social (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, niveaux de qualification...).

#### 11.4.1.2. Mesures pour la mise en œuvre de la GEPC

Pour les entreprises du présent accord, la mise en œuvre de l'actions dans le cadre de la GEPC dans l'entreprise repose sur la mise en cohérence :

- des données mobilisées pour la réalisation du diagnostic global de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;

- des mesures précisées au 11.3 concernent l'employabilité et la sécurisation des parcours, la planification des parcours et la mise en œuvre de parcours qualifiants, l'intégration des nouveaux entrants ;

- l'organisation du travail ;

- l'implication du personnel d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dans la GEPC, préparation et mise en œuvre de la réalisation des métiers professionnels...);

- l'implication des salariés et de leurs représentants.

#### 11.4.1.3. Dialogue social

Les acteurs impliqués appellent la place prépondérante du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en œuvre de la GEPC.

L'association dans l'entreprise des instances représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, notamment au regard du rôle qui est le leur en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle, constitue, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en œuvre de la GEPC.

#### 11.4.2. Mise en œuvre des entreprises

Les mesures prises sont mobilisées sur le fait que la mise en œuvre de la GEPC relève de leur plan stratégique. Elles sont sensibilisées à la mise en place, après consultation des instances représentatives du personnel, d'un dispositif de gestion individuelle des emplois et des compétences, adapté à leurs spécificités, en fonction de leur taille, autour des dispositifs prévus à l'article 11.3 ci-dessus.

prévues à l'article 11.3 ci-dessus.

La ciosiomsmn paitaire notaaline de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de cette misiootaibln : sruopts de ciaicmuontmon et voeis de dfusfoiin (appui du FORCO). Elle dvrea iintier l'élaboration d'un paln d'actions dnas les 4 mios suianvt la sginraute du présent accord.

#### 11.4.3. Aecncpaeongmmt méthodologique

Les siaiegatrnrs décident de pperosor un apoemncacgnmet méthodologique aux ereeisprnts de la brhncae par la cnecootpin d'un gidue puiqrte sur la GPEC.

La cioneoctpn de ce guide, ilnucse dnas le paln d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, srea confiée à la cioisosmnmn paitarre nantioiae de l'emploi. L'outil, spécifique au secteur, derva prévoir les rqiueubrs suaentvis :

- présentation de la loi et de ses feonnmetds ;
- présentation du présent arccod ;
- démarche de GEPC dnas l'entreprise ;
- gidue de cicunttsoron et de msie en ?uvre d'un projet GEPC ;
- rôle et caoiotnltsun des insacents représentatives du personnel, le CE et le CCHST ;
- oluits de la bcrnhae ;
- résultats du CEP ;
- feihcs métiers ;
- oiutl « Pslaeersles » ;
- CQP.

## Article 11.5 - Evolution des postes et des tâches

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008*

Les siaanretgjs meenttt en pacle une cimoimsson de siuvi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés cepnamonrt 2 représentants, memerbs ou non de la CPNE, désignés par caquhe oatoirignsan siclaydne sigartniae ;
- d'un collège eueyprmls crapmnonet le même nmobre ttaol de représentants.

Elle irineentvt en amnot du comité de paogitlre piartarie des msiions confiées à l'observatoire prtesicopf du commerce, puor définir les onroitteais du cihær des cerhags annuel. Elle irnventeit en aavl sur l'évaluation des tuarvax réalisés, en piurltecar de luer deomisnin prospective.

Elle inevnreit en aonmt de la CNPE puor définir les oninittraoes des miissnos confiées par le présent aoccrd et en aavl puor évaluer les tvraux réalisés.

Si nécessaire, elle puet rrioucer à des ctsonlatnus spécialisés puor la cotduine de ces missions.

Les saigtarnes décident de la réunir dnas les 2 mios snuaivt la sgunarite du présent accord.

## Article 11.5 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008*

Les saegrnaiits mteetnt en plcae une cmoimiossn de suvii du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés cnaoermt 2 représentants, members ou non de la CPNE, désignés par cqhae ogiiootsaran sdlicynae sgiainaire ;

- d'un collège epeorulyms cnrmnaopet le même nrbome toatl de représentants.

Elle irievnnett en aonmt du comité de pagotlie ptarraie des mossniis confiées à l'observatoire ppsotiercf du commerce, puor définir les oitoretanins du cheiar des cgehars annuel. Elle ienietrvnt en aavl sur l'évaluation des tuarvax réalisés, en piiluatrecr de luer deoniimsn prospective.

Elle iteernnvt en amont de la CNPE puor définir les otanieritnos des misisnos confiées par le présent acorcd et en aavl puor évaluer les traavux réalisés.

Si nécessaire, elle puet rcourier à des caulnnsttos spécialisés puor la coudnite de ces missions.

Les steairiangs décident de la réunir dnas les 2 mios sauivt la stuairge du présent accord.

## Titre XII : Formation professionnelle. □ Développement des compétences

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022*

Les cmgaehtnens cnunoits des medos de consommation, les progrès de l'automatisation, la digolataitien et l'intelligence artificielle, les itomanterps évolutions engendrées par la crsie saiiantre ? Covid-19 ?, nmotnamet aevc l'accélération du développement du e-commerce et des drives, enggaent des cnmgthneeas auexuqlels dvneiot réponde enseirpns et salariés de la branche. Le présent titre, s'inscrivant dnas le crade des dtspisofiis d'information et d'orientation, d'accès à la fotoimarn posoilnsfnreele et aux compétences résultant de la loi du 5 smpeterbe 2018, a puor obietjcf de cniboerutr à répondre à ces enjeux, en définissant un eienvnnmroet et des mruées flavoerbas à la faotmriion plosirlosfnenee et au développement des compétence, peteratnmt la msie en plcae de pruacors de fotarmion aicfts et innovants.

La portceipvse portée par l'observatoire de la bcragne suos l'autorité de la CNPE tient à cet égard une place centrale.

Les ptarneaires sauioxc sianieatgrs snlieougnt l'importance tnat de la piooomtrn des métiers, que de l'emploi et de la foomtarin professionnelle, au paln naaintol cmome au puls près des territoires, en metant à la diooisistpn des artcues l'ensemble des données disponibles, adaptées aux etesirreps de la brchane puor les oeintrer au mieux dnas luers décisions.

Ils réaffirment luer aenehtacmtt aux dsiiiptfsos d'alternance puor le recrutement, le développement des compétences et l'employabilité des cueotarabrolls : l'apprentissage, la pitoinaasafirsleonn snot des otluis particulièrement adaptés à l'insertion pnslfoienrsleoee au sien des ernsreteips de la branche, de même que la rrensovoicen ou pmtooiron par acranltee (Pro-A) au mainin en emploi.

L'action des prarieenats saciuox s'inscrit dnas luer volenté cuomme que les repenetsris de la bcahrne pnsuiet cnoitnuer à ceisotuntr un suetcer privilégié d'accueil, nnmatomet des jnees travailleurs, et y cmoirps puor cuex sotirs du système scilroae snas y avior aicqus de qotialcauifin professionnelle, mias également de tlaarvuierls en reconversion, et en luer aporntpat des pvreiecsptes ftroes d'évolution professionnelle. La dnuqaymie patirirae en matière de ccirnfttoiaies au sien de la bchanre représente un iarpmontt leevir en la matière.

Elle vsie également à pemtettrre aux deruanmeds d'emploi,

naetonmmt les puls fragiles, d'accéder aux epiloms dnas la bcnhrae par la parsionostloinsfean et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en lein aevc le siverce pbluc de l'emploi, ansii que tuos les sieevcrs de l'information et oiaetoitnrrn présents sur l'ensemble du territoire.

Elle ganatrit l'égal accès des hommes et des feemms à la frmaotoin et à l'orientation au sien de la branche.

#### Article 12.1 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022*

La ccsaaninosne et l'analyse des biseons en eioplms et compétences est un impératif dnas la ctcnstuooin et la msie en ?uvre de la piqtlioue d'emploi, de fraiotomn et de qcitafioiauln au sien de la branche.

Sous l'égide de la CPNE, l'observatoire pirsopectf des métiers et des qcuianflatios de la bharcne cotniuste l'outil tihuqncee ptairrae de canoscinsae et d'analyse de l'emploi et des bnioses des entreprises. Il a également une msision de pevcsstiproe et d'anticipation de l'emploi et des métiers ciubanotrrnt à la ccetoioynn par les epretnersis et par la bnarce de luer pilqtuoie ivllduedine et cvetllioce tnat de gsieotn prévisionnelle des eoplms et des compétences que de seituon des salariés dnas la cicoorsuttinn de lerus pacruors professionnels.

En altaioocppin des diosioitpnss légales et réglementaires, l'observatoire pteioicrpf des métiers et des qilonifcataius (OPMQ) est mis en palce dnas le carde de la brnchae professionnelle. Il est financé par la cnroobtiitun fomariton plsofenorseline émanant des entreprises, dnas le carde des faris d'information et de mossinis des opérateurs de compétences.

Les paeitrs snatagieirs covnneinent d'engager une réflexion, dnas le cdrae de la CPNE, sur la création d'une isctnane dotée de la personnalité morale, celle-ci aanyt puor ojbet l'observatoire de la bnharce et la poiromtn des métiers.

##### 12.1.1. ? Rôle de la CPNE

La CNPE assure le ptogilae et le sviui des tvruaax de l'observatoire ptopsicef des métiers et des qalicfoiuatins de la branche. Elle définit les orientations, les aticons nécessaires et sélectionne les éventuels prestataires. Elle fiat le pnoit assui snuvoet que nécessaire sur l'état d'avancement des traavux et luers résultats. Elle réalise tuos les ans le balin des taarvux de l'observatoire puor l'année écoulée et foairlmse ses aenttets puor l'année siunatve à tarevrs un ceaihr des charges.

La doienmsin teiotirarrle des tavruax confiés à l'observatoire est intégrée dnas le cahier des charges. La CNPE derva également tneir ctmope des deeamdns particulières formulées par la cosimiomsn paritaire, notmanmet dnas le carde de négociations en cruos ou à venir.

##### 12.1.2. ? Myneos de l'observatoire ptesirpcpf des métiers et des qilonutfiacias de la branche

Les piareaernts scuoiarx siairtgnaes se fnixet puor oebcijtf d'assurer à l'observatoire de bachrne les myneos rneuds nécessaires par les enejux auqeulxs la pofsoisren est confrontée en matière d'emploi et de compétences, tuot en coutbnanrit aux turaavx menés en commun aevc les aurtes brehacns du cmerocme réunies dnas le carde de l'Opcommerce. À cttee fin, ils cenenvionnt que la moitié au monis du fcneeinmat des mnosisis d'observatoire prnvneot des esepernitrs de la brnchae diot être consacrée prmearnieotirit à des ancoits poprrs à la brnchae realnevt dereeimnctt de la CPNE, le sldoe étant piamrreniitrot consacré à des aconits tenrrseavss dnas le cdrae de l'observatoire ptoisepcf du ccoemmre ansii qu'à des atoicns cmoeunms aevc une ou pisreuuls aeutrs branches.

Il est rappelé que le ceisonl d'administration de l'Opcommerce valdie chqae année le bgudet consacré aux minosisis d'observatoire, dnas le carde de la cvenotnoin d'objectifs et de menyos ncoule aevc l'État.

##### 12.1.3. ? Les tuvraax menés par l'observatoire

L'observatoire piptosrcef des métiers et des qnaioufiilctas de la brachne mène des traavux anayt puor obejt :

? d'éclairer les paieaertrns sociaux siégeant au sien de la CNPPI et la CNPE sur totues les quoesnits revanelt des emplois, des compétences et de lures évolutions ;

? de luer pmrettree d'assurer luers mnssiois en matière de certification, dnas le cdare des ianstnecs prperos à la bhncare ou dnas la picptresvee des tvuaarx au sien des ciismmnsoos prfnssooleleiens cttlveuanioss ;

? d'assurer le suivi et de gaintrar la msie à juor des oiutls de la poreisosfn en matière d'emploi nomntmaet cuex développés dnas le cadre d'un EEDC de la branche.

L'observatoire est nmneamtot chargé :

? de svriue et mtetre à juor le piroartt sasuitqtite qttiaailuf et qutntatiiaf de l'emploi dnas la brachne en pcleuratrir effectifs, srttuurce de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés ;

? sur la bsae de l'analyse des activités et compétences exniaetts dnas les eperstirnes de la branche, de mertte à diispitsoon de l'ensemble des eiprtsnrees une cpirahorgtae et un dsireictpf des métiers de la branche, et une anslyae des activités et compétences rquesueis puor l'exercice de ces métiers ;

? d'anticiper les évolutions qaiutvintaets et qviualeitats de l'emploi dnas la brchnae ;

? d'identifier les métiers et compétences cfles nécessaires au développement des eseterirnpns de la bhacrne ansii que les métiers en fotre évolution, les métiers en toiensn ou en déclin ansii que les bneoiss en foamrtin en découlant ;

? d'identifier les mobilités au sien de la bnchare ou ibctarnherens sur les métiers en déclin et les métiers en toiesnn ;

? de meenr les tvuarax d'analyse et d'études nécessaires à la msie en ?uvre d'une GEPC de banrhce et sa déclinaison tareriioltre ;

? de cionurde des études et rhrecchees en matière de ftraioimn professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de firmotaon et de certification, nmeatmnot puor les ctefaciirts de qofutiaacilin psillfoensrnoe et ciectirfats de qailitcuiaofns interbranches, anisi que puor les diplômes et treits prfnssoelones en appui de la CNPE ;

? de fnruoir des itooiannrmfs puor l'alimentation des pioeuigtls « compétences, emplpoi et fatomiorn » au nvaieu nnatiaol et régional, nmmenoatt puor la firmaoton des duerdamnes d'emploi ;

? d'outiller les eterenrisps aifn de les aedir à définir luer goitesn des eilomps et des puacrors posleorninesfs ;

? de svriue et d'évaluer la poluiqtie d'alternance de la branche.

##### 12.1.4. ? La dfusifion des traavux de l'observatoire

Par tuos les mneoyis appropriés, les tvuaarx et pteorjs réalisés, les données rceieleiuls et validées par la CNPE soenrt mseis à la diissiopton des oiaragnsintos la composant.

La CNPE identifie, parmi les inofnrmtias ou études poitderus par l'observatoire, cleas anayt victoaoon à être ruednes publiques, suos une fmroe adaptée et par tuot myoen qu'elle décidera nneatmmot auprès de tuot atcuer et prnetaraie national, régional, parirate ou econre auetcr de la formation, de l'information et opérateur de l'orientation.

Les oiltus patmnetret d'apprécier le nveaiu de qiatoliciaufn et les compétences des salariés s'appuyant sur les deiftsipcrs des activités et compétences et les aurets tauarvx de l'observatoire de la bncharhe snot mis à la dipsoisiton des eeeipsrrnts et de luers salariés par tuos moyens.

Nota : Les dtiipisssonos de l'article 12.1 "Observatoire prcpetsiof des métiers et des qfilitaoniucis de branche" s'appliquent dès le dépôt du présent acorcd à la DGT. (23 jnveair 2022) (Arrêté n° 81 du 9 jllieut 2021 - art. 8)

#### Article 12.2 - La formation en alternance dans la branche *En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022*

Véritable liveer à l'embauche des jeunes, des dmueerndas d'emploi y cpromis cuex snas qualification, les dsitfosiiips d'alternance ? apprentissage, pionfoalinstitiaesrsn et « Pro-A » ? peternmtet un accès ou le mneaiitn dnas l'emploi et arpneoptt une réponse adaptée aux bnosies en compétences des entreprises.

Ils entesunoitt un poserspat puor l'embauche ou puor le mnaieitn dnas l'emploi, et artnpeopt une réponse adaptée aux bnsoeis en compétences des entreprises.

Les prtaios sanigaeitrs s'engagent à psvrroiue lreus anctois d'accompagnement du développement qtautlaif et gainauttitf de l'alternance au sien des enpretisres de la brnhace qeuls que soneit lerus effctties et à asusrer la qualité de l'accompagnement des anetalttrs par la friatmoon des ttrueus et maîtres d'apprentissage.

La CNPE met en pacle des aciotns :

? de camioutcomnn auprès des jeunes, cdianatds et eseneiptrrs ;  
? de piorotmon des métiers par le bias d'outils (films, plaquettes, fecihs métier ?) ;  
? de rénovation des tierts et diplômes en lein aevc les ministères concernés ;  
? de création, atidatapon des CQP ou CPQI puor répondre aux bnieoss des eipesrtrnes et aux beonsis en quatilaiifocn des salariés snas que cttee ltise siot exhaustive.

Le stie ? Hirzoons Ccmmoree ? pemret par aeluiris aux cnaiaadtds de cloutnesr des fecihs métiers et de se positionner.

### 12.2.1. ? L'apprentissage

La loi du 5 spmtbeere 2018 a réformé en pnuderofor l'apprentissage et donné de neeluvlos mssiinos aux bnehracs professionnelles, en lein aevc les opérateurs de compétences qu'elles ont constitué.

Dans le cdrae de luer enmengaeft puor le développement de l'apprentissage, les stinaaigers edntenent ?uvrer dnas le cdare des cmnsiiosms peneiososlrfels consultatives, puls particulièrement au sien de la cmssoiomin pifeolnleronse cutisalonvte interministérielle ? Ccmreome ? puor l'adaptation des diplômes aux bnioses des enstreepirs et des apprentis, ciuonacvns qu'il s'agit d'une des coidtonnis déterminantes de la ccsnolouin et de la réussite d'un carontt d'apprentissage.

Ils dnnaemdet à la CNPE de développer des panriteartas aevc les cslioes régionaux et auctres régionaux de l'insertion des jneues et de l'orientation, aevc le siutoen de l'Opcommerce.

#### 12.2.1.1. ? Le conatrt d'apprentissage

Le caontrt d'apprentissage est régi par les dtonioiissps légales et réglementaires applicables.

##### a) Ojtbeicf et pciernis de msie en ?uvre

L'apprentissage a puor oejbt de dennor à des jeunes, anayt siaafistt à l'obligation scolaire, une footiamrn générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un trtie à finalité pseonlosfnriele enregistré au Répertoire ntaoanil des cfctiaorinits presioseeflonnls (RNCP).

La fomrtoain est garittue puor l'apprenti.

L'apprentissage est un dsitsipoif de frmaiton par anetanrlce asonicast :

? une ftoamion dnas l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou pusulries activités pnseefoolselinrs en rtaeoin drciete aevc le diplôme ou le ttire psoenofnersil oejbt du conatrt d'apprentissage ;  
? des eitennnegsms dispensés pnedant le tpmes de trvaail dnas un onsigmrae de fomioartn CFA dnot tuot ou patire de ceux-ci pvueent être exécutés à dcntisae en fcontion des otibcfjes pédagogiques et des bonises des apprentis.

##### b) Publics

L'apprentissage est oervut aux jneues âgés de 16 à mions de 30 ans, hros cas de dérogations légales et réglementaires (notamment puor les juenes âgés d'au moins 15 ans et un jour, qui puneevt comeencmr à exécuter un caontrt d'apprentissage s'ils jnutisfiet avior acilpcmoi la scolarité du 1er cylce de l'enseignement secondaire, et les tulrleiraavs handicapés, qui pvneent cnruloce un crtnaot d'apprentissage snas liitme d'âge).

##### c) Nruate et durée du ctnroat d'apprentissage

Le coartnt d'apprentissage est un ctnarot de taravil de tpye

puiiacetrtr cconlu etrne un atepnpri ou son représentant légal et un eoeymplur(1) ; il est renseigné sur le Cerfa FA13, mtoinnannet neotmmnat le début du contrat, les detas et la durée de la fotoraimn ansii que la rémunération de l'apprenti. Il fiat l'objet par l'entreprise d'un dépôt auprès de l'Opcommerce.

Il puet être cnclou puor une durée limitée ou indéterminée.

Lorsqu'il est clconu puor une durée indéterminée, le cnrotat débute par la période d'apprentissage. À l'issue de ctete période, le coarntt deveint un cnoatrt à durée indéterminée de dirot commun.

*La durée du crtnaot d'apprentissage, lorsqu'il est coclnu puor une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, luorsqe le ctonart d'apprentissage est un crntoat à durée indéterminée, puet vaierr de 6 mios à 3 ans (durée puonvat être prolongée d'un an en cas d'échec à l'examen, conformément à la réglementation en vigueur). Elle est égale à clele du cycle de ftraoimon préparant à la qiotfuailcain qui fiat l'objet du contrat, laulqlee est fixée en ftnicoon du tpye de pofrossein et du neivau de qaoicflutiian préparés. Cttee durée puet être adaptée, réduite ou allongée, puor tierr cotmpe du neivau iintal de compétence de l'apprenti ou des compétences aucesqis par arcoed etnre l'entreprise, le CFA et l'apprenti. Dnas ce cas une cineoovttnn tpratriite rieltve à la durée du cotrant est signée et déposée auprès de l'Opcommerce. Elle puet être portée à 4 ans mxumim loqruse la qualité de taulielvarr handicapé est rounncee à l'apprenti, ou qu'il est icnrist sur la ltsie oilcffiilee des spfiorts de huat niveau.(2)*

Afin d'accompagner l'apprenti en cas d'échec à l'examen ou en cas d'abandon de la formation, les prtartneieas sivoacx seatgnariis eocanegurnt les epirsertes à poproser au jneue concerné d'autres voeis d'insertion professionnelle, naeommntt cllee du coarntt de pasirosttnefsaiinoon vsaint l'obtention d'un CQP.

##### d) Otigianlobs réciproques

Le tmeps de ftoamirn dispensé dnas les osariemgns de foorimtan (CFA) est considéré cmme du tepms de taavrl effectif. Puor le tmeps restant, et dnas la ltiime de l'horaire de trvaail aciplblae dnas l'entreprise, l'apprenti diot alomccipr le taavril qui lui est confié par l'employeur en reolitan aevc le diplôme ou le ttire préparé.

L'employeur diot auerssr dnas l'entreprise la ftiroamon pirqtuae de l'apprenti. Il lui cnfioe des tâches en rotalien dicrtee aevc la foairtmon plnilsrofoseene prévue au contrat.

L'apprenti a dirot aux congés payés légaux et cvnnnnioteelos aaliecplbbs dnas l'entreprise. Le pilnannng prévisionnel de ftraomion et d'examen de l'apprenti est pirs en considération puor la ftioixan de ses detas de congés.

L'apprenti bénéficie des dpsitniisooos alalecpcpbis à l'ensemble des salariés, suaf dopniisistos ilipemcbntoas aevc sa sitoatiun de jeune en formation, en plaiceritur lorsqu'il est mineur, nmtemaont en matière de tiaavrl de niut ou de repos hebdomadaire.

L'apprenti est tneu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du trtie psonfnorsieel obejt du catornt d'apprentissage.

Pour la préparation deircte des épreuves, l'apprenti a droit, dnas le mios qui les précèdent, à un congé rémunéré supplémentaire de cniq jours ouvrables, dnas les codnnotiis prévues par la loi.

#### 12.2.1.2. ? La fiotamron en apprentissage

##### a) Moinsis des oranmisesgs de formation. ? Crètes de fmrioaotn d'apprentis (CFA)

La loi du 5 stmeprbee 2018 a renforcé les mnioiss des ograsmeins de fomtorian CFA en matière de suvii et d'accompagnement des jeunes.

Ces moinsis snot eeieslelnts puor la réussite de l'apprentissage et cinentbourt à réduire les rueurtps de contrat.

Les ormansiges de fatoorimn CFA ont nmanteomt les msiosins setnaivus :

? Ils aagonmcpncet les personnes, y compris celes en stiuiatoh de handicap, shniutaoot s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant lures cicneonnssaas et lures compétences et en fctilinaat luer intégration en emploi, en cohérence avec luer pjeort professionnel.

Pour les psoneners en siiautotn de handicap, le crnete de ftamooirn d'apprentis auppie la rcherehce d'un eylomeupr et fctialie luer intégration tnat en cernte de ftoriomn d'apprentis qu'en episnrtrée en pnoraopt les atadnapios nécessaires au bon déroulement de luer craontt d'apprentissage. Puor acimoplcr cttee mission, le ctrene de fioamrton d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des psoneners en sitioatun de hiaanndp ;

? ils apunpriet et apmagncocent les psuoaltns à l'apprentissage dnas luer rechehcre d'un eeuoplymr ;

? ils anussert la cohérence etrne la ftmaoiron dispensée en luer sien et clele dispensée au sien de l'entreprise, en piulceatrir en orniansgat la coopération etrne les furreamots et les maîtres d'apprentissage ;

? ils informet, dès le début de luer formation, les atppirnes de lures dorits et devoirs en tnat qu'apprentis et en tnat que salariés et des règles aclpbalpies en matière de santé et de sécurité en milieu pnosorefinsl ;

? ils apportent, en lein avec le svreice pbulic de l'emploi, en plciuiertar avec les missonis locales, un angapecmemonct aux appeitrs puor prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre soical et matériel seluptsbecis de mertte en péril le déroulement du canotr d'apprentissage ;

? ils friaonvset la mixité au sien de lreus sturcturs en ssnbelianit les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les atprenpis à la qouseitn de l'égalité entre les femems et les hemoms ansii qu'à la prévention du harcèlement seexul au tiaavr et en meannt une pqotliuie d'orientation et de pomroiton des fanrooitms qui met en avant les aagnevtas de la mixité. Ils ptrciianept à la ltute crnote la répartition sexuée des métiers ;

? ils enagnocuret la mixité des métiers et l'égalité pilneosrnfolsee etrne les fmeems et les hommes en oansganrit des acotnis d'information sur ces sutejs à dstinetoin des aprtiens ;

? ils arsuesnt le siuvi et l'accompagnement des atperinps quoad la faimotrn prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tuot ou prtiae à dtisacne ;

? ils évaluent les compétences aucqies par les apprentis, y cmpiros suos la frmoe d'un contrôle continu, dnas le repsect des règles définies par cuhage oasignmre cetuiacritfer ;

? ils aompnncacagt les antprelps anyat iornprtemu luer fatrmioon et cuex n'ayant pas, à l'issue de luer formation, oebntu de diplôme ou de trite à finalité pslfiornoesele vres les pnoeernss et les ogsrmanies stilsecubeps de les apoecgnamr dnas la définition d'un poejrt de pouutsire de faiomrton ;

? ils anepmgcncaot les arpetnps dnas luers démarches puor accéder aux aeids aeuelulxqs ils pnuevt prétendre au raged de la législation et de la réglementation en vigueur.

#### b) Le cosinel de perfectionnement

L'organisme de fortoaimn CFA est tneu d'avoir un coenisl de prneifceteoemnt dnot la fnoiotcn est de vieller à son otsaiainogrn et à son fonctionnement.

En appiliocatn du décret du 27 mras 1979 modifié et de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié par arrêté du 15 juin 2021, les salariés de la branche, mmerebs du cosinel de pectemonenrfenit d'un osngriame de faoimrton CFA, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées comme un tpmes de tvaaril effetcf puor ptcpareir aux réunions.

12.2.1.3. ? Fninmacenet du canrott d'apprentissage et des oraesinmgs de famortion centres de fatriomn d'apprentis

##### a) Navuix de psrie en charge

La CPNE, conformément aux dpiioitssons légales et réglementaires, définit le neavru de psire en cghare du cntraot d'apprentissage (? coût ctonart ?) en finocnt du diplôme ou du trite à finalité pfsiloresnelone préparé. Ce niveau crseopnord à un mantont annuel. Puor aeusrsr cttee misosin elle puet steioicllr l'appui tiequnche de l'Opcommerce.

Les nienvaux de psrie en chgrae définis par la CNPE snot tsmainrs à l'Opcommerce.

#### b) Fneecimannt des coûts anenexs et de l'investissement des CFA

Les coûts annxees à la ftomorian pamtreret aux apinterps de svuire luer fioamrton dnas des mrleielus cninooids pneuevt être pirs en crahge par l'Opcommerce. La SPP est invitée à prévoir luer psire en chrage dnas le rscept de la réglementation en vigueur.

Les itemvstenesisns des oiermgsans de ftaoimrn CFA ppiecitnart également à une foiamrotn de qualité. Puor cela, les seaigantirs de l'accord conivenentt que la SPP puet prévoir une epelpnove destinée à ces investissements.

#### 12.2.1.4. ? Svuii et évaluation

Les pnearierats siaucox stiragneias dnmeednat à la CNPE d'assurer, dnas le crade de l'observatoire pspreocitf des métiers et des qfnailtaoicis de la branche, le sivui et l'évaluation de la ptoqliiue d'apprentissage de la branche.

Les saituseitqts qitataevtuins et qealaitviuts des fmitoaron en apgrpinesstae légalement eilbgxes soernt teunes à la dsiipstoion de la CNPE par l'Opcommerce.

Ces éléments snoret également déclinés au nievau teorrtiaril aifn d'appuyer la ptuilquoie régionale de bachrne et les ptnrtaaraies qui prrneiuoat être cluoncs avec les ciolnses régionaux ou tuot ature paterriane compétent.

Il est demandé à la CNPE de siuvre puls particulièrement les orgisaenms de fairtoomn CFA qui bénéficient du sieoutn de la barnche (bilans qauffttitains et qtailfuats des aipprtens des esrrpeetnis de la branche, ulttsaiiain des fonds attribués au tirt de l'investissement).

#### 12.2.2. ? La professionnalisation

Le carotnt de prainitlssenafiooosn ctosniute un myoen d'accès privilégié à l'emploi.

Il répond notamment, via les ctictrfeais de qitcilifuaaon plnsonrfeoilse ou par une qauiaaclofitn rueconne dnas les cotaciainlaisfs d'une cineonovtn celtviole ntiaaone de branche, aux daedenms de qicaufloaiitn puor les métiers vis-à-vis dslueeqs l'Éducation ntioaale ne diospse pas ou peu de fnotmiaors ieliniats diplômantes. Dnas la branche, il répond également aux beisons de quaticfliiaon dnas les métiers de bouche.

Par son aitaopadtn au mndoe du travail, il représente un dipiitssof eesnsitel assui bein puor les eprtseriens que puor les plcuibs qu'il concerne, aeluuqxs il aptproe une réelle employabilité. La ftirooamn en atlnacrene qui caractérise le cnatrot de pntasioeisifnosralon peremt d'accroître l'insertion prnnsesflooielle des salariés concernés, y copmirs lsqorue l'embauche n'intervient pas dnas la même entreprise.

#### 12.2.2.1. ? Ocetbifj et pircpnies de msie en ?uvre

Le cnatrot de psrtoenifanoalssiin a puor oejbictf de foarveir l'insertion ou la réinsertion pllefrsensoioe et de pmerrttee à son bénéficiaire d'acquérir :

? un diplôme ou un tirt à finalité pfoneseornllsie isinrct au répertoire nataionl des cietoaitnircfs pfeirnleolnsoses (RNCP),

? un ciacritfet de qliuafaiatocn plfeoinlsroene (CQP) de bcnhrae ou ibcentnerahrs (CQPI),

? une qictafouaiiain prneniloslosefe ruencnoe dnas les cstilaicofanss de la cvneionton civetoclle nationale.

Le carotnt de pltiesaonorsifonain est un dpisoisitf de faromotin par aanrelntce ascisonat :

? des eegsntimennes généraux, pfonslinesroes et thiugogeocelns dispensés dnas des osegnamirs pulcbis ou privés de foraimotn ou, lorsqu'elle dosipse d'un scivree de formation, par l'entreprise,

? l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en ertierspne d'une ou puslruis activités pelleofreninssos en raoleitn avec la cociifertian ou la qufliioaactn visée par le contrat.

Les siragintas intssient sur les peipicrns de msie en ?uvre sautvnis :

? l'individualisation des pacruos de formation, en fcnioitn des cnoacsainnss et des compétences déjà détenues par les salariés en crntoat de pirsassiinefloonoatn ;

? l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé,

et au parcours de formation des salariés en fonction de leurs compétences à acquérir ;

? le suivi individuel des salariés en fonction de leur situation professionnelle et personnelle ;  
? la possibilité de former à distance, dans le respect des dispositions réglementaires particulières ;  
? la transférabilité des compétences acquises, dans un objectif de transférabilité.

#### 12.2.2.2. ? Publics

En application des dispositions légales, le contrat de professionnalisation est ouvert :

? aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;  
? aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus n'ayant pas encore obtenu de diplôme ;  
? aux bénéficiaires du régime de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

#### 12.2.2.3. ? Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par l'action de professionnalisation. À l'issue de cette période, le contrat de professionnalisation devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

La durée du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est à durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature et la durée de la formation visée l'exigent, notamment s'agissant de certaines diplômes de l'éducation nationale ou, sous réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dans le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée maximale, lorsque le contrat vise un CQP ou CPQI de la branche.

Pour les jeunes ? la durée maximale du contrat de professionnalisation peut être portée à 36 mois conformément à la réglementation en vigueur.

#### 12.2.2.4. ? Durée des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées.

Les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation d'individualiser les parcours et d'adapter la durée de la formation au parcours et à l'objectif visé par le contrat.

Les actions d'évaluation, d'individualisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation, ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée), dans la limite de 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % pour les publics, définis à l'article 12.2.2.3 du présent titre, bénéficiaires d'un accompagnement de contrat jusqu'à 36 mois.

#### 12.2.2.5. ? Formation de professionnalisation

La CPNE, sur proposition de la SPP, fixe le niveau, ou le niveau horaire, de la formation de professionnalisation. Il définit l'ensemble des actions et des modalités de formation, des rémunérations et des conditions de travail des stagiaires, ainsi que des actions de formation et d'accompagnement.

Il peut être modulé en fonction des besoins ou de l'objectif visé par le contrat.

Le nombre d'heures prévues en formation pourra être encadré ou

plafonné par la CPNE.

Les actions de formation de professionnalisation ont pour objet la mise à jour des compétences et l'acquisition de nouvelles compétences et de nouvelles connaissances dans le domaine de l'activité professionnelle de l'apprenti afin d'en garantir l'accès.

Le contrat de professionnalisation d'une durée maximale de 12 mois qui a été rompu dans le cadre de l'initiative de cette dernière peut, dans la limite de six mois suivant la rupture du contrat de professionnalisation, bénéficier d'un accompagnement des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement. Ce contrat est pris en charge par l'Opcommerce conformément à l'accord de branche en vigueur délivré par celui-ci.

#### 12.2.3. ? La formation ou la professionnalisation par alternance (Pro-A)

La formation ou la professionnalisation par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre à un salarié, déjà engagé dans la vie active, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation nouvelle ou complémentaire par des actions de formation ou par des actions de formation de professionnalisation de la branche de l'expérience.

Elle est l'objet d'un accord de branche étendu, conclu en vertu de l'article 14 de la présente convention.

Cet accord définit, conformément à la réglementation en vigueur :

? la liste des métiers qui répondent au respect des critères de pertinence de l'activité et de nouveauté d'obsolescence des compétences pour les salariés et salariés neufs de la présente convention nationale. La liste sera actualisée, autant que nécessaire, en fonction des travaux de la CPNE et de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de la branche.

? les bénéficiaires ainsi que les modalités de mise en œuvre de ce dispositif sont définies dans l'accord. Dans le cas où l'action de ? Pro-A ? peut se dérouler en tout ou partie hors des modalités définies aux annexes de l'article 12.3.3 s'appliquent à la ? Pro-A ?.

Le niveau de la formation de ? Pro-A ? par l'Opcommerce est défini par la CPNE sur proposition de la SPP.

Ce niveau est porté à un montant forfaitaire, horaire ou du parcours, versé par l'Opcommerce. Il couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Le montant de la formation de ? Pro-A ? par l'Opcommerce intègre la rémunération ainsi que les cotisations sociales légales et conventionnelles, dans la limite du montant des cotisations de la branche de l'expérience.

#### 12.2.4. ? L'accompagnement de l'alternance dans les entreprises de la branche

##### 12.2.4.1. ? Missions de maître d'apprentissage ou tuteur

Les entreprises accueillant des apprentis ont le rôle essentiel du maître d'apprentissage ou du tuteur dans l'accompagnement des salariés en formation dans le cadre d'une alternance, qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, ou de la ? Pro-A ? (reconversion ou formation par l'alternance), ainsi que celui du maître de stage pour les stagiaires accueillis en entreprise dans le cadre de la formation initiale ou professionnelle. Il est également possible de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle, en cas d'accueil d'apprentis, un maître d'apprentissage référent devra être désigné.

Le tuteur, le maître d'apprentissage ou de stage, ou l'équipe tutorale, est chargé d'accompagner les apprentis ou stagiaires.

La mission de maître d'apprentissage ou de tuteur repose sur le volontariat.

Il est demandé aux entreprises de veiller dans tous les cas à la qualité de l'accompagnement, notamment en lien avec les exigences définies par le référentiel national de qualité des formations, afin de contribuer à la réussite des

Dans ce crade :

? le nrboe de salariés ou de sitireagas sviui par une même personne, ainsi que les ctniodoins de compétences et d'ancienneté reieuqss puor aseusr cette miison snot celles définies par le cdare juridique, légal et réglementaire, aplcbpaile à cuahn des dispositifs. Il est précisé que le nrboe de salariés ou de sriaatiags suivis par une même pnoensre (à dtae est au miuamxm de trios salariés ou stagiaires, et puor un maître d'apprentissage, de duex aipernts et d'un arneppi aaynt échoué à l'examen) ;

? les msnios et la fomaoritn de tuuerts et maître d'apprentissage fnot l'objet de toris aneexns au présent ttrie ;  
? maîtres d'apprentissage, turuets et maîtres de seatgs dnoiet diepssor des moeyns d'assurer leurs mssionis dnot l'objectif est la réussite des pennosres qu'ils accomplent.

Il apneitprt à cquahe erisprenne d'examiner les modalités les puls adaptées de rcansnienasoce des compétences poanuvt résulter de l'exercice de cette mission.

Le maître d'apprentissage, ou le teuttur dnas le crdae du craotnt de professionnalisation, a ntmaoenmt puor misiosns :

? d'accueillir, d'aider, d'informer et de gdeuir le bénéficiaire dnas l'entreprise ;  
? d'organiser l'activité du bénéficiaire dnas l'entreprise ;  
? de cutnrbeoir à l'acquisition des savoir-faire pelnensfoiorss du bénéficiaire ;  
? de ptaieicpr à l'évaluation du svuii de la fiartmoon ;  
? de vlelier au rcpseet de l'emploi du temps du bénéficiaire ;  
? de contrôler le rpsceet des périodes de formation, en ogmsnraie de formation, en CFA et à dnisctae ;  
? d'assurer la losiian aevc l'organisme ou le scivere chargé des acnitos d'évaluation, de formation, d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le tuuetr d'un srigtaaie a puor msionsis :

? de firaie acquérir ou développer les compétences définies puor la période de fioarmtn en miielu pornseisoefnl ou du stgae ;  
? de siurve les activités confiées au sagitarie en ftniocon des ofcejbts de froitoamn et des compétences à acquérir ;  
? et d'assurer l'encadrement et svuii du srtiagié en reltaoin aevc l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement.

12.2.4.2. ? La famotiorn et la creiaioiftctn des ? maîtres d'apprentissages ? et ? tureuts ?

Les maîtres d'apprentissage et turteus dnas la cdrae du crnotat de pnflisoaioeotrssnan bénéficient d'une fairtmoon à l'exercice de leurs fonctions, financée par l'Opcommerce.

L'annexe 3 du présent ttrie précise le porrcuas de faoromitm du teueur et maître d'apprentissage.

Les parrnieetas sacioux sanriaigets dedenamnt à la CNPE de siuvre les truvaax ifeepirsoostelnns qui parrioneut s'engager puor la création d'une forotiman de tuetur et maître d'apprentissage.

Ils eaeruncgnot la rnaoncsaecnse par la ? cfiaattercoiin des compétences de maître d'apprentissage ? tlee qu'elle est prévue par les meruess légales et réglementaires dnas l'arrêté du 17 décembre 2018.

Il est par auerllis rappelé qu'en aippatlcion de l'article L. 5151-9 du cdoe du travail, l'activité de maître d'apprentissage, recensée au titre du cmtope d'engagement citoyen, pmeert d'acquérir des diotrs comptabilisés en euros, inristcs sur le cotpme pnnesreol de formation.

(1) *La 1re phrase du 11e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendue suos réserve du recsept des diinpistsoos de l'article R. 6222-2 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 29 srebmepte 2022-art. 1)

(2) *Le 14e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendu suos réserve du rpesect des dissitooapis de l'article L. 6222-7-1 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 29 sertbepme 2022 - art. 1)

Article 12.3 - Le développement des compétences

Dans le cxtontee de mtuautin riapde et prfndooe que conniat la bnkrahe les sineartiags de l'accord rlaelpnpt l'importance du développement des compétences et de la foitamron pfireoenlslsne à la fios puor l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

Les stgnriaais inevtint les eeretspris à uelistir tuos les dtiospsfiis d'information, d'orientation et de firoaotmn professionnelle, en complément de luer ietisvmeensnst dnas la formation, neatnommt dnas le carde du paln de développement des compétences.

De plus, eu égard aux euejnx que représentent les compétences puor la compétitivité des eirsnerptes et aux euejnx sociétaux liés à la prévention des ruiques de précarité et de désinsertion professionnelle, les periraenats siacou itvneit les erepsertins de la brnhcae à metrte en pclae des pcaruors pnrlossnfoiees spécifiques aifn de mntieair l'employabilité et de prévenir les rsuqes de chômage.

12.3.1. ? L'orientation et l'évolution pleosionlfnese : oitlus et dispositifs

12.3.1.1. ? Le Csenoil en évolution pofenlssonleire (CEP)

Le csenoil en évolution porloeislnfnese peermt à tuot actif, qeul que siot son statut, de farie le pniot sur sa sittoaiun pfsineonrllsoe et, le cas échéant, élaborer, frseailomr et mtetre en ?uvre une stratégie visnat l'évolution peelonlfsirsnoe et sécuriser son pcurras professionnel.

Toute pneosnre puet bénéficier tuot au lnog de sa vie psoinrlefselnoe d'un csenoil en évolution professionnelle.

Dans le carde de l'entretien posieeofsrnnl prévu à l'article 12.3.1.2 de la présente cvtnoenin clcetvloie le salarié est informé sur le ceionsl en évolution professionnelle

12.3.1.2. ? L'entretien professionnel

L'article 12.3.1.2 est constitué de l'article 2 de l'avenant n° 79 du 16 orocbte 2019 rletiaf au cmopte peonsrenl de frimtaoon et d'entretien professionnel, dnot la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence : le 12.11.1 ? Ojebt de l'entretien pnfoerssenol ? issu dudit aevnnat divenet le ppraaahge a de l'article 12.3.1.2 ; le 12.11.2 ? Périodicité de l'entretien poefnosnrseil et modalités d'appréciation du pucroars pneifenossorl du salarié ? en deenvit le paaprghare b.

12.3.1.3. ? Le bialn de compétences

Les aoitncs de bialn de compétences ont puor oebjt de prtermtee aux salariés d'analyser lerus compétences pesnlloserieofs et individuelles, ansii que lreus aetudtips et lures motivations, aifn de définir un perjot priensoefsnol ou un pjoert de formation.

Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la CCN, *quechaque salarié, après 20 ans d'activité poslnsfolreneie et, en tuot état de cause, à comtepr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mnuimim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bailn de compétences mis en ?uvre en dorhes du tmeps de travail.*(1) Les sneiiaatrgs complètent ces dsopotisniis en précisant que l'entreprise exmrienaa aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le blian de compétences peadnt le tpmes de travail.

Les atncois de blian de compétences snot psies en chgare dnas les citnnoois aplplblcaeis au diosptisif de ftaomorin mobilisé.

Un bialn de compétences puet être préconisé à l'occasion d'un csenoil en évolution pfrilenlnoesose (CEP). Les atnetets snot définies cmnejtinoioet par le bénéficiaire et son cieoleslnr CEP, en lein aevc le pareairtse de bailn de compétences.

12.3.1.4. ? La VAE (validation des acuiqs de l'expérience)

La VAE pemert à totue pnnsoree engagée dnas la vie acvite de vieadlr les aicqs de son expérience nmoetanmt professionnelle, par l'obtention d'une catifotriein enregistree au répertoire naoaintl des ctncairftiieos psroleeeilfnons

(RNCP).

Les salariés du présent accord peuvent exercer leur volonté de poursuivre les démarches de validation des acquis de l'expérience. Dans ce cadre, toutes les actions et expérimentations visant à développer les recours à la VAE, notamment dans le cadre du partenariat avec l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur et l'enseignement secondaire sont encouragées.

Les partenaires sociaux rappellent que la CNPE a également prévu la possibilité pour les salariés de la branche de faire valoir les acquis de leur expérience afin d'obtenir un des CQP qu'elle a créés.

Le salarié peut demander à bénéficier d'un accompagnement à la VAE, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans le cadre :

- ? du plan de développement des compétences ;
- ? de la Pro-A ? ;
- ? d'un congé individuel de formation ;
- ? du contrat de professionnalisation.

Pour le congé VAE l'autorisation d'absence est de 24 heures, conformément aux dispositions légales. Celle-ci peut être étendue à 30 heures pour les salariés ayant besoin d'un soutien particulier. L'entreprise procède à l'identification des salariés concernés.

Les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE informe préalablement son supérieur conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le salaire de celui-ci est intégralement maintenu en application de l'article L. 3142-13 du code du travail.

### 12.3.2. ? Définition de l'action de formation

L'action de formation est définie comme un processus pédagogique visant à atteindre un objectif professionnel. Elle peut être organisée selon différentes modalités de formation pour acquérir des compétences. Aux enseignements pédagogiques s'ajoutent notamment les dispositifs de positionnement, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation de l'action de formation.

L'action de formation peut se dérouler en tout ou partie :

- ? en présence ou à distance ;
- ? à distance ;
- ? en présentiel de travail.

Les formations en situation de travail telles qu'elles sont définies par la réglementation constituent une approche pédagogique de formation, permettant de développer des compétences professionnelles. Cet enseignement contribue à l'individualisation des parcours de formation.

Les partenaires sociaux rappellent le rôle essentiel que jouent les managers dans l'information, l'accompagnement des salariés de l'entreprise, et par conséquent dans les conditions de réussite des parcours de formation. Les managers sont les relais, les acteurs clés, de la validation des acquis de l'expérience et de la formation des équipes. Il est essentiel de leur faire jouer leur rôle de formateur et de multiplicateur, avec en particulier les dispositifs pédagogiques suivants : partenariats à la validation des acquis de l'expérience, suivi, animation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires l'accès à la formation des salariés à l'initiative de l'employeur est assuré en application de la carte du plan de développement des compétences.

### 12.3.3. ? Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences vise les salariés de l'entreprise en partenariat avec l'employeur pour ses salariés. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il vise à :

- ? assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;

? veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur peut, dans ce cadre, prévoir des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de suivi permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (certificat CLÉA).

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, dans le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une qualification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Le plan de développement des compétences peut prévoir des actions de formation composées d'une ou plusieurs modalités (notamment à distance ou en situation de travail).

Toute action de formation qui nécessite l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application des dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au paiement par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation, autres que celles mentionnées ci-dessus, constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au paiement par l'entreprise de la rémunération. Elles peuvent également être réalisées d'un commun accord en tout ou partie hors temps de travail, dans la limite de 70 heures par an et par salarié. Cette modalité peut notamment, dans les conditions définies par le présent article, être proposées aux salariés à temps partiel pour l'organisation d'un départ en retraite ou pour faciliter.

Pour cette formation en dehors des temps de travail :

- ? l'accord du salarié est préalablement formalisé par écrit. Cet accord peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Le refus du salarié de suivre une formation hors temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ;
- ? les heures de formation réalisées hors temps de travail font l'objet d'une indemnité compensatoire équivalente à 50 % du salaire horaire brut de référence, identifiée sur le bulletin de salaire ;
- ? l'entreprise s'assure, si la formation hors temps de travail se déroule en ligne, que le salarié possède le matériel nécessaire au suivi de la formation ;
- ? la formation hors temps de travail ne peut constituer la seule modalité de formation dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux effectuent le bilan des présentes dispositions relatives à la formation hors temps de travail après deux années d'expérimentation à compter de leur entrée en vigueur.

Les présentes dispositions relatives à la formation hors temps de travail ne concernent pas les salariés en forfait jours, lesquels, compte tenu de la spécificité de ce forfait, restent régis par les règles de l'article L. 6321-6 du code du travail.

### 12.3.4. ? Le contrat de professionnalisation (CPF)

L'article 12.3.4 est constitué de l'article 1er de l'avenant n° 79 du 16 octobre 2019 relatif au contrat de professionnalisation et d'entretien professionnel, dont la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.

### 12.3.5. ? Le projet de professionnalisation professionnelle 12.3.5.1. ? Titulaires professionnels à l'initiative du salarié (1)

À leur initiative, les salariés peuvent entreprendre un projet de professionnalisation personnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant leurs droits acquis au contrat de professionnalisation de formation. Ils bénéficient d'un congé sursis à des conditions d'accès définies par l'avenant.

Le projet de professionnalisation personnelle mobilise le CPF du

salarié. Le salarié doit s'adresser à l'association Triitsnaon Pro de sa région. Il peut se faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle.

Les actuels éligibles sont celles du CPF et doivent obligatoirement être certifiées. Durant le congé octroyé, le salarié bénéficie d'une rémunération, de la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes.

#### 12.3.5.2. ? Tsorainints collectives

Dans le cadre d'un projet de ? transitoires collective ? les entreprises sont invitées, conformément aux règles qui définissent ce dispositif, à engager une négociation d'un accord type GPEP (gestion des emplois et des parcours professionnels) et à identifier les emplois considérés comme fragilisés au sein de l'entreprise. Un accord type est mis à leur disposition.

Les salariés éligibles à ce dispositif bénéficient d'une prise en charge de conseil en évolution professionnelle.

Les entreprises de la branche pourront également être amenées à recruter des salariés venant d'autres secteurs économiques et bénéficier d'une formation dans le cadre d'une formation collective. Les métiers en tension dans la branche sont particulièrement visés par ces dispositifs et recrutements.

La branche, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de branche et avec le soutien de l'Opcommerce, peut permettre :

? d'identifier les métiers prioritaires (en fonction de l'évolution et/ou stratégiques à court et moyen terme) pour les professionnels passerelles/ reconversions professionnelles dans les branches d'emploi ;

? de repérer les entreprises en besoin de recrutement et les métiers concernés ;

? de faciliter la connaissance de ces métiers par les salariés dont les emplois sont menacés en lien avec les évolutions du secteur concerné.

#### 12.3.6. ? Accès des demandeurs d'emploi aux emplois de la branche (a)

La préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle soit collective ou individuelle, permet à un ou plusieurs demandeurs d'emploi ou salariés recrutés selon des modalités définies par le code du travail de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi.

Les entreprises peuvent bénéficier de la préparation opérationnelle à l'emploi comme dispositif d'accès à l'emploi et d'insertion au sein de la branche.

En effet, la préparation opérationnelle à l'emploi, lorsqu'il s'agit de POE collective (POEC) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois dans les secteurs qui font défaut sur le marché, et lorsqu'il s'agit de POE individuelle (POEI) forme un contrat aux spécificités d'une entreprise.

Elle permet aux entreprises de faire face à une pénurie de profils, notamment pour des métiers en tension, d'identifier et de former les personnes non immédiatement adaptées à leurs besoins de recrutement.

La POE est également un moyen pour préparer les jeunes et adultes à un parcours en alternance. En effet, la POE peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

La POE est pilotée et financée par Pôle emploi. La POE est financée par l'Opcommerce avec les fonds reçus de l'État dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) et plans régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) issus de la contribution unique à la formation professionnelle.

(a) Les dispositifs " Transition professionnelle " et " Accès des demandeurs d'emploi aux emplois dans la branche " s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 janvier 2022)

(Arrêté n° 81 du 9 juillet 2021-art. 8)

(1) Les salariés « ceux qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'expiration de son 52e anniversaire, bénéficient de sa réserve d'ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 12-3.1.3 "Le bilan de compétences" sont étendus de sa réserve de protection des droits des salariés L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail. (Arrêté du 29 septembre 2022 - art. 1)

#### Article 12.4 - Les certifications professionnelles de branche En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

Les entreprises peuvent mettre en œuvre un système de certifications professionnelles adaptées aux évolutions de l'emploi, répondant aux besoins des salariés et des entreprises. Cet engagement joue un rôle essentiel au regard des enjeux de qualification des salariés, pour leur employabilité et leur mobilité professionnelle au travers de la reconnaissance des compétences acquises, mais également pour renforcer durablement la compétitivité des entreprises.

Ils sont également tout particulièrement concernés par l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

#### 12.4.1. ? Le socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles adopté par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est nécessaire de maîtriser pour faire face aux évolutions prévisibles de l'emploi et notamment pour suivre les formations qui sont nécessaires pour l'évolution professionnelle. Le socle CléA est issu de ce socle.

L'article D. 6113-30 du code du travail dispose que le socle de connaissances et compétences professionnelles comprend :

- ? la maîtrise de la langue française ;
- ? l'utilisation des règles de calcul et du raisonnement mathématique ;
- ? l'utilisation des outils de l'information et de la communication numérique ;
- ? l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- ? l'aptitude à travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
- ? la capacité à adapter son comportement à la vie ;
- ? la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et des règles élémentaires.

Les entreprises de la branche considèrent que ces connaissances et compétences sont indispensables pour assurer l'employabilité des personnes et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Ils sont également concernés par l'utilité du ? socle ? dans le cadre de la vie sociale, culturelle et personnelle de l'individu et son insertion sociale.

Conformément aux souhaits exprimés par les entreprises en 2014, la CNPE a contextualisé le socle de connaissances et de compétences professionnelles en fonction de l'environnement professionnel des salariés de la branche, en préservant son caractère transversal. La CNPE a également mis en place l'organisation nécessaire (notamment en matière d'outils et de procédures) pour délivrer cette certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Au sein du socle CléA s'ajoute une certification, CléA numérique, visant à faciliter l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages numériques et de la formation continue au sein d'un environnement de travail. Ce module permet l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en compte des enjeux de la sécurité numérique et la gestion des données.

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles

est éligible au plan de développement des compétences, à la ? Pro-A ?, au profit de l'orientation professionnelle, au compte personnel de formation et à ses abondements.

Ces dispositifs de formation peuvent, lorsque la réglementation le permet, s'articuler entre eux.

#### 12.4.2. ? Les compétences de branche

Les professionnels sociaux ont, depuis 1996, développé l'offre de CQP fondée sur les métiers en tension dans la branche. Ils souhaitent poursuivre et développer leur rôle de certification, afin de répondre aux enjeux et aux besoins en compétences identifiés, et permettre aux salariés de la branche d'attester et de valider leurs connaissances, leurs compétences et leurs expériences.

Ils tendent à pratiquer les objectifs de leur politique de formation :

- ? permettre aux salariés de la branche, notamment les salariés peu qualifiés, d'acquiescer une qualification reconnue ;
- ? accompagner l'évolution des métiers et de leurs conditions d'exercice ;
- ? reconnaître la polyvalence ;
- ? renforcer l'attractivité des métiers et du secteur ;
- ? accompagner les parcours d'évolution professionnels et de promotion interne.

##### 12.4.2.1. ? Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les professionnels sociaux ont développé leur métier au profit de l'orientation professionnelle et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences. Plus de 30 000 salariés ont été certifiés depuis sa création.

Le certificat de qualification professionnelle de branche est une qualification professionnelle reconnue, créée, mise à jour, et délivrée par la CPNE, reconnaissant les compétences détenues par un salarié, acquises par la formation ou par l'expérience professionnelle.

Il est composé de blocs de compétences, chacun d'entre eux pouvant être évalué et validé indépendamment des autres. Cette accreditée permet l'acquisition du CQP dans une logique d'acquisition de parcours, sur des périodes plus ou moins longues.

Certains blocs de compétences sont communs à plusieurs CQP de la branche, permettant ainsi l'acquisition de plusieurs certifications, à travers des parcours individualisés.

La CNPE est chargée de promouvoir les actions menées depuis 1996, en faisant le point régulièrement sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux besoins des entreprises et des salariés. La CNPE doit également adapter ceux-ci aux exigences légales et réglementaires issues de la loi du 5 septembre 2018.

La CPNE, en lien avec l'Opcommerce, doit travailler sur la transférabilité des compétences acquises avec d'autres certifications, titres et diplômes, en recherchant par exemple des équivalences de blocs de compétences.

L'accès aux CQP par la validation des acquis de l'expérience doit être facilité pour les salariés ayant une ancienneté suffisante.

Les professionnels sociaux agissent en faveur des CQP, mais également aux CPQI (certificats de qualification interbranches) que la branche met en œuvre dans une logique de transférabilité et de reconnaissance au-delà de la branche du commerce de détail et de gors à prédominance artisanale et adhérent à la crèche CPQI (certificats de qualification professionnelle Inter-industries), depuis l'adoption du CPQI agent individuel au sein de la branche.

La CNPE réalise tous les ans un bilan des besoins de CQP, examinés et validés, intégré au rapport de branche.

##### 12.4.3.2. ? Les actions de branche

Les professionnels sociaux tendent à la CNPE d'étudier l'opportunité de créer des actions de branche fondées sur le catalogue du répertoire spécifique des compétences et habilités (RS) de la Commission de la formation professionnelle.

Nota : Les dispositions de l'article 12.4 "Certifications professionnelles" s'appliquent dès le dépôt du présent arrêté à la DGT. (23 janvier 2022)  
(Arrêté n° 81 du 9 juillet 2021 - art. 8)

#### Article 12.5 - Le financement de la formation professionnelle En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

##### 12.5.1. ? L'Opcommerce ? OCPO de la branche

L'Opcommerce, opérateur de compétences de la branche créé par l'accord national du 11 décembre 2018 et agréé par l'arrêté du 29 mars 2019 a pour mission de gérer les actions de formation, conformément à la réglementation en vigueur, pour les entreprises et les salariés de la branche.

La société professionnelle, conformément aux statuts de l'Opcommerce, titulaire en coté avec la CNPE de la branche.

##### 12.5.2. ? Cotisations des entreprises au financement de la formation professionnelle

###### 12.5.2.1. ? Repart des cotisations des entreprises

Tout employeur cotise chaque année, au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- 1° Le financement des actions de formation de salariés ;
- 2° Le versement de la cotisation unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage composée de la taxe d'apprentissage et de la cotisation à la formation professionnelle ;
- 3° Le versement de la cotisation supplémentaire à l'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'accueillent pas 5 % de leur effectif annuel moyen en contrats d'insertion professionnelle ou dont l'effectif annuel moyen est inférieur au seuil défini à l'article 1609 du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur à la date de la signature du présent arrêté ;
- 4° Le versement de la cotisation dédiée au financement de la formation, dont le taux est fixé à 1 %, pour les entreprises d'un contrat à durée déterminée.

###### 12.5.2.2. ? Particularités de la taxe d'apprentissage (1)

Le taux de droit commun de la taxe d'apprentissage est de 0.68 % de la masse salariale. L'Alsace-Moselle bénéficie d'un régime dérogatoire avec un taux à 0.44 % de la masse salariale.

À la date de la signature du présent accord la taxe d'apprentissage se décompose de la manière suivante :

? une part égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article 1599 ter A du code général des impôts est destinée au financement de l'apprentissage et est versée à l'Urssaf. Pour faciliter la cotisation de financement, une entreprise qui dispose d'un service de formation dûment identifié, reconnaît ses apprentis, peut déduire un pourcentage, fixé par décret, de la cotisation de la taxe d'apprentissage.

L'entreprise peut aussi déduire de cette même cotisation de financement les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de cette même entreprise, dans des conditions de mise en œuvre et sous réserve d'un plan d'investissement fixé par décret ;

? le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Les déductions et versements sont déductibles de l'entreprise sans aucune médiation.

##### 12.5.3. ? Versement des cotisations

Les entreprises de la branche acquittent la cotisation unique à la formation et à l'apprentissage conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La loi du 5 septembre 2018 a prévu que les cotisations de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage sont exonérées à l'exception de 13 % de la taxe d'apprentissage par les Unsa (Unions pour le renouvellement des entreprises de sécurité sociale et

d'allocations familiales).

Par dérogation au ppircine définit ci-dessus, jusqu'à la dtae d'entrée en vugeiur de l'ordonnance de trsarndet de la cotllcee de la ctnbouiitroin rvltaiie à la foartiomn pfnrlsoisonnee et à l'apprentissage et de la ctituoibrnn ratvleie au fannnceiemt du cpomte poresnnel de foivotman aux Urssaf, les cntiruonbtois snot versées à l'Opcommerce. Ce vseeremnt est effectué à l'exception du solde, 13 % de la txae d'apprentissage conformément à la réglementation en vguieur à la dtae de sniaurte de ce présent accord.

*(1) Aclrite 12-5.2.2 étendu suos réserve du reespt des dūitpsosions des aictrels L. 6241-1 et L. 6241-2 du cdoe de travail, tles qu'ils résultent de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 rtaiivlee au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des coibrntntuiois des elymeorups au tirtu du feemnicant de la footimarn pensrolnsoefie et de l'apprentissage. (Arrêté du 29 steembpre 2022 - art. 1)*

Article 12.6 - La gouvernance  
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

12.6.1. ? La csmoosimin piriaatre natoialne de l'emploi (CPNE)

Le feonntnioenmct asini que les msosinis de la ciosmoimsn praitirae nntoiaie de l'emploi (CPNE) snot définis au trtie IX de la présente convention.

12.6.2. ? La steicion praaitre psloselrfnienoe (SPP)

La SPP, dnot l'existence est prévue par l'acte de ctsniiootutn de l'Opcommerce, asrsue le lein ertne la CNPE et l'Opcommerce. Elle est chargée de porosepr au cesniol d'administration de celui-ci les orientations, priorités de fmoarotin et cndtioinos de psire en cgrhae des atoincs de frmotaon puor la branche.

Pour mneer à bein ses missions, elle siut régulièrement les eegnegatnms frincaiens des eoepnplvs mutualisées (alternance, paln de développement des compétences des errpniesets de minos de 50 salariés), et ayalnse les données qttvuniiataes et qitalvtiaeus foernius par l'OPCO. La SPP puet dmendaer à ce dernier, teouts ifraoomintns uletis à son appréciation et à la folmirtaon de ses recommandations.

Elle tmnersat ses rdetmoaimncnoas à la CNPE de la bchrae et au cskein d'administration de l'Opcommerce, aifn de petmrtee la psrie de décisions de ces instances.

La CNPE puet émettre le v?u de définir un bguedt réservé à l'investissement des CFA asni que ses citationods d'attribution. La SPP, par délégation du cnoiesl d'administration de l'OPCO, porpsoe les modalités de répartition de ctete enveloppe.

12.6.2.1. ? Ctsmouiipoon de la SPP

La SPP coptme un nobmre égal de représentants des otsinnogaias syadcnelis de salariés et d'employeurs.

Chaque oniatasigrn syncidlae de salariés représentative dnas la bchnare désigne, à cet effet, un tlitruiaie et un suppléant pmari ses représentants au sien de la CPNE. Le collège eypeomulr cpmtrooe le même nbmroe taotl de représentants, également isuss de la CPNE.

Le maadt est d'une durée de duex ans.

Le président et le vice-président de la CNPE aesurnst rspmecetvveit la vice-présidence et présidence de la SPP. En cas d'empêchement du président puor une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vcaacne de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de puls de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nueaovu président ou vice-président. Il asrsue cette msoisin jusqu'à la fin du mdanat en cours.

Les réunions de la SPP pneevut se dérouler à dctnisae soeln les mêmes modalités que cllées définies à l'article 9.4.

Les décisions de la SPP snot pirses soeln les mêmes modalités que ceells persis au sien de la CPNE.

12.6.2.2. ? Réunions de la SPP

La SPP se réunit au mnios tiors fios par an, avnat la CPNE.

Nota : Les dooiptissnis de l'article 12.6 "La gouvernance" s'appliquent dès le dépôt du présent arcocd à la DGT. (23 jivnear 2022)  
(Arrêté n° 81 du 9 jelulit 2021 - art. 8)

Article 12.7 - Les partenariats de la branche en faveur de la promotion de ses métiers et de ses priorités en matière de formation

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

12.7.1. ? Le pnatreaiat avec les systèmes éducatifs

Les sainiergats rpealpelt luer aetmahtncet aux filières de diplômes de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement arigolce répondant aux boniess de la branche.

Ils cernfionmt luer volonté de purusroive le pnariaeratt avec les ministères concernés, dnas un cdare rantest à définir, preenamttt à la bcarne de piparicetr à l'amélioration et à la porimtoon des fonraiotms tuqigcenolohes et peosnosnleelirfs initiales, naenomtmt l'apprentissage.

Les prneraetais suoicax snlogieunt également la nécessité de taevlalrir elmsbnee au sien des différentes csmmsiioons pofoeireslneslns ceolisnttvas (CPC), aifn de prtremee une apodtitan des diplômes aux évolutions et aux besonis des ertrenpess de la bchahre et de lerus salariés.

La CNPE est régulièrement informée des tvuaarx des CPC au sien deleulseqs la peorossfin est représentée tuot particulièrement la CPC ? crmmocee ?.

12.7.2. ? Le développement de patrinaaters régionaux

La bhracne suaoihte être associée à l'élaboration et à l'exécution des crntotas de plnas régionaux de développement des foamitrs et de l'orientation pnnileeeoosfrss visés à l'article L. 214-13 I du cdoe de l'éducation.

Les peianrrates sioaux siengtaaris eetnenndt également développer des peatnrtairas au niaveu de ctraenis régions stratégiques identifiées par la CPNE, nonametmt par la cloisuoncn de ctanrots d'objectifs troaietriurx vinsat au développement coordonné des différentes vieos de famritoon pelssorifennole iitnalie et continue, et de ctnroats d'objectifs et de mnyeos pnmrtetaet le développement de l'apprentissage.

Ils en cnofinet le pilotage, la msie en ?uvre et le suvii à la CNPE qui puorra s'appuyer puor clea sur les traavux de son Observatoire, nonmtmeat sur ses études régionales, et sur les délégations teiotreairlrs de l'OPCO de branche.

Enfin, les sineaiatrgs dadeenmt aux représentants de la bhcnrae membres d'instances régionales (telles que les CREFOP) de porter, asusi svnouet que possible, les priorités et les beisons de la brhnace en matière d'emploi et de formation, aifn de pteertrme nonaemtmt une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

12.7.3. ? Atures pniarretaats puor la pomorotin des métiers et l'insertion dnas la branche

Les saegntaiirs eurgannecot les pterrnaatis nauatnix et régionaux de la banhcre avec des oisemrangs et stutecrurs chargés de l'information et de l'orientation plfnnsorleiseoe (dans le cadre du ceisonl en évolution pensnorileofsls notamment), dès lros qu'ils snot de narute à pertremte une melrueile ioafnritomn sur les métiers de la bhracne et à fialeticr l'insertion pofiellnsneroe dnas le secteur. Ils en ceofnint le pilotage, la msie en ?uvre et le sivui à la CPNE.

Nota : Les doipnsiistos de l'article 12.7 "Partenariats" s'appliquent dès le dépôt du présent acocrd à la DGT. (23 jienvar 2022)(Arrêté n° 81 du 9 jleult 2021 - art. 8)

## Article - Annexe 1 : Mission du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat en alternance

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est un pifneosonrel

vaontroie et motivé puor s'impliquer dnas sa mission. Il ctrbioune à la réussite de la famrioton de l'alternant dnas l'entreprise, tnat en tmeres de ciroaieftitcn que d'intégration.

Il a puor mssioin d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de fiticaelr son acsqiutoin de compétences. Il vilele à son prruoacs et à sa prosolgsern dnas le temps. Il cnrodoone son atiocn aevc l'ensemble de l'équipe torlatue qui puet intervenir.

Il bénéficie d'une fimtooarn spécifique. Il dpsioe du tpmes nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Étapes du pcaruros de l'alternant	Missions du tuteur. ? Maître d'apprentissage
1. Réussir l'accueil	Préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, ianotrnfoms à lui communiquer, psnerones à lui présenter ?).
	Accueillir, guider, rgseinneer (horaires, paln d'accès ?), farie visiter.
	Présenter l'entreprise et son environnement.
	Présenter l'alternant, sa pcale et ses activités aux atrues merembs du personnel.
2. Oragesinr les activités, dnas le reescpt du référentiel de crtoifitcaen visée	Définir et paeifnlir les activités à ciofner à l'alternant, dnas le rspect des obtefjcis de sa formation, en unsaltiit les différents outils mis à doisosiipn (fiches de liaosn aevc l'organisme de formation, guides).
	Aider l'alternant à la compréhension du travail.
	Guider l'alternant dnas l'exécution du travail.
	Expliquer les critères de réussite puor l'entreprise.
3. Sruvie les progrès et les évolutions dnas le travail	Apprécier les résultats, les écarts, les pitons d'amélioration et les aexs de progrès.
	Faire le piont sur les acqis professionnels, aevc l'alternant et aevc l'ensemble des cuoblleortraas concernés.
	Être en lein aevc le référent analertnt de l'organisme de formation.
	Participer aux réunions organisées par l'organisme de fimooartn ou l'organisme de fntaroion CFA.
4. Ficetlair et farosevir l'acquisition de compétences	Définir un paln d'actions puor mrttee en palce les ansumeejtts nécessaires, les aexs de progrès.
	Faire le piont sur la mitviotoan de l'alternant.
5. Évaluer	Évaluer les aiauqs de l'alternant et farie un blian de ses résultats.

## Article - Annexe 2 : Engagements mutuels liés à un contrat en alternance

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le doucment d'engagement meuutl coenrcne le rsnlobaepse de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés comme tutrues ou maîtres d'apprentissage de l'alternant suos crontat en entreprise, et l'alternant.

Les trois sgtaiiaerns de ce dcouenmt s'engagent à le respecter.

Cet eengnmeagt fveasrroia l'accueil, le parocrus d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au sriceve de la réussite de l'intégration drbluae de l'alternant dnas l'entreprise, et de sa réussite aux cotoidinns de viodatalin de la cooiriaftten visée.

(Schéma non reproduit, cotlslbunae en lngie sur le stie [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rrubuique « Pioutbanicls ocleeiiffis » « Bnlulties oceiffis des cooitvnnens cleeioivcs ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bcoc?id=boc\\_20220003\\_0000\\_0041.pdf&isFcBrGlobloac=false](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bcoc?id=boc_20220003_0000_0041.pdf&isFcBrGlobloac=false)

## Article - Annexe 3 : Formation du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de

## professionnalisation

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Objectifs pédagogiques

À l'issue de sa formation, le teutur ou maître d'apprentissage srea cbaaple :

- ? d'accueillir l'alternant et de lui présenter le ftinnnecoonemt de l'entreprise et de l'équipe ;
- ? de mttete en plcae une oiginstraoan adaptée à la réalisation des aiconts et au sviui pédagogique de l'alternant, en focontin de la cioatfcriten visée (diplôme, CQP ?) ;
- ? d'identifier les caractéristiques mujereas du ditpsiosif utilisé (contrat de pastirssooifnloinaen ou d'apprentissage) ;
- ? de cnenooodr son aotcin aevc l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les agsieetparspns (savoir, savoir-faire et siavor être) de l'alternant ;
- ? d'assurer son rôle éducatif dnas la tarismsnosin des compétences ;
- ? de réaliser les antocis d'apprentissage sur le ptose de travial et au sien de l'établissement ;
- ? d'assurer sa co-responsabilité dnas la réussite du dioistipsf en raoltein aevc l'organisme de formation, en crnubaniott netmomant à l'évaluation des acqis professionnels.

Éléments de programme

1. ? Présentation des différents dispositifs, de lures finalité et enjeux.
2. ? Le jnuee : profils, attentes, représentations.
3. ? Réussir l'accueil de l'alternant :
  - ? les cionidnots d'accueil : les ciodnntis et les modalités, l'importance de la 1re iermsiopsn ;
  - ? présentation de l'entreprise : le discours, les poitns de repère,

la vtiisie ;  
 ? friae cisanconae ;  
 ? l'intégration et la motivation.

4. ? Osrnagier les activités, en foointcn des ojftecibs pédagogiques :  
 ? définir les activités à confeir de l'alternant, luer pirsoregson pédagogique, en fociontn des oijfcbtes à adttniere ;  
 ? ctadioronoin avec les atures tuteurs, itlciapimon de l'équipe.  
 ? la disponibilité : gotsein du tepms et des priorités, geitosen de l'urgence et des aléas, itveinsr du tepms puor en gagner ensuite, l'anticipation, la getison des priorités, inotrcapme de l'information transmise, l'écoute préventive ;  
 ? les amnsuejetts nécessaires en cas de non-respect du pniannlg de l'alternant ;  
 ? les outils de losiain avec le crntee de formation.

5. ? Sruive les progrès et les évolutions dnas le traiavl :  
 ? l'importance de l'écoute ;  
 ? sviui et blnais réguliers, utiaitlosin des dcnuetmos de suvii ;  
 ? la ciualioctrn de l'information.

6. ? Faieltcir et fsoivraer l'acquisition de compétences :  
 ? l'importance de l'ambiance de travail, l'influence du guorpe ;  
 ? la mittaooivn : la rscacnenainose des efforts, les emunnegerocats ;  
 ? définir un paln d'actions puor mtttere en place les aneesmtjtus nécessaires, les aexs de progrès.

7. ? Évaluer :  
 ? critères d'évaluation ;  
 ? enietetrn d'évaluation ;  
 ? l'orientation, l'affectation de l'alternant.

## Article - Annexe 4 : Liste des principales qualifications professionnelles de la CCN et des certificats de qualification professionnelle pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022*

Les CQP de la bcahrne créés, ertne 1995 et 2007, ont etunsie fiat l'objet de rénovations, en denrier leiu en 2016. DuiEPS 2016 les CQP de la bahrnce snot les saitnuvs :

Commerce-vente

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du cnroatt de poneisiatonfoalirsrn et de la « Pro-A » [1]
32447	Employé de commerce	6 à 9 mois
32105	Vendeur de pioudtrs non alimentaires	9 à 12 mois

[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.

Métiers de bcuohe et de l'alimentaire

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du ctranot de pisootoifnlsaarinsen et de la « Pro-A » [1]
32095	Boucher	10 à 18 mois
32093	Boulangier	9 à 12 mois
32098	Vendeur fromages	9 à 12 mois
32094	Poissonnier	9 à 12 mois
32096	Caviste	9 à 12 mois
32097	Vendeur futirs et légumes	9 à 12 mois
32092	Vendeur charcuterie	9 à 12 mois

[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.

Animation et management

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du cantrot de prasosnotfisleiaionn et de la « Pro-A » [1]
32104	Animateur opérationnel en magasin	9 à 12 mois
32099	Animateur opérationnel en entrepôt	9 à 12 mois
32103	Manager opérationnel en magasin	10 à 12 mois
32100	Management opérationnel en entrepôt	10 à 12 mois
32102	Management opérationnel spécialité gtieson d'un ponit de vente	10 à 12 mois

[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.

Logistique

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du ctonrat de pnnstooflisaseoiran et de la « Pro-A » [1]
32101	Préparateur de commande	9 à 12 mois
34989	CQPI ? Agent logistique	9 à 12 mois

[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.

## Article - Annexe 5 : Guide méthodologique

## pour la conduite de l'entretien professionnel

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022*

## Pourquoi ce guide ?

L'entretien professionnel a pour objet l'examen des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, et permet de déterminer les besoins en évolution professionnelle, à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation du potentiel professionnel du salarié, au crédit annuel résultant des versements de l'employeur et aux éléments qu'il est susceptible de faire valoir en sus de ce versement.

L'entretien professionnel ne se confond pas avec l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, ayant pour objet l'évaluation du travail du salarié ; en revanche, afin de faciliter la tenue des entretiens, ceux-ci peuvent avoir lieu à la suite l'un de l'autre.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié est à l'occasion de son entretien informé de l'existence de cet entretien et de sa périodicité

Ce guide a pour objectif de donner des repères pour l'organisation et la tenue de l'entretien professionnel. Chaque entreprise doit pouvoir s'approprier l'outil et l'adapter en fonction de ses caractéristiques et contraintes.

### Comment organiser l'entretien ?

#### Salariés concernés et fréquence de l'entretien

À l'occasion de son embauche, tout salarié est informé qu'il bénéficie en moyenne tous les deux ans d'un entretien professionnel de telle sorte que pour chaque période de six années civiles à compter de son embauche, le salarié puisse bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels, espacés d'au moins six mois.

L'entretien est par ailleurs proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé parental d'éducation ;
- ? d'un congé de préretraite ;
- ? d'un congé de solidarité familiale ;
- ? d'un congé d'adoption ;
- ? d'un congé sabbatique ;
- ? d'une période de mobilité volontaire sécurisée (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail) ;
- ? d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une aptitude (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du code du travail) ;
- ? d'un arrêt médical d'une durée supérieure à 6 mois (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
- ? à l'issue d'un mandat syndical.

En cas de congé de préretraite ou de solidarité familiale, un entretien doit également avoir lieu avant le départ.

#### Formation de l'encadrement à la tenue de l'entretien

Chaque manager sera formé à la tenue de l'entretien professionnel. Les objectifs de cette formation sont les suivants : techniques d'entretien, détection de besoins de formation et des possibilités d'évolution, connaissance des parcours d'évolution, connaissance des procédures mises en place dans l'entreprise.

#### Propositions faites lors de l'entretien

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié, permettant notamment la formalisation des propositions émises lors de l'entretien.

L'entreprise peut définir une procédure pour le traitement des propositions issues de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des propositions ayant servi à l'entretien sont communiqués au service formation/ RH du magasin, de l'entreprise, de l'usine. Ces propositions peuvent être prises en compte à l'occasion de la formation et/ ou d'évolution.

### Questions à poser lors de l'entretien :

Au cours de l'entretien professionnel, peuvent être abordés les points suivants :

- ? le point sur les compétences du salarié ;
- ? l'identification des objectifs de développement qui pourraient être définis pour permettre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles ;
- ? l'identification des besoins et des attentes du salarié ;
- ? les possibilités de formation ;
- ? les souhaits du salarié d'utiliser son potentiel professionnel de manière ;
- ? la certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » ? CléA ? ainsi que CléA numérique ;
- ? la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.

## Titre XIII : Régime de prévoyance des salariés non cadres

### Article 13.1 - Bénéficiaires des garanties

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2015*

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

L'ancienneté est appréciée dans les conditions fixées à l'article 3.16 de la CCN.

On entend par salariés non cadres les salariés ne répondant pas aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (Agirc).

Les entreprises d'application d'un régime dans les conditions définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, et respectant leurs salariés rattachés de l'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au même titre que les salariés rattachés des articles 4 et 4 bis de la même convention, peuvent ne pas les appliquer au régime prévu par le présent titre dès lors qu'ils bénéficient d'un nouveau régime d'indemnisation au moins équivalent apprécié globalement par garantie.

Le droit à la retraite est ouvert après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise pour les événements survenant pendant la durée du contrat de travail ; il est également ouvert après la rupture du contrat de travail pendant la durée de validité d'une prestation invalidité servie au titre du présent régime de prévoyance.

### Article 13.2 - Salaire de référence

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

Le salaire de référence (SR) pour le calcul des prestations est le salaire plein tarif limité à 4 plafonds de la sécurité sociale en vigueur à la date de l'événement ouvrant droit à garantie.

Le salaire plein tarif prévu à l'article 3.11 de la convention collective nationale est égal à la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour la rémunération totale, sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération, en fonction de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans le service si l'heure a été modifiée, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité.

### Article 13.3 - Garanties décès, invalidité

## absolue et définitive des salariés non cadres

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012*

### 13.3.1. Décès

En cas de décès du salarié avant sa mise ou son départ à la retraite, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire de référence (SR) :

Salarié marié, lié par un Pacte de mariage au moins 2 ans, ou vivant depuis 2 ans au moins en union libre (concubinage reconnu par acte notarié) :

- sans enfant à charge : 100 % du SR ;
- avec un enfant à charge : 150 % du SR ;
- avec deux enfants à charge : 200 % du SR ;
- avec trois enfants à charge : 250 % du SR ;
- avec quatre enfants à charge : 300 % du SR ;
- avec cinq enfants à charge : 350 % du SR ;
- avec six enfants à charge : 400 % du SR ;
- par enfant à charge au-delà du sixième : 50 % du SR.

Salarié célibataire, veuf ou divorcé et non remarié ni lié par un Pacte de mariage au moins 2 ans ni vivant depuis 2 ans au moins en union libre reconnue par acte notarié :

- sans enfant à charge : 50 % du SR ;
- avec un enfant à charge : 100 % du SR ;
- avec deux enfants à charge : 150 % du SR ;
- avec trois enfants à charge : 200 % du SR ;
- avec quatre enfants à charge : 250 % du SR ;
- avec cinq enfants à charge : 300 % du SR ;
- avec six enfants à charge : 350 % du SR ;
- par enfant à charge au-delà du sixième : 50 % du SR.

Dans le cadre du capital décès, la notion d'enfant à charge s'entend au sens du code général des impôts (enfants à charge pour l'imposition sur le revenu).

Double effet : en cas de décès du conjoint non remarié survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié assuré, les enfants imputés à la charge de l'assuré et en outre à charge du conjoint lors du décès de ce dernier reçoivent par parts égales entre eux un capital égal au capital géré sur la tête du salarié assuré, y compris les majorations éventuelles pour enfants à charge.

### 13.3.2. Invalidité absolue et définitive

Le salarié en situation d'invalidité absolue et définitive peut demander à bénéficier du capital-décès par anticipation.

Est considéré en situation d'invalidité absolue et définitive le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement incapable à toute activité professionnelle et placé à ce titre sous une rente d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident de travail majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le versement du capital au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

### 13.3.3. Résus exclus

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès-invalidité absolue et définitive :

- les conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ; de la désintégration du noyau atomique ;

- les conséquences d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de claquage ou de radioactivité par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

### 13.3.4. Dévolution du capital décès

À défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés précédemment à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé juridiquement de corps ni divorcé ;
- à défaut, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou, à défaut, au concubin reconnu par acte notarié ;
- à défaut, aux enfants du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux père et mère, par parts égales ;
- à défaut, aux héritiers du salarié, par parts égales.

Toutefois, quel que soit le bénéficiaire désigné, en cas d'enfant(s) à charge, la part de capital décès correspondante à la différence entre le capital dû et le capital qui aurait été dû sans enfant à charge est versée, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci s'ils sont majeurs, ou à la personne qui en assume la charge effective s'ils sont mineurs.

## Article 13.4 - Frais d'obsèques

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Pour faire face aux frais d'obsèques du salarié assuré, la personne qui les a payés en charge percevra une indemnité égale à un pourcentage mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, dans la limite des frais réellement acquittés, sur les fonds destinés à produire.

## Article 13.5 - Garanties rente éducation

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

### 13.5.1. Montant de la rente éducation

En cas de décès du salarié, les enfants à charge perçoivent une rente dans les conditions suivantes :

- 4 % du salaire de référence pour les enfants âgés de moins de 11 ans ;
- 6 % du salaire de référence pour les enfants âgés de 11 ans à moins de 18 ans ;
- 9 % du salaire de référence pour les enfants âgés de 18 ans à moins de 26 ans en cas de poursuite d'études ou autres cas définis ci-après.

La rente est viagère pour les enfants handicapés.

### 13.5.2. Définition de l'enfant à charge

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la situation fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés vbelias ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur art de vivre n'est pas né de la consommation alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou naturels :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, sous condition, soit :
  - poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou postsecondaire ;
  - être en apprentissage ;
  - poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - être, préalablement à l'exercice d'un emploi rémunéré, inscrit auprès de l'ANPE comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
  - être employé dans un contrat d'aide par le travailleur en tant que travailleur handicapé ;
  - sans limitation de durée en cas d'invalidité de l'enfant avant son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical et tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date de décès du prenat salarié.

### 13.5.3. Resquis exclus

Les réserves exclus sont ceux définis dans l'article 13.3.3.

## Article 13.6 - Garantie invalidité des salariés non cadres

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Garanties	Taux de cotisations
Décès, invalidité asbluoe et définitive (3e catégorie)	0,13
Frais d'obsèques	0,01
Rente éducation	0,04
Invalidité	0,38
Taux global	0,56

La cotisation globale de 0,56 % sur les tranches 1 et 2, limitée à 4 pourcents de sécurité sociale, est financée à raison de 0,31 % par l'employeur et de 0,25 % par le salarié.

La répartition de la cotisation globale est subspécifique de l'ancienneté ultérieure, en particulier en cas de modification des garanties ou du financement de la prime des risques en cours.

En cas d'invalidité du salarié survenue postérieurement à la date d'admission dans le présent régime de prévoyance invalidité, réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié perçoit les prestations suivantes :

? pour une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 et 66 %, le montant de la rente est égal à 42 % du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ;

? pour une invalidité de 2e et 3e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est supérieur à 66 %, le montant de la rente est égal à 65 % du SR, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, saisi à l'impôt sur le revenu ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra réduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est financé sur la réserve du versement des prestations de la sécurité sociale et s'arrête à la date de l'invalidité de la personne versée au titre de l'invalidité.

Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont réduites à due concurrence.

## Article 13.7 - Suspension des garanties

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de périodes non rémunérées, sauf lorsque le salarié est en état d'incapacité de travail pour maladie ou accident reconnu par la sécurité sociale. Les dates de début et de fin de période non rémunérée doivent être signalées à l'organisme assureur, à la diligence et sous la responsabilité de l'employeur, dans un délai de 15 jours. Toutefois, l'ensemble des garanties peut, à la demande du souscripteur, être maintenu, même en cas de cotisation, à titre facultatif, au préjudice des cotisations et ce, pour toute la durée du congé sans solde.

## Article 13.9 - Cotisations

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

La cotisation globale est fixée à 0,56 %.

(En pourcentage.)

Les salariés non cadres sont soumis au régime de prévoyance lorsqu'ils ont atteint 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Les cotisations sont dues à compter du premier jour du mois au cours duquel ils atteignent 1 an d'ancienneté.

## Article 13.10 - Reprise des risques en cours

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

### 13.10.1. Gaiatnre invalidité

Dans le crdae de la garniate invalidité, snot rrpéis à la dtae de l'effet de l'avenant :

- puor les ensrretieps n'ayant pas de régime de prévoyance antérieurement à luer adhésion au présent régime : les salariés aaynt au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, en état d'incapacité de travail, dnot le cnratot de traiavl est en vigueur, qui, postérieurement à la dtae d'effet du régime de prévoyance sereinat déclarés idealvnis par la sécurité sociale ;

- puor les eienerrstps aaynt déjà sscroiuu un régime de prévoyance auprès d'un arute asruesur : les roiasavrotlnies des potesarntis des salariés en invalidité à la dtae d'adhésion au présent régime.

### 13.10.2. Gniartae décès

Dans le crade de la garinate décès, snot rperis à la dtae d'application du présent aneanvt : le mianietn de la gatarine décès aux salariés anayt au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, en invalidité, incapacité de travail, bénéficiant de poetitanrs iuesss d'un coatnrt de prévoyance ctlvoeilce suos réserve du trefrnast des prsoivions déjà constituées par l'organisme assrueur antérieur.

### 13.10.3. Prsie en cgrhae des risques

La pirse en chrage des reiquss en cours est financée par une cstiooaitn de 0,02 % des sealiars tahercns A et B, inlcuse dnas la ctiitsoaon gallboe fixée à l'article 13.9 ci-dessus, et ce puor une durée de 3 ans. Elle fiat l'objet d'un ctmpeo spécifique.

Lors de la présentation anellnue des résultats du régime et en tuot état de cause à l'issue de cttee période de 3 ans, il srea statué sur la ptuioruse des modalités de financement.

## Article 13.11 - Prescription

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

Toutes antocis dérivant des gnrtaietas d'assurance snot psetitrcrs par 2 ans à cmtoepr de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne corut :

- en cas de réticence, omission, déclaration fsuase ou itcenaxe sur le riqsue couru, que du juor où l'organisme aeurussr en a eu csnanonascie ;

- en cas de réalisation du risque, que du juor où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils pnuroeuv qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

Lorsque l'action de l'adhérent, du salarié, du bénéficiaire, ou de l'ayant dorit crotne l'organisme auressur a puor cusae le rerucos d'un tiers, le délai de poeicprsrstn ne curot que du juor où ce tires a exercé une aocitn en jtsciue cornte l'adhérent, le salarié, le bénéficiaire, ou l'ayant droit, ou a été indemnisé par celui-ci.

La pipocsetrrin est portée à 10 ans lorsque, puor les getaianrs en cas de décès, le bénéficiaire n'est pas le salarié et, dnas les opérations revtleias à la courrevute du riuqse accident, lruoqse les bénéficiaires snot les aanyts doit du pirataipcnt décédé.

La pcerpsiriotn est ienprtromue par une des casues oaiernirds d'interruption de celle-ci et par la désignation d'experts à la stiué de la réalisation d'un risque. L'interruption de la pricepsroin de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une letretr recommandée aevc accusé de réception adressée par l'organisme auressur à l'adhérent, en ce qui ccennore l'action en

piemenat de la cioaottsin et par le salarié, le bénéficiaire, ou l'ayant doirt en ce qui coercnne le règlement de la prestation.

## Article 13.12 - Désignation de l'organisme assureur

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

Les esnetirreps eanntrt dnas le cahmp d'application du présent aannvet snot tueens d'affilier leurs salariés auprès de l'ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Pairs Cedex 09, dnas un délai de 3 mios à cemptor de la dtae d'effet du présent avenant.

Et auprès de l'OCIRP (organisme cmmuon des iiniuosstntns de rntee et de prévoyance), 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, puor les rntees éducation, ICSIA Prévoyance rvenaect délégation de la prat de l'OCIRP puor alpeepr les cooniitsats et régler les prestations.

L'ensemble des bénéficiaires du régime de prévoyance a la possibilité de ssair le fnods socail de l'organisme désigné au présent article. Les modalités d'alimentation et d'attribution des screuos snot prreops à ce fonds.

Les modalités d'organisation de la mtotuuailasin des rqiesus cevortus par le présent anvneat snroet examinées par la cimoimsoen patrairie composée des staaegiinrs du présent aevnant dnas un délai de 5 ans à cotmepr de la dtae d'effet du présent avenant, conformément aux dsiiitnsoops de l'article 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. Cttee réunion se tindera au crous du stsemere qui précédera l'expiration de ce délai.

## Article 13.13 - Changement d'organisme assureur par une entreprise

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

Dans l'hypothèse où une ensrtpiree gaitanre antérieurement à la dtae d'effet du présent aoccrd vaiindert à résilier son cartont ssocuirr aevc un onigmase assrueur antérieur, aux fnis de rroiejnde la mutualisation, il est précisé que par alipcitopan de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les retnes en cuors de sirvece au juor de la résiliation snot meeaiunnts par l'organisme areususr résilié à luer nvieau anettit au juor de la résiliation.

S'agissant de la roarailitsven de ces ptitnsoaers celle-ci srea assurée par l'organisme asrsueur désigné au présent aoccrd dnas les cidonntis définies à l'article 13.8 ci-dessus.

Par ailleurs, conformément à l'article 7.1 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés bénéficiaires de psneatirtos complémentaires invalidité versée par l'organisme aeruussr résilié se vonerrt maeiinntr par celui-ci les gatanries en cas de décès telles que définies dnas le présent accord.

## Article 13.14 - Commission paritaire de suivi

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

Il est créé une csiomomsin ptiarrae de siuvi composée d'un mnrbee tluiriate et d'un mrmebe suppléant désignés par cnauche des oogninritaass sclaednyis de salariés sniaeitgars du présent accord, et d'un nmobre égal de mrmebes traiiutels et suppléants des représentants des employeurs. Les mmebers de la cmoossmiin pirariate de svuii snot désignés puor 4 ans.

La csosiommin patiairre de svuii désigne, en son sein, puor 2

ans, un président et un vice-président ciosih altmeatnevinret dnas cucahn des collègues.

La cmoismsoin piaaritre de siuvi se réunit anutat de fios que nécessaire et au monis une fios par an, sur coitanovocn de son président. L'ordre du juor des réunions est établi cneomentjonit par le président et le vice-président ; les décisions snot pisers à la majorité des mbermes présents.

Les members ttiierluas et suppléants de cttee cmsosioimin srvnoit une faomiotrn spécifique destinée à luer peetmtrre d'exercer pinmleeent luer mission, dnot le coût srea pirs en crhgae par l'organisme assureur.

Cette cmsoimison :

- est chargée d'étudier l'ensemble des qoseinuts posées par l'application du présent aorccd ;

- siut la msie en pclae du régime de prévoyance ;

- contrôle son acliptaopin ;

- est consultée sur tuot lgtiie ccetilof ou ieiinvddul reitlaf à la msie en seircve du régime ;

- crtniobue à l'intégration des risreotsnassts de la pssforieon dnas le régime de prévoyance ;

- ptciprae par tuos meonys à l'information des pnnsorees intéressées ;

- eianmxe les coetpms de résultats du régime de prévoyance professionnel, ansii que l'évolution stitqatsue et démographique de la poifosrsen et celle spécifique aux rsqeius cuevotrs ;

- puet roicurer à un eepxrt de son choix, en paietrcilur puor exnaemir les comptes, dnot les hoaiornres sonert pirs en crhgae par l'organisme assureur.

Les fiars de fmairtoon ainsi que les coûts d'intervention d'experts extérieurs snot pirs en charge par ISCIA Prévoyance dnas la liitme de 2 % des ceenamthgrs de gitoesn du régime de prévoyance.

Dans le cdrae des fnotiarms dispensées, les firas de déplacement, de rpeas et d'hébergement snot pirs en charge dnas les mêmes cnoitdnos et ltimeis que ceells déterminées annlmeluneet par le coinesl d'administration d'ISICA Prévoyance.

## Article 13.15 - Mise en place du régime

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

Les etrspneires dpnissaot déjà d'un régime de prévoyance à la dtae d'effet du présent avannet peunevt metaniinr luer conatrt auprès de l'organisme asurseur aueql elels adhèrent, suos réserve que le corantt gstinarsae les mêmes rsqeius à un nevaiu de patoretinss sietermtnt supérieur, apprécié rsqie par risque.

Conformément aux dptsoisinois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas le cas où ces conidonits ne snot pas respectées, les epsrentires concernées divonet pdrenre ttoeus les msruées nécessaires puor metrte fin à luer crnoatt de prévoyance en curos et adhérer à l'organisme désigné à l'article 13.12 ci-dessus à l'issue du préavis de dénonciation qu'elles snot teenus de respecter.

## Article 13.16 - Clause pour adhésion tardive

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

Toute adhésion tdrviae srea régularisée à effet rétroactif à la

dtae à llqaeule l'entreprise est entrée dnas le cmahp d'application de l'avenant, les ciosinatots étant deus à competr de cette date.

En cas d'adhésion inntraevent au-delà d'un délai de 6 mios svainut la dtae d'application de l'avenant, l'organisme aesursur procédera à l'analyse du rsiuqe pprroe à l'entreprise concernée et adaptera, le cas échéant, le mnotat des cittaisnoos deus par celle-ci aifn d'éviter tuot déséquilibre éventuel du régime.

## Article 13.17 - Information des entreprises et des salariés

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

L'organisme assureur, en liosain aevc les onrtigaoansis signataires, pnerd tuos les moneys utiels puor asersur l'information complète des erirptesens et des salariés sur le présent accord.

Il rédige en peirtluiacr une ncitoe d'information à l'intention des salariés qu'il adressera, puor luer être diffusée, aux emyeorpuls ; la pvreue de la rsmiee de la ncitoe à caquhe salarié imbnacot à ces derniers.

## Article 13.18 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2015*

### 13.18.1. Bénéficiaires et gtiarenas maintenues

Le bénéficiaire défini à l'article 13.1 bénéficie, en cas rrtuue ou de fin de son dnreier carntot de tairavl non consécutive à une fuate lrduoe et oauvrt droit à idsoieatnmm du régime obtlrgaiioe d'assurance chômage, du miteanin des getnarais prévues aux aclrteis :

13.3. « Gtinaaers décès, invalidité abluose et définitive des salariés »

13.4. « Firas d'obsèques »

13.5. « Geanrtais retne éducation »

13.6. « Gtainrae invalidité »

aux mêmes cononidtis que les salariés en activité, suaf dtiinospioss particulières définies ci-après.

Le bénéfice du maitnien des gtrnaeais est subordonné à la cndoitoin que les dotris à cruouterve complémentaire aeint été oruvets cehz le deriner eeoyulpmr avnat la dtae de csetasion du cratont de travail.

Le diiostispf de portabilité s'applique aux rurpeuts ou fnis de crntaot de trvaail dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

### 13.18.2. Sialare de référence

Le sairlae de référence svrenat de bsaie au cclual des pttoensrias est ceuli défini à l'article 13.2 de la coeitnovnn et en tuot état de casue le silaare précédant la dtae de rtrpuue ou de fin du canrott de travail, à l'exclusion des semoms liées à la ruprute ou à la fin du crnaott de tarvial (indemnités de licenciement, indemnités ctpeniacomers de congés payés et teuos artues seomms versées à trite exceptionnel).

### 13.18.3. Durée et ltimeis de la portabilité

Le mtiaien des girneatas prned eefft dès la dtae de ctssoeian

du cartont de travail.

L'employeur sgialne le mateinin de ces gieatanrs dnas le cefriitact de traival et iofrnme l'organisme asusrue de la csastieon du crtaont de travail.

L'ancien salarié jifistue auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de maeinitn des garanties, qu'il riempit les cnioiotdns ruqsiees puor en bénéficiér.

Le miaietnn de gneritaas s'applique puor une durée mmaaixle égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltmie de la durée du deinerr catornt de tarvial du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des dreeinrs cortants de tvraial lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mios le cas échéant, aorndrie au nmobre supérieur, snas povuioir excéder 12 mois.

En tuot état de cause, le miaietnn des gitaearns csese :

- lquorse le ppritniaact rpeernd un aurté eompli ;
- lorsqu'il ne puet puls jstiefuir auprès de l'entreprise de son statut de ddmaneeur d'emploi indemnisé par le régime oolbgitaire d'assurance chômage ;

- à la dtae d'effet de la lqiiduiootan de la peosinn vlilsesiee de la sécurité salcioe ;

- en cas de décès du salarié.

La souspiesnn des anoltolicas du régime oiotbilrage d'assurance chômage puor csaué de mlaaide ou puor tuot ature mtiof n'a pas d'incidence sur le clcual de la durée du mieiatnn des grianates qui ne srea pas prolongée d'autant.

#### 13.18.4. Faeciemnnnt de la portabilité

Le mneiiatn des gnaitears au titre de la portabilité est financé par un système de mataltiuuosn intégré à la ctsiitoaon du régime de prévoyance des salariés en activité (part panoaltre et prat salariale) définie à l'article 13.9 et dnas la liimte du tuax défini à cet article.

#### 13.18.5. Cnehamngat d'organisme assureur

En cas de cnheenmgat d'organisme assureur, les anciens salariés bénéficiant des présentes sniluttaiops snot affiliés aevc les salariés auprès du neuvol ogmsianre assureur, suos réserve du tefsanrrt des psinvorios déjà constituées.

# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I : Employés et ouvriers, personnel de livraison

### A. - Dispositions communes applicables à tous les employés et ouvriers

#### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail et de rémunération des salariés appartenant à la catégorie « employés et ouvriers », en application de l'article IV de la présente CCN relatif aux classifications, y compris le personnel de livraison pour lequel des dispositions particulières figurent au point B de cette annexe.

#### Article 2 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

2.1. La durée de la période d'essai prévue à l'article 3.1 des dispositions communes est fixée à 2 mois.

2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur en cours ou au terme de la période d'essai, jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin au cours ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

#### Article 3 - Durée du préavis

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'ouvrier ou l'employé recevra, dans les conditions prévues par l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 8e jour d'arrêt de travail. Cette indemnité sera pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle (après déduction de la CSG et la CDRS à la charge du salarié) s'il avait travaillé, calculée sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes appréciées au premier jour d'absence :

3.1.100 % pendant les 30 premières jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 15 jours suivants pour le personnel ayant de 1 à 5 ans de présence ;

3.2.100 % pendant 35 jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 40 jours suivants pour le personnel ayant de 5 à 10 ans de présence ;

3.3.100 % pendant 90 jours pour le personnel ayant de 10 à 15 ans de présence ;

3.4.100 % pendant 90 jours auxquels s'ajoutent 60 % pendant les 30 jours suivants pour le personnel ayant de 15 à 20 ans de présence.

3.5.100 % pendant 120 jours auxquels s'ajoutent 65 % pendant les 60 jours suivants pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence.

3.6. Le délai de carence de 7 jours consécutifs ne joue pas :

3.6.1. En cas d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les salariés ayant passé une nuit à l'hôpital ou ayant fait l'objet d'une hospitalisation en ambulatoire, précédée et/ ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires.

3.6.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.

3.6.3. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la quotité d'ancienneté de 1 an de présence cumulée dans l'entreprise est ramenée à 1 mois.

#### Article 3 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'ouvrier ou l'employé recevra, dans les conditions prévues par l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 8e jour d'arrêt de travail. Cette indemnité sera pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle (après déduction de la CSG et la CDRS à la charge du salarié) s'il avait travaillé, calculée sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes appréciées au premier jour d'absence :

3.1.100 % pendant les 30 premiers jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 15 jours suivants pour le personnel ayant de 1 à 5 ans de présence ;

3.2.100 % pendant 35 jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 40 jours suivants pour le personnel ayant de 5 à 10 ans de présence ;

3.3.100 % pendant 90 jours pour le personnel ayant de 10 à 15 ans de présence ;

3.4.100 % pendant 90 jours auxquels s'ajoutent 60 % pendant les 30 jours suivants pour le personnel ayant de 15 à 20 ans de présence.

3.5.100 % pendant 120 jours auxquels s'ajoutent 65 % pendant les 60 jours suivants pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence.

3.6. Le délai de carence de 7 jours consécutifs ne joue pas :

3.6.1. En cas d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation. Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les salariés

anayt passé une nuit à l'hôpital ou ayant fait l'objet d'une hospitalisation en ambulatoire, précédée et/ ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires.

3.6.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.

3.6.3. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois.

## Article 4 - Forme de la rupture du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La démission ou le départ à la retraite font l'objet d'une notification à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise en main propre contre récépissé.

## Article 5 - Recherche d'emploi

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

5.1. La durée du préavis réciproque est fixée à 1 mois de date à date pour l'ensemble des ouvriers et employés sauf faute grave ou lourde.

Le préavis est porté à 2 mois lors du licenciement, hors faute grave ou lourde, d'un ouvrier ou d'un employé aanyt au moins 2 ans d'ancienneté.

Pour l'application des deux alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions de l'article 3.13 des dispositions communes.

5.2. Lorsqu'il y a un accord entre les parties, ou en cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un ouvrier démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans versement d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.3. Pendant la période de préavis due en application des articles 5.1 et 5.2 ci-dessus, l'ouvrier ou l'employé licencié, s'il quitte volontairement son emploi, est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi 2 heures par jour pendant 1 mois.

Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle emploi.

Elles peuvent être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction du salaire, sauf en cas de départ volontaire.

## Article 5 - Durée du préavis et recherche d'emploi

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

5.1. La durée du préavis réciproque est fixée à 1 mois de date à date pour l'ensemble des ouvriers et employés sauf faute grave ou lourde.

Le préavis est porté à 2 mois lors du licenciement, hors faute grave ou lourde, d'un ouvrier ou d'un employé ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Pour l'application des deux alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions de l'article 3.13 des dispositions communes.

5.2. Lorsqu'il y a un accord entre les parties, ou en cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un ouvrier démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans versement d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.3. Pendant la période de préavis due en application des articles 5.1 et 5.2 ci-dessus, l'ouvrier ou l'employé licencié, s'il quitte volontairement son emploi, est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi 2 heures par jour pendant 1 mois.

Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle emploi.

Elles peuvent être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction du salaire, sauf en cas de départ volontaire.

## Article 6 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Le salaire ? plein tarif ? dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 6 et 7 de la présente annexe est égal à 1/12e de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la flumure la plus défavorable pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité.

## Article 6 - Définition du salaire [oe plein tarif "

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Le salaire ? plein tarif ? dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 6 et 7 de la présente annexe est égal à 1/12e de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la flumure la plus défavorable pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette

période, ne sera prise en compte que pour la période temporaire.

Pour la détermination de la rémunération totale, sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité.

## Article 7 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

7.1. En application de l'article 3.10 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou force majeure, dans les conditions ci-après :

Le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté à l'entreprise, a droit à une indemnité égale à  $\frac{1}{4}$  de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et  $\frac{1}{3}$  de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié pour motif économique et âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.1.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- ? le salarié ayant conclu un contrat avec l'aide de son employeur ;
- ? le salarié qui peut bénéficier de l'allocation chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;
- ? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
- ? le salarié qui peut faire valoir ses antécédents d'âge une fois en retraite.

7.3. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un licenciement (application de l'article L. 1226-12 du code du travail), que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le montant de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec respect de l'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il a éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera calculée sans déduction de la première indemnité perçue.

## Article 8 - Allocation de départ en retraite

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

8.1. Le départ à la retraite du salarié dans les conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, conformément aux conditions d'âge fixées par la loi, ne constitue pas un licenciement.

Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi,

ainsi que les conséquences que le choix émerge en matière fiscale ? impôt sur le revenu ? et de cotisations de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui prend sa retraite et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en plus ? plein tarif ? :  
?  $\frac{2}{20}$ e de mois par année de présence pour la première jusqu'à 10 ans ;  
?  $\frac{3}{20}$ e de mois par année de présence pour la seconde après 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire ? plein tarif ? tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

## Article 8 - Départ et mise à la retraite

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

8.1. Le départ à la retraite du salarié dans les conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, conformément aux conditions d'âge fixées par la loi, ne constitue pas un licenciement.

Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le choix émerge en matière fiscale ? impôt sur le revenu ? et de cotisations de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui prend sa retraite et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en plus ? plein tarif ? :  
?  $\frac{2}{20}$ e de mois par année de présence pour la première jusqu'à 10 ans ;  
?  $\frac{3}{20}$ e de mois par année de présence pour la seconde après 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire ? plein tarif ? tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

## B. - Dispositions particulières applicables au personnel de livraison

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001*

Les parties signataires, tenant compte des différences d'atmosphère qui existent entre les entreprises :

- savent que les salariés connaissent des migrations annuelles à l'entreprise (cas des entreprises saisonnières) ou n'appartenant pas à l'entreprise (cas des salariés livrant la clientèle traditionnelle) ;

- savent la taille des livraisons (petites surfaces ou grandes surfaces) ;

- savent la longueur des tournées qui peuvent varier de façon très importante ;

- savent le caractère périssable ou non des produits à livrer ;

- savent, enfin, l'organisation propre à l'entreprise,

estiment qu'il n'est pas possible d'imposer, par voie de législation nationale, un système de rémunération et d'organisation du travail des salariés qui soit identique pour toutes les entreprises. Les parties en présence n'en envisagent pas moins qu'un certain nombre de dispositions doivent être respectées. Ces dispositions font l'objet des articles 9 à 13 ci-dessous.

## Article 9 - Choix d'un système de rémunération du personnel de livraison

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001*

Il appartient à chaque entreprise de choisir le système de rémunération qui paraît le mieux adapté à sa situation propre et à son organisation, après avoir recueilli l'avis du personnel de livraison par l'intermédiaire des représentants élus du personnel et des délégués syndicaux.

Différents systèmes de rémunération peuvent exister pour le personnel de livraison. Il appartient à chaque entreprise de choisir l'un de ces systèmes ou de combiner plusieurs de ces systèmes entre eux. Parmi ceux-ci, on peut citer :

9.1. Peut exister un système de salaire hebdomadaire. Le salaire peut être calculé sur 5 jours, soit sur 6 jours ;

Celui-ci doit être établi sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 8 semaines consécutives en tenant compte, s'il y a lieu, de la durée des heures supplémentaires ;

Le salaire représente le temps de travail effectif, non compris les arrêts éventuels pour rapas ou périodes de repos ;

Le salaire minimum doit être fixé à un niveau minimum. Il ne comprend pas la prime de responsabilité, ainsi que les primes de non-accident et de paiement là où elles existent ;

9.2. Peut exister en fonction de l'horaire de travail réellement effectué.

## Article 10 - Obligations à respecter

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001*

Quels que soient le système de rémunération choisi et les critères utilisés, les entreprises doivent respecter les obligations suivantes.

10.1. Des salaires horaires de base doivent être fixés pour le

personnel de livraison en fonction des niveaux prévus à l'article 14 ci-dessous.

10.2. Une heure de dérogation peut être utilisée pour permettre l'exécution des opérations de chargement ou de déchargement permettant d'assurer les livraisons dans les délais contractuels possibles.

Les heures de dérogation peuvent être considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles. Toutefois, elles ne s'imputent pas sur le nombre d'heures supplémentaires. Elles ne peuvent conduire à dépasser les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail.

10.3. Le système de rémunération choisi doit être compatible des limites légales pour les heures supplémentaires au-delà de la 35<sup>e</sup> heure. Si le système mis en place conduit à donner au salarié une rémunération inférieure à celle résultant du paiement en fonction de l'horaire effectif travaillé, constaté sur une période quelconque de 8 semaines consécutives, avec possibilité pour les heures supplémentaires, le salarié aura droit au paiement en fonction de l'horaire effectif travaillé.

10.4. En cas de nouvelle avenant à la convention collective prévoyant une réduction de la durée du travail, le personnel de livraison bénéficiaire, comme les autres catégories de personnel, de cette réduction de la durée du travail. En cas de rémunération forfaitaire d'autres éléments que le temps effectif ou forfaitaire de travail, les critères utilisés doivent être modifiés pour tenir compte de la durée de travail.

## Article 11 - Prime de responsabilité

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001*

Les chauffeurs-livreurs-encaisseurs qui exercent eux-mêmes le métier de livreur bénéficient d'une prime de responsabilité destinée à les couvrir des risques liés à la perte éventuelle des sommes encaissées et des marchandises. Cette prime est calculée sur le montant des espèces encaissées. Son taux est de 1/1 000.

Cependant, dans les entreprises où le personnel perçoit une prime à la fois sur les espèces encaissées et sur les chèques, cette prime peut être conservée si le montant des primes annuelles perçues est au moins égal à ce que donnerait la prime d'encaissement au taux de 1/1 000 sur les espèces encaissées.

## Article 12 - Visite médicale

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001*

La visite médicale obligatoire à laquelle sont astreints périodiquement les chauffeurs pour le renouvellement de leur permis de conduire devra être prise en charge par l'entreprise. De plus, l'absence éventuelle nécessaire pour passer cette visite médicale sera considérée comme temps de travail et ne devra pas entraîner une perte de salaire pour le chauffeur. Cette disposition est applicable à toute personne appelée à conduire, pour l'entreprise, un véhicule de plus de 3,5 tonnes.

## Article 13 - Formation

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001*

Les entreprises doivent assurer la formation initiale des chauffeurs (FIMO) et la formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) prévue en annexe V.

# Article 14 - Classification. - Fonctions repères

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Classification. ? Fiootcnns repères employés/ ouvriers, en apartilocin du trite IV de la présente convention

Employé(e)s	Définitions	Niveaux
<b>Fonctions repères</b>	<b>Les foitnnoos de niveau 4 cnrepmoott l'exécution de tuaravx haenutmet qualifiés</b>	4
Employé(e) commercial(e) 4	Assure les taurvax coatmronpt une prat d'initiative et de responsabilité, dnas un magasin, un secuter de celui-ci ou de ses annexes. Peut, solen le cas, sedneocr un risspobene de piett mgiiaas ou un mnaegar de rayon. Coodnroee le tivaarl de qlqeeus employés. Est à même de suppléer son supérieur hiérarchique en cas d'absence olacnecnloise de celui-ci.	
Ouvrier/ ouvrière professionnel(le) cinretdooouar (trice) d'atelier de ftaioicabrnn (rayon firas traditionnel)	Outre les mniissos de l'ouvrier pnsfroenseoi de fciabaotirn de navieu 3, conondroe le traival d'autres oreivrus pisloofeesnrs de faciobtiarn ; est à même de suppléer le ou la mnaegar de ryaon en son absence.	
Technicien (ne) SAV	Diagnostique les cseaus d'une pnaae et répare les aepaprlis de htuae tcoehngloie qui requièrent la msie en ?uvre de cscansinoeas approfondies.	
Agent(e) atimiridantsf (ve) 4	Agent des sievrecs administratifs, commerciaux, jquiderius ?, anurassst des tvurax commerciaux, tihneueqcs ou d'exploitation cmtopnorat une prat d'initiative et de responsabilité.	3
Comptable	Participe à l'élaboration, au contrôle et gitanrat la fiabilité des dtunecmos de synthèse d'une activité tartuide en résultats financiers.	
<b>Fonctions repères</b>	<b>Les ftoninocs de neaiuv 3 coremoptnt l'exécution de taurvax qualifiés aevc une prat d'autonomie nécessitant une maîtrise psonsiereolonlfe</b>	
Employé(e) commercial(e) 3	Veille à la bnnoe tnuee d'un eslebmne de raonys ou d'un scetuer du miaagsn (balisage, propreté, hygiène, fnnntoeocoinemnt ?), étude, ppsoroe et réalise l'adaptation des présentations et itomptaliann des produits, diitusrbe le tarvail de qlqueues employés, alelcucie et cnslollee le cnleit dnas les maoyis concernés.	
Vendeur/ Veunesde technique	Accueille le client, aynlsae ses besoins, répond à ses objections, réalise aevc lui la vtene de puioodts non aiamreitlnes et sveiercs cpeelkmos nécessitant des compétences et csnnsnaioeacs cermoeacmlis et techniques. Efcefute les opérations aaniivtestdmrs de vnete loiaisvrm ; dpsioee et présente les pdiurots en rnoays ; prépare les commandes.	
Chauffeur-livreur/ Chauffeuse-livreuse	Livre et met en scverie cehz le cnielt n apiperal de tpeye électroménager, pdirtous « bruns », mbleioir ? Cinudot un véhicule léger et vlieie à son bon état de fonctionnement. Essnciae le mnoant de la livraison.	
Ouvrier/ Ouvrière professionnelle (le) de fabricroitan : boucher/ bouchère, poissonnier/ poissonnière, boulanger/ boulangère, pâtissier/ pâtissière, charcutier/ charcutière ?	Assure touets les tâches d'exécution cuanorets nécessaires à la tortarfasmionn (viandes, pososins ?) ou fiarbtocian de pritduos (pain, pâtisserie ?) jusqu'à luer présentation en vue de luer msie en vtnee en rsnetaept les impératifs gsauoerqntioms et de présentation. Rpcetese la réglementation en matière d'hygiène alimentaire, d'équipements et d'installations des laocux professionnels. Peut être amené(e) à accueillir, cneslleoir et sverir le client. La fintocon rierquet les compétences crodnarospnet à une ceritiatiofcon de la spécialité, aecusqs par farootimn ou par l'expérience.	
Hôte/ Hôtesse technique	Assure la vntee de siceevrs (billetterie, voyages, assurances, cerats pvirvteais ?). Cnttiosue et vliade un dseoir de crédit en sviaunt les règles fixées. Établit les duemnotcs spécifiques liés aux vetnes particulières.	
Agent antatdiisimrf 3/ Agente airaidtmnsvtie 3	Effectue, siunavt des procédures définies, des tuarvax drvies tles que correspondance, vérification, constitution, dépouillement, tneue et suivii de dossiers.	
Gestionnaire d'approvisionnement	Optimise les lirsvaosins aevc les msgaains ou les fournisseurs, soeln les divietrces données, des iinencdts snrueuus (délai, DLC, qualité, eerrur ?), en rrahhcencet une slution immédiate et oapitlme dnas les mlielereus ctoindoins économiques.	

Fonctions repères	Les foitnncs de neivau 2 cnopmoertt l'exécution de tvuravx ipmuinqlat un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des dietcvreis précises	
Employé(e) commercial(e) 2	En puls des tâches effectuées par l'employé cmioarecm1, tneit à juor les cdrinceas de vente, prépare les pistopionors de camonmde de réapprovisionnement, eucfette les cepgmoas périodiques, les eigrnmreneests ifmqointeurs simples. Puet asusi tnier une csaise ou vdnere des ptudoirs alimentaires. Puet être amené à ulteisir un eigng de manutention.	2
Employé(e) drive	Dans le crdae d'un sicvere « dvire », prépare la commande, la conditionne, acleuljee le ceilt et lui reemt les produits, en général dnas son véhicule ; le cas échéant, ectefufe l'opération d'encaissement du pirx et les opérations anneexs qui en décoluent.	
Vendeur/ Vendeuse	Accueille, rsgnneeie et sret le cnleit au sien de rynaos nécessitant une vnete assistée en slrivleunat la rotiaotn et la qualité des produits. Met en pcale l'information adéquate (fiches produits, cnsioles d'utilisation, ionnfoatmris légales sur les rsuiques ou la toxicité ?). Otenrie le ceilt vres le pduorit adapté à ses beinsos en unistlat l'argumentaire approprié (utilisation du produit, cgeinons de sécurité ?). Puet eeesinrtgr et esniseacr les vnets. Prépare les cadnmemos de réapprovisionnement à l'aide des otliius firmous (logiciels, cirdeances ?). Dans le cas de prodtus alimentaires, aussre également la propreté, l'hygiène des rnoays concernés, la citsareovonn du stock dnas les mbeelus et les réserves appropriés.	
Hôte/ Hôtesse d'accueil	Répond à l'ensemble des deeadmns de rtemegesinnns des clients, asure les opérations de laotoicn et de riepse de matériels, efcetue les rosumnemetrbes soeln les cisognnes reçues, eniretsrge des cmeadnmos spécifiques, sevirule le foienntmccot de mèihnacs en libre-service.	
Hôte/ Hôtesse de caisse	Selon le matériel de caisse, alieclue le client, l'assiste ou entsrergie les achats, vérifie la validité du mdoe de paiement, perçoit le mntaont des achats, ausrse les opérations d'ouverture, de frureteme de caisse, de prélèvements, asruse la propreté et le mianant en bon état du ptsoe de cassie ; tterie les cetilns aevc l'attitude adéquate, visaoilre auprs d'eux les outlis de fidélisation.	
Employé(e) de transformation	Travaille au sien d'un ryaon antreialime frias nécessitant une préparation et/ ou un cndioetomeninnt spécifiques. Prépare à pitarr de pouidrts semi-finis des rcetetes slmpies en repetacnt les procédures définies, met les pouidrts en rayon. Nettoie le royan ou libortaore dnas le rceptst des règles d'hygiène (la ftnocoin ne rieurqet pas le diplôme de la spécialité).	
Chauffeur/ Chefuasufe d'entrepôt	Conduit un comian puor effectuer des Insovavis dnas des leux diversifiés. Décharge la marcihadse et la pcale dnas les leux de sgotacke convenus. Répends les emblagaes vides. Prned ntee des ltiiegs sleimps aevc les celtnis et les transmet. Veille au bon état de fonennimccot de son véhicule.	
Agent de sécurité/ Agente de sécurité	Participe à la sécurité des preonsens et des biens, dnas le rceptst des règles des établissements reenavct du public. Ovresbe netmamont les cmotepnemros et en cas d'infraction, ientellpre et cnuidot la psonrne vres le srivcee compétent puor constat.	
Contrôleur/ Contrôleuse	Contrôle la conformité du cerhnamget d'une pteitlae ou d'un rloI aevc le bon de livraison. Appose une muagre de vérification anisi que l'adresse du destinataire. Met en place les moenys de rpeeesctr l'intégrité du cgehrmanet jusqu'au destinataire.	
Réceptionnaire	Vérifie la conformité des pritduos livrés aevc la cnmaomde et range les putroids dnas l'ordre voulu, à l'aide éventuellement d'engins de manutention. Trmanest aux siceevrs indiqués les dtncocemus antetsatt les liasrovns après les aolvir annexés. Puet paericttir au déchargement des marchandises.	
Agent/ agtene d'exploitation logistiqe	Assure complètement la tunee d'un scuteur en entrepôt (épicerie, boissons, DHP ?).	
Cariste d'entrepôt	Pour une znoe d'entrepôt, aussre dnas le rceptst des règles de sécurité, de délai et d'écoulement, le stockage, l'adressage et l'approvisionnement des aevrs de prélèvement en conoodtariin aevc la réception et la préparation. Peut arusesr la préparation des marchandises.	
Ouvrier/ Ouvrière de maintenance	Par un diosngatc sipmlre sur des symptômes connus, réalise les opérations de dépannage sur une mnahice ou une installation. Efcetue les opérations cretnaous d'entretien, dnas sa spécialité sur des iliostatans ou véhicules.	
Agent admsiitirantf 2/ Agente astdvnitiraimae 2	En puls des truvax effectués par l'agent anriiatstdmf 1, vérifie des factures, des bordereaux, des états ? à l'aide de données diverses.	
Agréeur (se) qualité	En plate-forme logistiqe, réceptionne et contrôle, aux plnas qatuttnaif et qualitatif, les pudirots frias en ccorodance aevc les bnos de cdommane et les nrmeos de qualité ; rfsuee la mcrhsaaidne en cas de non-conformité.	

Fonctions repères	Les fontocnis de nievau 1 cotrnopemt l'exécution de traavux spliems ne nécessitant pas de cnecainosnsas préalables particulières	
Employé(e) commercial(e) 1	Dispose et présente les aicretts dnas les ryanos du magasin. Aursse l'information des pirx en rayon, la propreté, ecfctuee les déplacements de piudrtos entre les réserves et les rnyoas et répond aux dndmeaes ptnlloeuces des clients. En cafétéria, met en place les buffets, débarrasse la salle, netiote les loacux et la vaisselle.	1
Préparateur/ Préparatrice	Prépare en entrepôt une cmaondme de magasin, chhcere les articles, prélève les quantités, les repère par étiquetage, les carhge sur rolls ou palettes, ersegtnrie les modifications.	
Gardien/ Gardienne	Surveille par des redons et/ ou à l'aide d'un réseau vidéo, l'ensemble des lucoax d'un établissement et en cas d'incident, fiat appel, selon des cgnisienos précises, à des sciervies iretnens ou externes.	
Agent aiintardsimtf 1/ Agente ainridsamvite 1	Effectue des traavux animsirtfidtas slpeims tles que cmsealnests ordinaires, photocopies, agrandissements, réception expédition de courrier, tri, clicauls simples, tiotncsrnprais ?	
Employé(e) de ntotgaeye et de service	Effectue les opérations de ntotgayee des lucoax et de lreus aexenns ; puet eecetuffr des opérations silepms de mtaeiinn en état et de mneu etrneietn ne nécessitant pas la maîtrise de thqunciees particulières	

## Annexe II relative aux agents de maîtrise et techniciens

## maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La présente anexe fxie les cndnioiots particulières de tvaairl et de rémunération de la catégorie « agnets de maîtrise et tieehccnnis ».

On entned par « ategns de maîtrise et tenihincecs » les salariés classés aux nuaievx 5 ou 6 au snes des cciotinsalsfais déterminées au ttrie IV de la présente CCN.

### Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

2.1. La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois.

2.2. Les ptieras penevut décider, d'un cmumon accord, siot d'abrèger la période d'essai, siot de la pgeorlonr une fios dnas la litmie de 2 mois. Luer acrcod à ce sujet dreva être constaté par échange de lettres.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au corus ou au trmee de la période d'essai, jusqu'au deriner juor de celle-ci inclusivement, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 herues en deçà de 8 jrous de présence ;
- 48 heerus entre 8 jorus et 1 mios de présence ;
- 2 sniemeas après 1 mios de présence ;
- 1 mios après 3 mios de présence.

Lorsqu'il est mis fin au curos ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci rptecse un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

2.3. L'agent de maîtrise invité à ecfuefter une période d'essai diot être informé d'une façon précise de la durée et des coindntios de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir, du niaevu de casacliotisfn et de la rémunération grniaate correspondante.

### Article 3 - Complément de salaire en cas de

Le tiinheeccn ou l'agent de maîtrise recevra, dnas les coitndnos prévues à l'article 7.4 de la cnoveitonn collective, et après 1 an de présence cotnuine dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à prtari du 8e juor d'arrêt de travail. Ctete indemnité arua puor effet d'assurer à l'intéressé le mantiein de tuot ou prtaie de ce qu'aurait été sa rémunération nette mulsenele (après déduction de la CSG et la CDRS à la carhge du salarié) s'il aavt travaillé, calculée sur la bsae de l'horaire hibuetal de taraivl ou de l'horaire en vigeur dnas luer srveice pndeant la période d'indemnisation si ldeit haorrie a été modifié.

Sous réserve des dosiisiponts légales et réglementaires, l'indemnisation est versée sloen les modalités svtueanis :

3.1. De 1 à 5 ans de présence : 100 % dnurat 55 juors en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 5 jorus en cas d'accident du tavaril ;

3.2. De 5 à 10 ans de présence : 100 % dnruat 75 jorus en cas de maladie. Ctete durée est augmentée de 15 jorus en cas d'accident du traavil ;

3.3. De 10 à 15 ans de présence : 100 % dnarut 90 jrous en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 30 jruos en cas d'accident du tvaairl ;

3.4. De 15 à 20 ans de présence : 100 % duanrt 105 juors en cas de maladie. Ctete durée est augmentée de 15 jruos en cas d'accident du taavirl ;

3.5. De 20 à 25 ans de présence : 100 % druant 125 juors en cas de. Ctete durée est augmentée de 55 juors en cas d'accident du taiarvl ;

3.6. De 25 à 30 ans de présence : 100 % dunart 135 juors en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 45 juors en cas d'accident du trviaal ;

3.7. Puls de 30 ans de présence : 100 % draunt 160 juors en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 20 jorus en cas d'accident du tavaril ;

3.8. Le délai de carcnee de 7 juors ceindaerls ne juoe pas :

3.8.1. En cas d'hospitalisation asnii qu'en cas d'arrêt de taivarl précédant ou svuinat immédiatement une hospitalisation.

Sont selus considérés cmome anayt été hospitalisés, les mdaelas anayt passé une niut à l'hôpital ou anyat fiat l'objet d'une htotlsoiasaipn en ambulatoire, précédée et/ ou suiive d'un arrêt de tavaril ou hospitalisés à dilcmoe dnas les cndooitnis légales et réglementaires.

3.8.2. En cas de maialde entraînant un arrêt de tavaril de puls de 2 mois.

3.8.3. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté d'un an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois.

L'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois précédant cette notification, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le secteur si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, absence de travail, maternité.

## Article 4 - Forme de la rupture du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fait l'objet d'une notification à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise en main propre contre récépissé. Cette notification spécifie la durée du préavis s'il y a lieu et la date exacte de fin de contrat.

## Article 5 - Préavis et recherche d'emploi

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

5.1. Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque ne peut être inférieure à 2 mois.

5.2. En cas d'observation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis restant à courir.

5.3. Lorsqu'il y a accord entre les parties ou en cas de licenciement pour motif économique, l'agent de maîtrise licencié qui trouve un emploi avant l'expiration de son délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Dans les autres cas, l'agent de maîtrise licencié doit prévenir son employeur au moins 15 jours à l'avance. Pendant cette période, les 2 semaines d'absence ne sont plus deus ni indemnisées.

Quand un agent de maîtrise démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans versement d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pendant la période de préavis due en application du point 4.2 ci-dessus, le salarié licencié, soit qu'il soit volontairement son emploi, est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi 2 heures par jour pendant 1 mois.

Ces heures sont fixées d'un accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle emploi.

Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction du salaire, sauf en cas de départ volontaire.

## Article 6 - Définition du salaire plein tarif

”

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Le salaire plein tarif dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 6 et 7 de la présente annexe est égal à 1/12e de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour

## Article 7 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

7.1. En application de l'article 3.10 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou faute majeure, dans les conditions ci-après :

Le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté irréguliers dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié pour motif économique et âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.1.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- ? le salarié ayant accepté un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- ? le salarié qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;
- ? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
- ? le salarié qui peut bénéficier sans attendre d'âge une pension de retraite.

7.3. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident de travail (application de l'article L. 1226-12 du code du travail) que si elle lui est plus favorable que celle résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera calculée déduction faite de la première indemnité perçue.

## Article 8 - Allocation de départ en retraite

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

8.1. Le départ à la retraite du salarié dans les conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, conformément aux conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas un licenciement.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus,

le montant des diorts à indemnité auxlueqs il puet prétendre solen qu'il ddamene à partir à la rrtiteae ou qu'il est mis à la ratretie par l'entreprise solen les cidintoons prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le coihx erpotme en matière fcaïlse ? impôt sur le renevu ? et de csaioitntos de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui prned sa rartitee et qui a au monis 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, reevca une aiolcatlon de départ en raeittre calculée cmome suit, en sarliae ? plein taïrf ? :  
 ? 2/20e de mios par année de présence puor la thcnrae jusqu'à 10 ans ;  
 ? 3/20e de mios par année de présence puor la tcharne après 10 ans.

Le moannt de l'indemnité ne puet dépasser un maïumxm de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la rrtiteae sur décision de l'entreprise rcvveea une aailtcoon de départ en raiertte au mions égale à l'indemnité de linmcneeciet prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le srliiae à pnernde en considération puor le caulcl de l'indemnité est le srliiae « plein taïrf » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

## Article 9 - Classification. - Fonctions repères

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Classification. ? Fntoonics repères maîtrise et techniciens, en apotipcilan du ttire IV de la présente convention

Agents de maîtrise	Définitions	Niveaux
<b>Fonctions repères</b>	<b>Les fonctins de neviâu 6 iqeïunlmp l'élaboration des promamgers de tvraail et le coihx des méthodes et procédés à piatrr d'objectifs et de myones définis</b>	
Manager/ Manageruse de rayon 2	Dans le cdrae de la pioiqulte de la société, est rsbloespae de l'atteinte des oetcifjbs de cfihre d'affaires et de résultats de gtieson de son royan et dsopise d'une canirtee aoitmnuoe sur anoïmessrtt et/ ou les ahctas et/ ou la foxiïatn des pïrx de vtnee et/ ou la gïtosen haimune et soalcie de son équipe.	
Responsable de msgiaan 2	Responsable de la bonne mcahre d'un magasin, de concpct maxi-discompte ou supérette, au-delà de 800 m2 de scrafue de vente, et de l'atteinte des résultats fixés, dnas le cdare des peituoqls et règles fixées par la société. Ssrpuvïee et aime le poernnesl de l'établissement, en asransut l'encadrement d'autres aentgs de maîtrise.	6
Responsable d'équipe support	Anime, cdonoonre et ssprvïee l'activité d'une équipe chargée de tvuaarx diversifiés, garniatt la fiabilité des ionianftorms traitées dnas les délais cvnnoues et la qualité des tauravx exécutés en pnernat les inttaiivies nécessaires. Csïeonellr de la hiérarchie dnas son domanie de compétence.	

Fonctions repères	Les fociitons de nveaiu 5 inmlpeuqt la picpïatratin à la définition des premagomrs de traavil et à la réalisation des oebjfitcs de l'établissement	
Manager/ Manageruse de royan 1	Responsable de l'approvisionnement, de la teune et de l'animation de son royan ; de l'organisation et de l'animation de son équipe ; dnas le rscept de la pilioutqe et des ioctnstnuris établies par la société dnas tuos les dmoanis (commercial, gestion, saïocl ?). Puet être amené dnas le crade d'instructions données, à réaliser des achats.	
Responsable de magasin	Assure la bonne mhcræe d'un mgaïsn maxi-discompte ou d'une supérette et l'atteinte des résultats fixés, dnas le cdare des putiqloïes et règles fixées par la société. Sispeuvre et amine le psroenel de l'établissement.	
Adjoint(e) responsable de magasin	Dans un mgasain maxi-discompte ou une supérette, adïe le ou la rsnaeplsobe de msïgaan et le ou la supplée dnas tetous ses aïntttoïrubs en cas d'absence. A votaocin à deïevnr raesnbspole de magasin.	5
Responsable de secteur logistique	Dans le setcuer dnot il ou elle est chargé(e) (réception, znœe de préparation, expédition ?), en assue le bon fncnïtmnoeneot quotidien, ongïsare et contrôle le tvraïal du pnesoren et gtnraïat la qualité tcuenhïqe et atsdïrtnmïïave du sreïvce assuré par ce secteur.	
Approvisionneur/ Approvisionneuse	À ptïrar des derïvïtces et des règles fixées puor élaborer et siuvre des commandes, arssue en quantité, en délai et en coût, l'approvisionnement d'un eeblsmne d'établissements en proudtis dnot il ou elle est chargé(e).	
Secrétaire de direction	Assiste un drïïecuer général ou une drïïecrce générale de région, d'établissement ? dnas les apectss administratïfs, de secrétariat et d'organisation, nécessitant des rïnelïaos mplluïeïts et diverses, à l'ïnterne cmome à l'externe.	

# Annexe III : Cadres

## Article - Article

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

L'annexe prévoit des durées différentes de délais de prévenance pour la retraite (6 mois) et les autres causes de rupture (3 mois).

Certaines entreprises déterminent une ultimatum de ces délais (1).

(1) La loi précise que le délai de prévenance est celui applicable en cas de licenciement (L. 122-14-13 du code du travail).

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

On entend par cadres les salariés classés au moins au niveau 7 au sens des catégories déterminées au titre IV de la présente CCN.

## Article 2 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

2.1. La durée normale de la période d'essai est fixée à 4 mois, sauf accord préalable entre les parties pour une durée différente pouvant atteindre 6 mois, renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de 8 mois après accord écrit établi en deux exemplaires signés par chacune des deux parties.

2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin au cours ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

2.3. Les parties peuvent décider d'un commun accord d'abrèger la période d'essai éventuellement renouvelée déterminée ci-dessus. L'accord à ce sujet devra être constaté par échange de lettres.

2.4. Le cadre invité à effectuer une période d'essai doit être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir et de la rémunération correspondante.

## Article 3 - Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou de maternité

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

3.1. Les cadres recevront, dans les conditions prévues à l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer aux intéressés, en cas de maladie ou d'accident du

travail, le maintien de leur rémunération nette mensuelle. La CSG et la CDRS restent à la charge du cadre, dans les conditions prévues par loi.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes :  
? jusqu'à 5 ans de présence dans l'entreprise : 90 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 30 jours en cas d'accident du travail ;  
? de 5 à 10 ans de présence dans l'entreprise : 120 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 30 jours en cas d'accident du travail ;  
? après 10 ans de présence dans l'entreprise : 150 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 60 jours en cas d'accident du travail ;  
? après 30 ans de présence dans l'entreprise : 155 jours à 100 % en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 55 jours en cas d'accident du travail.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté d'un an de présence dans l'entreprise est ramenée à 1 mois.

3.2. Les compléments de salaire prévus en cas d'accident de travail visés à l'alinéa ci-dessus sont également versés en cas de maternité et d'adoption (dans la limite de la durée du congé légal de maternité et d'adoption) et se substituent à ceux prévus à l'article 7.6.6 du titre VII.

## Article 4 - Forme de la rupture du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fait l'objet d'une notification à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise en main propre contre récépissé. Cette notification spécifie la durée du préavis s'il y a lieu et la date exacte de fin de contrat.

## Article 5 - Préavis et recherche d'emploi

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

5.1. La durée du préavis est fixée à 3 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde.

5.2. Quand un cadre licencié trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis, sauf accord entre les parties, à condition d'en prévenir son employeur un mois à l'avance et de renoncer, pendant cette période, à bénéficier des dispositions de l'alinéa 5.5 ci-après.

5.3. Quand un cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans verser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pendant la période de préavis, les cadres licenciés sont autorisés à s'absenter quelques mois, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant une période équivalente à la durée habituelle de travail dans l'établissement. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction. Elles pourront être bloquées à la fin de quelques mois.

5.5. Pendant la période de préavis, les cadres démissionnaires sont autorisés à s'absenter pour recherche d'un nouvel emploi 2 semaines par jour pendant 1 mois.

Ces semaines sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, 1 jour au gré du salarié, 1 jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle emploi. Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

5.6. Les absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de rémunération, sauf en cas de départ volontaire.

## Article 6 - Définition du salaire [oe plein tarif

”

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Le salaire ? plein tarif ? dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 7 et 8 de la présente annexe est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois précédant cette notification, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, absence du travail, maternité.

## Article 7 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

7.1. En application de l'article 3.10 des dispositions communes, une indemnité, est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou faute majeure, dans les conditions ci-après :

7.1.1. Cedras ayant de 8 mois à 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement :  
? 1/4 de mois par année de présence.

7.1.2. Cedras ayant plus de 5 ans d'ancienneté au moment du licenciement, calculée à compter de la date d'entrée dans l'entreprise :  
? 3/10e de mois par année de présence, pour la part jusqu'à 10 ans ;  
? 4/10e de mois par année de présence, pour la part de 10 à 20 ans ;  
? 5/10e de mois par année de présence, pour la part au-delà de 20 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 12 mois.

Toutefois, les salariés licenciés après 40 ans de présence percevront, en plus de l'indemnité plafonnée à 12 mois, une indemnité égale à 1/3 de mois par année supplémentaire de présence supérieure à 40 ans.

7.1.3. Le salarié licencié pour motif économique âgé d'au moins 50 ans, aura droit à l'indemnité légale de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, à une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions ci-dessus.

Ne peut prétendre à cette majoration :  
? le salarié ayant conclu un règlement avec l'aide de son employeur ;  
? le salarié qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;  
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;  
? le salarié qui peut faire valoir ses années d'âge en vue de sa retraite.

7.1.4. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

7.2. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de

l'indemnité prévue au point 7.1 ci-dessus est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.3. Si un salarié est licencié dans un délai de 2 ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de congédiement égale à celle lui ayant été accordée au moment de son déclasserement.

7.4. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un adossement de travail (application de l'article L. 1226-12 du code du travail) que si elles lui sont plus avantageuses que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

7.5. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec réserve d'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un nouveau licenciement sera calculée déduction faite de la première indemnité perçue.

## Article 8 - Allocation de départ en retraite

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

8.1. Conformément à l'article 3.11 du titre III, tout cadre pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite dans le respect des conditions d'âge fixées par la loi, mais les intéressés devront se présenter au moins 6 mois à l'avance de leur intention de mettre fin au contrat de travail.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le choix échoit en matière fiscale ? impôt sur le revenu ? et de cotisations de sécurité sociale.

8.2. Le cadre qui prend sa retraite a droit, s'il a au moins 5 ans de présence dans l'entreprise, à une allocation de départ en retraite.

Le montant de cette allocation, qui ne peut dépasser un maximum de 6 mois, est calculé comme suit en salaire « plein tarif » en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :  
? 2/20e de mois par année de présence pour la part jusqu'à 10 ans ;  
? 3/20e de mois par année de présence pour la part de plus de 10 ans à 20 ans ;  
? 5/20e de mois par année de présence pour la part au-delà de 20 ans.

8.3. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire ? plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

## Article 9 - Conciliation des conflits collectifs

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

9.1. En cas de conflit collectif concernent un ou plusieurs des cadres bénéficiaires de la présente annexe, la commission prévue à l'article 1.5 du titre Ier ne comprendra qu'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de cadres, titulaires de la présente annexe, et un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

9.2. Les articles ci-dessus de l'article 1.5 sont applicables.

## Article 10 - Classification - Fonctions repères

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Classification. ? Fntoioncs repères cadres, en atacploipn du titre IV de la présente convention

Cadres	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	Les fctononis de responsabilités maureejs snot classées dnas le neiavu 9. Eells se caractérisent par la ptooiripaasn à la définition de la puqtiiole de l'entreprise	9
Fonctions repères	Les fcniontos de naiveau 8 engiext la responsabilité du cihox des mynoes et de la réalisation d'objectifs	8
Directeur/ Directrice d'hypermarché	Dirige un hypermarché. Est rosesnalbe des résultats économiques et hmianus de son magasin. Aime l'équipe d'encadrement, de façon à oepstimir les résultats, le fonctionnement, et l'image de son établissement. Est rslopnesbae du daiulgoe scaoil et de la qualité du management.	
Directeur/ Directrice d'entrepôt régional	Dans le cdrae de la pioqliute ltuqiisgoe de la société, amusse la responsabilité du fnomnnticoet de l'entrepôt en osapmntiit les résultats et la qualité des srvicees par rarpopt aux coûts de fonctionnement. Est reobslnpase du diuolage soacil et de la qualité du management.	
Directeur/ Dctierrcie de fonoitcn support	Assure la detiorcin d'une activité sruopt de l'entreprise.	

Fonctions repères	Les fcniontos de naiveau 7 cmotenoprt la pcpairiitoasn à l'élaboration des ofbijeets et la réalisation de ceux-ci dnas son unité (établissement, service)	
Directeur/ Directrice de supermarché	Assure la responsabilité de la mahrce de son supermarché, et l'atteinte des résultats fixés, dnas le cdare de l'application des pilqueutois commerciale, de gestion, sociale, établies par sa société. Drigie et ainme son équipe. Ptpiircae à l'élaboration du budegt prévisionnel du magasin.	7
Manager/ Mguesnaae de département	Assure dnas son département la msie en ?uvre des pileouiqtcs commerciale, de gitosen et scolaie définies par la société. Dirige et ainme son équipe.	
Acheteur/ Acheteuse	Participe à l'élaboration d'une pilutqioe d'achat et de choix de fournisseurs. Négocie un marché de fourniture, puor tuotes les coioiontdns d'achat.	
Contrôleur/ Contrôleuse de gestion	En accrod aevc les rspnbaee loss opérationnels, vaidle et corodonne l'établissement des btdeugs en cohérence aevc les oefctjbis cmiltboeaps ertne eux. Dnas le cadre du sivui budgétaire, ifneidtie les atnoics ccrrtveioes à proposer. Élabore les iestnrnmnts nécessaires au contrôle (tableaux de bord). Asruse un suivi pnaeremnt de la réalisation du bduget de l'unité, la meruse des écarts entre les prévisions et les résultats, asnii que la msie en ?uvre des atincos crivceretos et le paoltige du résultat.	
Responsable qualité	Définit puor une gmmae de pditrous un ciehar des cahrges ? qualité ? ; en contrôle le respect.	
Manager(se) d'unité commerciale ou Manager(se) de raoy III	Propose des oiejbtcs de crifhe d'affaires et de résultats dnot il ou elle arssue la réalisation. Posproe les aocitns préventives et ctorecivers nécessaires puor les atteindre. Disspoe au sien de son unité d'une large atumoinoe dnas la goitsen hmuanie et socaile du pensnerol et/ ou dnas la ptlquioie commerciale.	
Cadre ftoiocnn support	Expert(e) ou ransbselpoe de srvicee fitcneonol dnas les daoinems rrosueescs humaines, juridique, comptable, informatique, matnrkieg ?	

## Annexe IV : Personnel d'encadrement

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Les peraits ctntaaceornts se snot rencontrées en vue d'examiner les gaiartens cnenneileovonls rnuoneecs aux cdraes et atnges de maîtrise par la ceivtnoonn cceioitlve nitloaane du cmrcmoee à prédominance anairimlete du 29 mai 1969 aevc les otritneaios définies par l'accord irfniosetpreosnnel du 25 arivl 1983 ratilef au pnsenoerl d'encadrement.

Elles ont constaté que le développement des eeerirpnsts à dntimnaoe alimentaire, la dvtsiiafierocn de leurs activités, l'introduction des neuvellos techniques, l'évolution sociale, ont entraîné une crssioacne ridpae de l'importance du pnonnesel d'encadrement et une eotinesxn des dimenaos de son aticon et des responsabilités qu'il se diot d'assumer.

Elles ont déclaré, à cette occasion, luer volonté de viralsoer les ftonncois du prnsoeel d'encadrement - inspnsaeidbels à la bnnoe mharce des eirspntres - dnot l'efficacité est nmemtnaot liée au seiuton par la hiérarchie des décisions qu'il prned dnas le cdrae des pvoorius qui lui snot délégués, puor les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les doiptinsosis qui suivent.

## Article 1er - Objet de l'accord

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001*

Le présent accord a pour objet de définir les conditions sur les cotidiens d'exercice des fonctions assurées par le personnel d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de coordination et d'animation en privilégiant l'information, la formation et la formation en vue d'améliorer les performances et l'efficacité économique des entreprises.

Il est applicable au personnel revêtu des annexes II et III de la présente convention comprises dans la définition figurant à l'article 2 ci-dessous ; il complète les mêmes annexes.

## Article 2 - Définition du personnel d'encadrement

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001*

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les agents de maîtrise et techniciens qui répondent au moins à deux des critères suivants :

2.1. Avoir une formation technique, universitaire ou équivalente à celle des thèses supérieures et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises.

Cette formation est attestée par un diplôme de niveau III ou peut être remplacée par l'expérience et une formation complémentaire ;

2.2. Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité permanente de gestionnaire sur plusieurs salariés de l'entreprise ;

2.3. Exercer des fonctions impliquant une responsabilité, notamment économique, les conduisant à agir au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dans le cadre des pouvoirs délégués.

## Article 3 - Responsabilités particulières

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001*

Le personnel d'encadrement participera d'autant plus étroitement à la politique économique générale de l'entreprise, et adhèrera à ses objectifs dans un esprit de confiance et de loyauté qu'il sera associé à la mise en œuvre de celle-ci.

Quelle que soit sa position hiérarchique, il doit jouer un rôle déterminant pour l'efficacité économique de l'entreprise, le maintien et le développement de la qualité des relations sociales, le développement de la prévention des accidents du travail.

Vis-à-vis du personnel, il exerce ce rôle :

- en maintenant une attitude de responsabilité constante à la qualité du service apporté à la clientèle (service rendu, qualité des produits) ;

- en incitant à participer à la vie de l'équipe et de l'entreprise (ou de l'établissement) ;

- en favorisant les conditions d'une réelle participation de l'équipe à la vie de l'entreprise, notamment par une information appropriée ;

- en favorisant et en participant à la formation et au perfectionnement de ce personnel ;

- en maintenant une attitude de responsabilité constante aux questions d'hygiène et de sécurité en liaison avec les situations

représentatives du personnel compétentes. La direction doit fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Il contribue au développement du monde de l'éducation, de celui des entreprises en participant, dans une mesure compatible avec ses fonctions et en accord avec l'employeur, aux initiatives technologiques, scolaires et universitaires.

## Article 4 - Information, concertation, formation

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001*

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information au sein de l'entreprise est renforcée par le caractère innovant de l'économie, la rapidité de l'évolution des technologies et des conditions des entreprises.

Les entreprises veilleront, en outre, à fournir au personnel d'encadrement une information de qualité sur la vie de l'entreprise, tout sous l'angle de ses perspectives économiques que sur ses perspectives d'évolution ; il doit avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci.

Les entreprises doivent, par ailleurs, selon des méthodes qui leur sont spécifiques, avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement tout sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les points la concernant, y compris l'évolution de leur secteur d'activité.

Les modalités de cette concertation sont définies après consultation du personnel d'encadrement et de ses représentants élus.

Dans le domaine de la formation, les entreprises sont incitées à mettre en œuvre des programmes de formation et de perfectionnement, adaptés à leurs objectifs définis ainsi que dans le domaine des relations humaines, de l'économie et de la gestion de l'entreprise, de l'hygiène et de la sécurité.

## Article 5 - Contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001*

Les entreprises doivent être fondées sur une confiance mutuelle, ce qui implique, tout avant la signature du contrat qu'au moment de sa signature, que la nature et l'étendue des relations réciproques soient clairement connues.

### 5.1. Information préalable à l'embauche

Pour permettre la signature du contrat de travail (ou lettre d'embauche) en toute connaissance de cause, des informations précises doivent être communiquées lors des entretiens préalables à la signature du contrat de travail sur le poste à pourvoir, les conditions dans lesquelles la fonction s'exercera, les modalités de formation complémentaire éventuelle, la politique de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de retraite et de prévoyance applicables. Des informations seront également fournies sur les conditions des mutations géographiques lorsque le poste comporte une clause de mobilité.

### 5.2. Engagement

La lettre d'engagement doit comporter, outre les précisions déjà prévues aux articles 3 des annexes II et III de la présente

convention, metinon de la cinotvenon cvotlleice nniataoe et, le cas échéant, de l'accord collcitet d'entreprise applicables.

Le catnrot de tarival (ou lettre d'engagement) du prosennel d'encadrement diot préciser la durée et les ciiontdons de déroulement de l'essai convenu, en aipptcoailn des disstiioonps spécifiques alipcbeapls à la catégorie dnot il relève.

Les délégations de puoivor dnoevit firae l'objet d'un écrit précisant les doniaems sur leqsules eells portent, les bénéficiaires dasnospit des myones puor asuersr etmfcefevint ce pouvoir.

### 5.3. Hroeiars de travail

Les caehrgs et hraoiars de tiavarl du posneenrl d'encadrement dovient être cmtalppoies aevc ses aiporniatss et ses responsabilités familiales, culturelles, sociales, syiladnces et civiques.

Dans ctete optique, les etrneiesps snot incitées à eexmanir les modalités d'organisation du taviarl ptrametet à ce preesnol de faire fcae aux éventuelles responsabilités exeolrpnftieanesolrns qu'il ecxere (qu'elles sneiot en raopprt ou non aevc sa profession) ; les cardes et aengts de maîtrise rechercheront, si bioesn est, une mlleuiere osiiantrgaon pnorsnleee luer penemarttt d'exercer peenlneimt lrues responsabilités professionnelles.

Il est, en outre, rappelé que les haoreirs de taavril fnot l'objet des dnissiooptis de l'article 5.7 du trtie V de la présente convention.

### 5.4. Mobilité. - Mitatuons géographiques

La mobilité est une des caractéristiques inhérentes aux métiers de la drisitituoobn : elle puet d'ailleurs être un moyen privilégié de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une meinotn particulière diot fuirger dnas le croantt de travail.

Les cniitondos de sa msie en oureve feront, en outre, l'objet d'un règlement spécifique à l'entreprise.

En cas de moattuïn nécessitant un cgmaenhent de résidence, l'entreprise pernnda en crhgae les fiars de déménagement, sur présentation de devis sumios à son agrément, asnii que les firas de vagyoe de l'intéressé et de sa famille. Les cniinoditos dnas lesluqlees s'effectuera la mauitotn seront réglées au niaevu de chauqe eritsrnpée ; il est teifouots recommandé de tneir ctmpeo des ogbaiotilns silareocs des enaftns et d'un éventuel délai de prévenance.

En cas de fcore mujaere ou puor un miotf impératif (cas fortuit), la mtutaoin porrua être différée.

À l'occasion des minouatts dnas de nueollves fonctions, les eseripntres metotnrt en orvuee les acitnos de formation, qui sarineet nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

### 5.5. Ancienneté

Lorsqu'un mrmbee de l'encadrement passe, après l'accord de son employeur, au scviree siot d'une filiale, siot d'une etrserpine absorbée ou créée par lui, ou inversement, l'ancienneté aicusqe dnas l'entreprise (décomptée dnas les cdooinnits fixées à l'article 3.16 de la présente convention) quittée par l'intéressé, est psrie en considération lros de la négociation des nleuloevs disnpotioiss contractuelles.

### 5.6. Vegoyas et déplacements

Le mdoe de déplacement est déterminé au sien de cauqe entreprise, en fnooctin des antaagevs qu'il présente (coût, gian de temps, commodité, etc.). Les frais de taorsnrpt et de séjour snot pirs en chrage dnas les coniodntis fixées au sien de chaque entreprise.

### 5.7. Expatriation

Des dtiinposiss devonit définir les continiods de tarvial et de séjour du pseoenrnl d'encadrement appelé à l'initiative de son euopymler à tielavalrr à l'étranger, dnas la CEE et hros de la CEE.

Ces dsstnoioipis doevint tredne à lui asurser des cdonionits de

tvraail et avagtnaes soaucix cmrlboaaeps à cuex qui snot en règle en métropole, à cepsnemor les sujétions de ttuoe naurte inhérentes à un séjour à l'étranger et à gtnaiarr son ruoetr en métropole et dnas son etprinsere d'origine en tneant ctpmoe de ses responsabilités antérieures.

Lors du roeutr dnas l'entreprise d'origine, il bénéficiera, si nécessaire, d'une fotraiomn adaptée aux nvolues elompi et environnement.

Des dnstiiipooss doivent également définir les cndoiotnis apbiealcpls au pnnserool d'encadrement spécialement embauché puor exrcer son activité hros de France.

## Article 6 - Promotion et évolution de carrière

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001*

Le sutecer de la distribution, en roaisn de son évolution due à la nécessité de répondre aux asoairiptns des consommateurs, a tuoujrs favorisé les pioormnots iertenns fondées sur les atuiptdes et la vulear pelnlsreone des catbalorlrroues qu'il occupe.

Cette pqloitiue diot être poursuivie, car elle fsaroive l'évolution de carrière.

À cet effet, les epnestierrs snot invitées à développer la pairuqte d'entretiens etrne les intéressés et luers supérieurs hiérarchiques directs, puor farie périodiquement le pinot et esevgniar d'éventuelles aonitcs de faotromin complémentaire.

Un tel entretien, qui srea de préférence étayé par un srpuopt écrit, dreva nécessairement aoivr leiu au puls trad au trmee d'une période de 1 an, aevc les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de tseter luer aptitude, un elmopi de catégorie supérieure (dans lueqel ils fnot « fioontcn de »).

Si le blian établi à l'issue de l'entretien motrne que le salarié aussme la plénitude de la fonction, il dvrea en oebtirn la qiifaulioatcn et les agtaneavs qui lui snot attachés.

En cas de piootrmon d'un mebrme de l'encadrement à une siottauïn hiérarchique supérieure, dnas le cdrae de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une ltetre de coomtnrifian de ses nloluvees ciitnndoos d'emploi (dénomination de la nuellvoe fonction, coefficient, salaire, etc.).

Il est rappelé qu'en atiappcioln de l'article 3.1 de la ceoniovtnn collective, aifn de sceuistr éventuellement des cunriedaadts dnas l'entreprise, les erelompuyis frenot connaître au personnel, cuahqe fios que possible, les petoss à povriour par voie de noets de sivcree ou par voie d'affichage.

## Article 7 - Inventions

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Les invnioents snot régies par les dipnietissos du cdoe de la propriété intellectuelle.

Toute itvninoen brevetée qui, niotroneemt appliquée, accroît la productivité dnas le dimnaoe où elle s'applique donne leiu à une goiittaiacrfn en rarpopt aevc sa valeur.

## Article 8 - Clause de non-concurrence

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Une caootlbiolran lolaye iquplime l'obligation de ne pas faire bénéficier une erinpétrse cnrneotrcue de rmtensennieegs pennravot de l'employeur, ou de crunrceeoconr dceemtrint ce dernier, après la rrtupue du canotrt de travail.

Les entreprises approuvent une clause de non-concurrence pour respecter les règles et restrictions suivantes :

- déterminer la nature des activités qui y sont soumises ;
- délimiter le cadre géographique où elle s'applique en fonction

## **Annexe V : Formation initiale minimale obligatoire FIMO et formation continue obligatoire FCO des conducteurs du transport routier de marchandises**

### **Article 1er - Formation initiale et continue. - Formation complémentaire passerelle**

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

La formation initiale et continue doit permettre aux conducteurs du transport routier de marchandises de se conformer à une conduite reconstituée axée sur les règles de sécurité, de connaître, appliquer et respecter les réglementations du transport ainsi que les règles relatives à la santé, à la sécurité routière, la sécurité environnementale, le service et la logistique.

En application de l'article 13 du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 relatif à la qualification des conducteurs et à la formation continue des conducteurs de véhicules affectés aux transports routiers de marchandises ou de voyageurs, des conducteurs professionnels de charbon étendus peuvent prévoir des adaptations du contenu du programme de la formation initiale, la formation continue obligatoire et la formation complémentaire dénommée « passerelle ».

Les entreprises soucieuses de la sécurité du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ont ainsi convenu d'aménager les thèmes des formations afin de promouvoir des caractéristiques des produits transportés (produits périssables très périssables, périssables, congelés ou surgelés...), conformément au respect des règles d'hygiène et surtout d'assurer aux consommateurs une sécurité alimentaire optimale, ainsi qu'à la tranquillité des riverains situés à proximité des points de livraison.

S'agissant de la sécurité à l'arrêt, sont pris en considération les conditions particulières d'exercice de l'activité dans le secteur, qui sont caractérisées notamment par :

- la fréquence des arrêts (livraison lors d'une même tournée de nombreux points de vente) ;
- la diversité des lieux de livraison (centres-villes, périphéries des villes...);
- de la présence ou non de quai de chargement-déchargement sur le site de livraison.

### **Article 2 - Organismes de formation**

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

2.1. La formation est dispensée dans le cadre des établissements agréés par le préfet de la région.

2.2. La formation ne peut être assurée par des membres d'entreprise que sous la responsabilité d'un établissement agréé et dans les conditions fixées par le décret des conditions établi par arrêté du ministre chargé des transports du 3 janvier 2008 (Journal officiel du 29 janvier 2008, pages 1684 et suivantes).

2.3. Lorsque la formation est assurée par un centre de formation d'entreprise agréé, elle peut être dispensée sur différents sites

des caractéristiques de l'entreprise et des facteurs assumés ;

- déterminer la certification financière ;

- fixer la durée qui ne pourra excéder le temps passé par le membre de l'encadrement dans l'entreprise avec un plafond de 2 ans.

d'exploitation dès lors qu'elle s'adresse exclusivement aux salariés de l'entreprise ou du groupe et de ses différentes filiales implantées sur le territoire national.

### **section 1. Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs FIMO**

#### **Article 3 - Salariés concernés**

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

3.1. Tout salarié titulaire d'un permis de conduire de la catégorie C ou EC en cours de validité, ou d'un permis obtenu en équivalence conformément aux articles R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du code de la route, doit avoir satisfait, préalablement à l'exercice de son activité de conduite, à une obligation de qualification initiale résultant d'une formation professionnelle comportant la fréquentation obligatoire de cours et sanctionnée par la réussite à un examen final. Cette formation peut être longue ou accélérée.

3.2. Sont soumis aux obligations de formation du présent article :

- les salariés embauchés à compter du 10 septembre 2009 pour occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, un emploi de chauffeur tel que défini au point 2.1 ci-dessus ;

- tout autre salarié de l'entreprise affecté postérieurement au 10 septembre 2009 à un emploi de chauffeur tel que défini au point 2.1 ci-dessus.

3.3. La qualification initiale peut être obtenue à l'issue d'une formation professionnelle accélérée dénommée formation initiale obligatoire, dite FIMO, qui permet à son titulaire de conduire dès l'âge de 21 ans les véhicules pour la conduite desquels un permis de conduire de la catégorie C ou EC est requis.

#### **Article 4 - Durée et contenu de la FIMO**

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

4.1. La durée de la FIMO est fixée à 140 heures au moins. Elle est dispensée sur 4 semaines consécutives sauf lorsqu'elle est réalisée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

4.2. Tout conducteur ayant obtenu la qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs peut obtenir la qualification initiale de conducteur de transport de marchandises sous réserve de détenir le permis de conduire de la catégorie C ou EC en cours de validité et d'avoir suivi, avec succès, une formation complémentaire préalablement à toute activité de conduite dans le secteur du transport de marchandises.

Cette formation dite « passerelle », d'une durée de 35 heures, porte sur les aspects du programme de formation spécifiques à ce secteur.

4.3. Le programme de la FIMO des conducteurs de véhicules de transport de marchandises est défini ci-après.

## Article 5 - Réalisation de la FIMO

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

5.1. Chaque session de formation doit reposer sur un maximum de 16 stagiaires en salle de cours auxquelles peuvent se joindre au maximum 4 stagiaires de la formation dite « paellssree ».

Lorsque le stage comporte moins de 4 stagiaires par véhicule, le coteur de formation doit organiser le stage dans le respect du programme de formation et de sa durée globale.

5.2. La durée du temps de conduite individuelle est au moins égale à 10 heures par stagiaire, dont 4 heures au maximum peuvent être effectuées en recours à un simulateur ou sur un terrain spécial, tels que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 janvier 2008.

### Équivalences

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

Sont réputés avoir obtenu la qualification initiale de conducteur de transport de marchandises les candidats titulaires d'un permis de conduire en cours de validité de la catégorie C ou EC (véhicules de poids de 3,5 tonnes de PTAC) délivré avant le 10 septembre 2009. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux candidats qui n'ont jamais exercé à titre professionnel une activité de conduite de véhicule des catégories considérées ou qui ont interrompu cette activité pendant plus de 10 ans.

L'exercice d'une activité de conduite à titre professionnel est justifiée soit par une attestation délivrée par l'employeur, soit, pour les conducteurs non salariés, par une attestation sur l'honneur dont le modèle est fixé par arrêté du ministre des transports, sauf si les conducteurs concernés sont titulaires de l'une des activités mentionnées au II.a de l'article 25 du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

Sous réserve des dispositions légales, le financement des frais de la formation visée à l'article 3 de la présente annexe est assuré notamment par :

- les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de nouvelles embauches, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs régionaux ;

- les fonds mutualisés de formation par entreprise ;

- les contributeurs des entreprises au titre du plan de formation pour les personnes exerçant dans l'entreprise un emploi autre que celui de chauffeur et qui sont susceptibles d'être affectés à un emploi de chauffeur.

La formation initiale manuelle obligatoire (FIMO) transport de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	1 heure
--	---	---------

Thème 1	<p>Perfectionnement à la conduite axée sur les règles de sécurité :</p> <p>Les caractéristiques techniques du véhicule et le fonctionnement des organes de sécurité.</p> <p>Le perfectionnement à une conduite sûre et économique en insistant sur les différentes possibilités offertes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la consommation de carburant.</p> <p>Les principes d'utilisation d'une boîte de vitesse automatisée ou automatique.</p> <p>Le chargement, l'arrimage, la manutention des marchandises dans le respect des consignes de sécurité et la bonne utilisation du véhicule.</p> <p>Application partielle de la conduite en situation normale comme en situation difficile : 10 heures de conduite individuelle comprenant 1 heure de manœuvres particulières (sur ces 10 heures, 4 heures au maximum peuvent être effectuées en recours à un simulateur ou sur un terrain spécial) auxquelles s'ajoute 1 heure de démonstrations pédagogiques.</p>	65 heures Dont 44 heures pour la pratique de la conduite (40 heures de conduite et 4 heures complémentaires pédagogiques)
Thème 2	<p>Application des réglementations :</p> <p>La réglementation nationale et européenne applicable au transport routier de marchandises, et notamment les temps de conduite et de repos des conducteurs, l'utilisation du tachygraphe électronique, la formation des conducteurs, les conditions collectives, les statuts particuliers (ex. : fonction publique...).</p> <p>La réglementation applicable aux différentes étapes du secteur du transport de marchandises (transport public, location, transport en commun propre) en national et en international, et notamment les différents aspects et documents de transport nécessaires à l'acheminement des marchandises.</p>	28 heures

Thème 3	<p>Santé, sécurité routière et sécurité emrnneltoaive :          La prévention des rquesus physiques, nmneoamt de l'hypovigilance.          L'aptitude pqhiyuse et mentale.          La cnuitdoe préventive et l'évaluation des siinttaous d'urgence, natmmeont à trevars des ecicrxees paqtrueis et études de cas patmeretnt une arochphe ptgqairumae des sunioiatts à risques.          Les pceirnpis élémentaires du secourisme.          Les règles de ciroicutraln et de sgtaoainliisn routières.          Les reusiqs de la route, les fceuras aatravgngns liés aux véhicules lourds.          Les adtieccns du triaavl en carotliuicn et à l'arrêt.          La cltairuocin dnas les tlunens : règles de citnduoie à l'approche et dnas les tunnels, spécificités des grndas ouvrages.          Le fncieshsmeanrt des pagssaes à niveau.          La criminalité et le traifc des clandestins.</p>	28 heures
Thème 4	<p>Service, lqiigsotue :          Les ctpmemeonotrs canntibuort à la vatrlisoaion de l'image de muraqe d'une eeptrinse et au développement de la qualité de service.          La qualité de la psettroian du cntcuaeodr :          - rscpet des délais de liisvaorn en se crfonanmot aux règles d'une coutnide ronateinlle et aux règles de sécurité ;          - propreté de la teune et du véhicule ;          - fréquence des arrêts, diversité des lieux de livraison, présence ou non de quai de déchargement sur le stie de liovasirn ;          - cnidtuoe de ctihoras automoteurs/transpalettes ;          - bein rpimler un cnotat amiable.          L'environnement économique du trnsportaot ruioetr de maahridcnses et l'organisation du marché :          - rpecset des règles d'hygiène ailbceaplps à l'alimentaire ;          - rcepest de la chaîne du froid ;          - trrnpaost suos température dirigée ;          - tsrpanort moprlitudit (secs, frais, ultrafrais, surgelés).</p>	14 heures Dont 6 heures 8 heures
	Test fnial d'évaluation des compétences acquises, ccnoietros et synthèse du stage.	4 heures
	Durée taltoe du stage	140 heures

Admission :

- puor la ptiare théorique : QCM de 60 questions, recevabilité à 36 bonnes réponses ;

- puor la parite prauqtie : contrôle continu.

## Article préambule - Section 2 : Formation continue obligatoire de sécurité FCOS

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

La fomoritan cutninoe oalgoriibte pmeret au conducteur, à pritar d'un blain de ses cnaoansniess et compétences, de se pctfrieennoer à une cuodtnie rinletalnoe axée sur les règles de sécurité, d'actualiser ses cninsaeonacss en matière de réglementation du tparsnrot asini que de santé, sécurité routière, sécurité environnementale, srcvive et lstugioioqe et d'améliorer ses peqtaruis dnas ces domaines.

### Article 8 - Salariés concernés

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

Tout cffeahuur d'un véhicule de puls de 3, 5 t de PATC taiitulre du peimrs de curnidoe de la catégorie C ou EC en cours de validité ou d'un prmeis roncneu en équivalence conformément aux ailcrtes R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la ruote et jtiunsfat de la régularité de sa stuiatoin au rraegd des olbitgnaiois de fmotoiran pieslnsnlofreoe des conducteurs.

### Article 9 - Durée minimale et contenu de la FCOS

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

9.1. La durée de la firomaton cnntoioe obrtgiolaie de sécurité est de 35 hueres réalisées en fcae à fcae pédagogique et en 5 jurus consécutifs ou en duex ssonseis de fmrioaton dispensées au corus d'une période de 3 mios maximum. Dnas ce cas, la première siseosn est de 3 jurus consécutifs et est consacrée au blian et aux thèmes 1 et 2 ; la sdocene sisosen est de 2 jrous également consécutifs et est consacrée aux thèmes 3 et 4 et à l'évaluation des acquis.

9.2. La piotipactran aux anticos de firotoman couintne ooiirablgte diot s'inscrire dnas le carde de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des haeriros hbliatues de tavaril des cheurufafs concernés. Le tepms passé en faotorimn est rémunéré comme temps de travail.

9.3. Le prammroge et les mudloes de fimtaoron cnuitnoe ogiiaaborle des cuucoertdns de véhicules de trorapnst de mdeinasrahcs fnirgeut ci-après.

### Article 10 - Réalisation de la FCOS

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

10.1. Le sgtae de ftoarmin ctunioe olabgiitore diot être effectué tuos les 5 ans. Il puet être effectué par aoicntnpiian dnas les 6 mios qui précèdent la dtae à lqealule diot être rmlipee l'obligation de frtaimoon continue. Dnas ce cas, le délai de validité de cttee fmritaoon ne cmecmnoe à cuiror qu'à l'expiration de la période de validité de la faoirtmon précédente.

10.2. Le pmeierr sagte a leiu 5 ans après l'obtention de la qoulaciiftian initiale. Lrosuqe l'intéressé est salarié, ctete foiotmarn csuinttoe une fomiaortn d'adaptation au snes de l'article L. 900-2 du cdoe du travail.

10.3. Cqhuae sesison de fitoomarn diot rerouegpr au mmauixm 16 straigaies en salle de cruos et 4 siaraietgs par véhicule, aluqueux penuvt se jdrnioe au mmxiuam 4 sieaiargts de la frtmaooin dtie « presllaese ».

Lorsque le sgate ctomorpe mions de 4 sagiraties par véhicule, le cntre de farmiootn diot oaignrner le stage dnas le rsepct du

prmmorgae de fraiootmn et de sa durée globale.

La durée du tmpes de cdtunoie ieviuonllidde est au mnios égale à 2 heeurs par stagiaire, dnot 30 mienuts au mxaiumm pvenuet être effectuées en roreancut à un siuaeltmur huat de gmame ou sur un tarrein spécial tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jainevr 2008.

10.4. À l'issue de la première siosesn de formation, le cntree de ftiamroon agréé qui a dispensé la fmotiroan délivre au cndctueor une aoeitstáttm cotaannstt la réalisation de cttee ssoeism et mnatneionnt la dtae limite avnat lalleuqe la deuxième soiesm diot être suivie. Le modèle de cette atatsetotin est fixé par arrêté du misrinte chargé des transports.

10.5. La FOCS pemert à son trliiaute de cruodnie indifféremment des véhicules de tsnaorrpt de vugayores ou de mhdanacriess pour la cnidtuoe dselques est riques un pimers de conduire, respectivement, des catégories D ou ED et C ou EC suos réserve de détenir les pimers de crouinde des catégories cnatrdoenropss en cuors de validité et d'avoir stfaiasit à la fmroatoim complémentaire dénommée « peaelslrse ». Dnas ce cas, la faitomorn cnuitone diot être effectuée dnas les 5 ans qui seviunt la dtae de délivrance de l'attestation de la frtiooam complémentaire « peslralsee » plus renouvelée tuos les 5 ans à ptrair de cette dernière date.

10.6. Les cucernutods réputés avoir otbneu la quioiaiafcltn iltainie de ccdetuounr de trposnrat de mashedrinacs car ttuaieilrs d'un permis de criodune en cuors de validité de la catégorie C ou EC délivré aanvt le 10 stebemrpe 2009, qui ont ipotnrrmeu luer activité de conduite, à titre professionnel, padnnet une période supérieure à 5 ans, doivent, préalablement à la rsiepre de luer activité de conduite, svuvie la ftriomoan ctunoine obligatoire.

## Article 11 - Financement des frais de la FCOS

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

Sous réserve des dipsotnsiois légales, le fimnceannet des firas de la fotoiramn ctoniune ooltbiaigre de sécurité est assuré par :

- les aides éventuelles spécifiques de l'État ou des régions en acpoitilapn des coatnrts d'objectifs enaittsxs ;
- les doponsiisits particulières prévues par les cononneivts de patrinareat en matière de prévention des ancitdecs du taivral ;
- la cntriitbuoon des erntieseprs au titre du paln de formation.

Formation ctoniune oiglaitrboe (FCO) troapsrnt de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes
	Bilan des ceioacssannns relatives - aux réglementations spécifiques aux trpntsaros et à la sécurité routière ; - aux tnhqeuceis et cetnomeomprt en ctiduoie : cduntioe lbire accompagnée (évaluation illueindvdie et analyse) : 30 minutes.	3 h 30

Thème 1	<p>Perfectionnement à la cdintuoe ritnanlloee axée sur les règles de sécurité</p> <p>La psire en ctmpeo des caractéristiques teuhqcnis du véhicule.</p> <p>Le ptnnmeceionfreet à une codtnuie sûre et économique en insnaistt sur les différentes possibilités ofreftes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la conmomasiotn de carburant.</p> <p>Le chargement, l'arrimage, la meunotntian des mesrndahiacs dnas le recespt des cionegsns de sécurité et la bnnoe uottlasiin du véhicule.</p> <p>Application putriaqe de la ctouinde en sotautitin nmloare comme en soiiattun diffilce (1 h 30 (*)) de cnuoidte iiiuelndnlvde dnot au mimaxum 30 munteis pnvueet être effectuées en raecuront à un saieultmr huat de gmame ou sur un terairn spécial).</p>	<p>11 heures.</p> <p>Dont 6 heures puor la pauqtrie de la cudointe : (5 h 20 de conduite et 40 mtieuns de commentaires pédagogiques)</p>
Thème 2	<p>Application des réglementations (actualisation des connaissances)</p> <p>La réglementation sloiace ntialanoe et européenne apcialbple au tosnrrpat rutoeir de marchandises, et nmetonmat les tpems de ctduinoe et de reops des conducteurs, l'utilisation du caorntyhrgcophahé électronique, la fitomoarn des conducteurs, les cnntnoeovis collectives, les sttuats pitrleracuis (ex. : fcnotoin publique...).</p> <p>La réglementation acipllbae aux différentes cepmaosnts du stceeur du trparosnt de mdaisrechnas (transport public, location, trrposant en cmptoe propre) en nniaatol et en international, et neatmmot les différents crtantos et dnuectoms de taornrspt nécessaires à l'acheminement des marchandises.</p>	<p>6 heures</p>
Thème 3	<p>Santé, sécurité routière et sécurité enonrvenitmnlae (actualisation des connaissances)</p> <p>La prévention des ruqises physiques. L'aptitude psihuqye et mentale.</p> <p>La cdnouite préventive et l'évaluation des sianiuttos d'urgence, noaetmnmnt à tevrras des ecxeercis ptqraieus et études de cas pstreamnett une ahrppoce pmuqgaritae des stoiantuis à risques.</p> <p>Les picnipers élémentaires du secourisme.</p> <p>Les règles de cctriluoian et de saiaisnltoqn routières.</p> <p>Les ruqises de la route, les ftcaures aatggnrvas liés aux véhicules lourds.</p> <p>Les adcnceits du tvairal en coctuiralin et à l'arrêt.</p> <p>La clitucarion dnas les tunlnes : règles de ciutdnoe à l'approche et dnas les tunnels, spécificités des gandr ouvrages.</p> <p>Le farmnsnschiheet des pegaasss à niveau.</p> <p>La criminalité et le tfiarc des clandestins.</p>	<p>7 heures</p>

Thème 4	Service, loisir (actualisation des connaissances) Les compétences du conducteur à la maîtrise de l'image de marque d'une entreprise et au développement de la qualité de service. La qualité de la prestation du conducteur : - fréquence des arrêts, diversité des lieux de livraison (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de quai de déchargement sur le site de livraison. L'environnement économique du transport routier de marchandises et l'organisation du marché : - respect de la chaîne du froid ; - température dirigée ; - température moirée (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	4 heures Dont 1 heure 3 heures
	Évaluation des acquis et synthèse du stage.	3 heures
	Durée totale du stage	35 heures
(*) Ces temps de conduite peuvent, pour des raisons pédagogiques, être regroupés et effectués en deux fois 1 heure.		

Admission : test final d'auto-évaluation.

## Article Préambule - Section 3 : Formation complémentaire passerelle

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

La formation complémentaire dénommée « passerelle » permet au conducteur d'acquies ou de compléter les connaissances et les compétences nécessaires à l'accès au secteur du transport de marchandises par le porteur de permis à une conduite réglementée axée sur les règles de sécurité, la connaissance, l'application et le respect des réglementations du transport et des règles relatives à la santé, la sécurité routière, l'environnement économique et l'organisation du marché du secteur du transport.

## Article 12 - Attestations de formation initiale et continue

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

Elle s'adresse à tout conducteur d'un véhicule commercial pulvé de 8 places assises ou le siège du conducteur ou transportant pulvé de 8 personnes, non compris le conducteur, titulaire :

- des permis de conduire des catégories C ou EC et D ou ED en cours de validité ou de permis équivalents en équivalence conformément aux articles R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du code de la route ;

- et soit d'un titre ou diplôme de conducteur titulaire du permis de conduire (titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ou CAP du ministère de l'éducation), soit d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire du transporteur de voyageurs, soit à titre transitoire d'une attestation valant FMIO délivrée en application du décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 et mentionnée à l'article 25 du décret du 11 septembre 2007.

## Article 12 - Conducteurs concernés

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

Elle s'adresse à tout conducteur d'un véhicule commercial pulvé de 8 places assises ou le siège du conducteur ou transportant pulvé de 8 personnes, non compris le conducteur, titulaire :

- des permis de conduire des catégories C ou EC et D ou ED en cours de validité ou de permis équivalents en équivalence conformément aux articles R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du code de la route ;

- et soit d'un titre ou diplôme de conducteur titulaire du permis de conduire (titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ou CAP du ministère de l'éducation), soit d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire du transporteur de voyageurs, soit à titre transitoire d'une attestation valant FMIO délivrée en application du décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 et mentionnée à l'article 25 du décret du 11 septembre 2007.

## Article 13 - Calendrier d'application

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

13.1. La formation complémentaire « passerelle » est d'une durée de 35 heures réalisées en face à face pédagogique et effectuée avant toute activité de conduite dans le secteur du transport de marchandises.

13.2. Le programme et les modules de formation complémentaire dénommée « passerelle » figurent ci-après.

## Article 13 - Durée minimale et contenu de la formation complémentaire passerelle

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

13.1. La formation complémentaire « passerelle » est d'une durée de 35 heures réalisées en face à face pédagogique et effectuée avant toute activité de conduite dans le secteur du transport de marchandises.

13.2. Le programme et les modules de formation complémentaire dénommée « passerelle » figurent ci-après.

## Article 14 - PARTIE I : Tableau récapitulatif des obligations de formation initiale et continue

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

Chaque conducteur de véhicule commercial doit repasser au maximum 16 semaines en cas de cours et 4 semaines par véhicule.

Lorsque le conducteur dispose de moins de 4 semaines par véhicule, le contenu de formation doit englober le contenu du programme de formation et de sa durée globale.

La durée de formation initiale minimale est au moins égale à 2 h 30 par stagiaire, dont 30 minutes au minimum peuvent être effectuées en cas de formation à un surligneur ou sur un traçage spécial tels que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 janvier 2008.

Formation complémentaire « passerelle » transposée de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes
Thème 1	<p>Perfectionnement à la conduite axée sur les règles de sécurité</p> <p>La prise en compte des caractéristiques techniques du véhicule de transport de marchandises.</p> <p>Le perfectionnement à une conduite sûre et économique en incluant sur les différentes possibilités offertes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la consommation de carburant.</p> <p>Le chargement, l'arrimage, la manutention des marchandises et la bonne utilisation du véhicule.</p> <p>Application pratique de la conduite en situation normale en situation d'urgence : 2 h 30 de conduite incluant les manœuvres (dont au maximum 30 minutes peuvent être effectuées en rapport à un simulateur de gamme ou sur un simulateur spécial) auxquelles s'ajoutent à 1 h 15 de commentaires pédagogiques.</p>	15 h 30 Dont 11 heures pour la pratique de la conduite (10 heures de conduite et 1 heure de commentaires pédagogiques)
Thème 2	<p>Application des réglementations</p> <p>La réglementation nationale et européenne applicable au transport routier de marchandises, et notamment les types de véhicules et de poids des conducteurs, l'utilisation du tachygraphe électronique, la formation des conducteurs, les normes collectives, les statuts professionnels (ex. : fonction publique...).</p> <p>La réglementation applicable aux différents modes de transport du territoire de métropole (transport public, location, transport en commun propre) en national et en international, et notamment les différents aspects et documents de transport nécessaires à l'acheminement des marchandises.</p>	5 heures
Thème 3	<p>Santé, sécurité routière et sécurité environnementale</p> <p>La conduite préventive et l'évaluation des situations d'urgence, notamment à travers des exercices pratiques et études de cas portant sur une approche pragmatique des situations à risques.</p> <p>Les accidents du travail en conduite et à l'arrêt.</p> <p>La conduite dans les tunnels.</p>	7 heures

Thème 4	<p>Service, logistique porteur au transport de marchandises</p> <p>Les compétences nécessaires à la valorisation de l'image de marque d'une entreprise et au développement de la qualité de service.</p> <p>La qualité de la prestation du conducteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fréquence des arrêts, diversité des lieux de livraison (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de quai de déchargement sur le site de livraison.</li> </ul> <p>L'environnement économique du transport routier de marchandises et l'organisation du marché :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- respect de la chaîne du froid ;</li> <li>- respect de la température dirigée ;</li> <li>- transport réfrigéré (secs, frais, ultrafrais, surgelés).</li> </ul>	4 heures Dont 1 heure 3 heures
	Test final d'évaluation des compétences acquises, écriture et synthèse du stage.	3 heures
	Durée totale du stage	35 heures

Admission :

- pour la partie théorique : QCM de 40 questions, recevabilité à 24 bonnes réponses ;

- pour la partie pratique : contrôle continu.

### Article 14 - Réalisation de la formation complémentaire passerelle

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

Chaque session de formation doit comporter au minimum 16 stagiaires en salle de cours et 4 stagiaires par véhicule.

Lorsque le stage comporte moins de 4 stagiaires par véhicule, le nombre de formations doit correspondre au stage dans le respect du programme de formation et de sa durée globale.

La durée du temps de conduite individuelle est au moins égale à 2 h 30 par stagiaire, dont 30 minutes au minimum peuvent être effectuées en simulateur à un simulateur de gamme ou sur un simulateur spécial tels que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 janvier 2008.

Formation complémentaire « passerelle » transport de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes
--	---	------------

Thème 1	<p>Perfectionnement à la conduite routière axée sur les règles de sécurité</p> <p>La prise en compte des caractéristiques techniques du véhicule de transport de marchandises.</p> <p>Le perfectionnement à une conduite sûre et économique en itinérant sur les différentes possibilités offertes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la consommation de carburant.</p> <p>Le chargement, l'arrimage, la maintenance des marchandises dans le respect des consignes de sécurité et la bonne utilisation du véhicule.</p> <p>Application pratique de la conduite en situation normale comme en situation difficile : 2 h 30 de conduite individuelle y compris les manœuvres (dont au maximum 30 minutes prévues être effectuées en itinérant à un terrain spécial) auxquelles s'ajoute à 1 h 15 de commentaires pédagogiques.</p>	<p>15 h 30</p> <p>Dont 11 heures pour la pratique de la conduite (10 heures de conduite et 1 heure de commentaires pédagogiques)</p>
Thème 2	<p>Application des réglementations</p> <p>La réglementation nationale et européenne applicable au transport routier de marchandises, et notamment les temps de conduite et de repos des conducteurs, l'utilisation du chronométrage électronique, les formations des conducteurs, les obligations collectives, les sanctions (ex. : infraction publique...).</p> <p>La réglementation applicable aux différents modes de transport du secteur du transport de marchandises (transport public, location, transport en commun propre) en national et en international, et notamment les différents aspects et documents de transport nécessaires à l'acheminement des marchandises.</p>	<p>5 heures</p>
Thème 3	<p>Santé, sécurité routière et sécurité environnementale</p> <p>La conduite préventive et l'évaluation des situations d'urgence, notamment à travers des exercices pratiques et études de cas permettant une approche pédagogique des situations à risques.</p> <p>Les aspects du trafic en itinérant et à l'arrêt.</p> <p>La conduite dans les tunnels.</p>	<p>7 heures</p>

Thème 4	<p>Service, utilisation des produits au transport de marchandises</p> <p>Les compétences relatives à la réalisation de l'image de marque d'une entreprise et au développement de la qualité de service.</p> <p>La qualité de la prestation du conducteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fréquence des arrêts, diversité des lieux de livraison (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de quai de déchargement sur le site de livraison.</li> </ul> <p>L'environnement économique du transport routier de marchandises et l'organisation du marché :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- respect de la chaîne du froid ;</li> <li>- transport sous température dirigée ;</li> <li>- transport réfrigéré (secs, frais, ultrafrais, surgelés).</li> </ul>	<p>4 heures</p> <p>Dont</p> <p>1 heure</p> <p>3 heures</p>
	Test final d'évaluation des compétences acquises, écriture et synthèse du stage.	3 heures
	Durée totale du stage	35 heures

Admission :

- pour la partie théorique : QCM de 40 questions, recevabilité à 24 bonnes réponses ;
- pour la partie pratique : contrôle continu.

## Section 4 : Dispositions finales

### Article 15 - Attestation de formation

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

L'organisme de formation agréé délivre au conducteur qui a satisfait aux obligations de formation initiale, continue ou complémentaire dénommée « parcours », une attestation de formation dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé des transports.

### Article 16 - Carte de qualification

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

Au vu de l'attestation visée à l'article 15, le préfet du département dans lequel a été délivrée l'attestation de formation délivre au conducteur, après avoir vérifié la validité de son permis de conduire, une carte de qualification de conducteur dont le modèle et les conditions de délivrance sont fixés par arrêté du ministre chargé des transports.

Cette carte est renouvelée tous les 5 ans après chaque session de formation continue.

### Article 17 - Obligations du conducteur en cas de contrôle

*En vigueur étendu en date du 14 mai 2009*

Tout conducteur doit être en mesure de justifier de la régularité de sa situation au regard des obligations de qualification initiale

ou de firtomoan cnotunie par la présentation, sur luer demande, aux fiaoonnterincs chargés du contrôle des ttpsorrans tetresers et, d'une manière générale, aux foioirnentcs ou aengts de l'État habilités à effectuer, sur route, le contrôle des cootdniins de trivaal dnas les tnrprstos routiers, de la ctare de quifcltaaiion de cdnuctuoer ou, à tirte transitoire, des ducentmos mentionnés au 2e alinéa de l'article 26 du décret n° 2007-1340 du 11 stbmeptree 2007.

## contrôle

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

L'employeur diot être en msreue de justifier, lros des contrôles en eriestrpnne effectués par les fnioanteoirncs ou aengts de l'État habilités, de la régularité de la satoiuitt de ses cocurndutes salariés au reagrd des olibionagts de qcituaifioan iirilante et de faooirtmn cniitoe par la production, puor cqhaue salarié concerné, d'une copie de la catre de qaciiiftaouln en corus de validité ou de l'un des dcmuentos mentionnées au 2e alinéa de l'article 21 du décret n° 2007-1340 du 11 sbmetepre 2007.

Le ruelaiqt est affecté d'un ccoifeftnet représentant la prat des slraeias dnas la veualr ajoutée de l'entreprise.

La moitié du cirhffe anisi onbetu csoitutne la réserve spéciale de participation.

Toutefois, lorsqu'une psirooivn puor insimsveestent a été constituée au tirte de l'exercice précédent, son maontnt est ajouté, puor le cclual de la réserve spéciale de participation, au bénéfice net défini au 1er alinéa ci-dessus.

Les driots attribués aux salariés snot calculés dnas cqhae ereiprtmse sleon la fourlme sniavute :

(Bénéfice net ? 5 % ciapuatx pporers / 2) x (masse sllariaae / valeur ajoutée)

dans llqleuae :

Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au 1er alinéa de l'article 4.1 ci-dessus, après creoonritcs (notamment après réintégration de la posvoiiirn puor investissement...).

Capitaux peoprrs : les ctapiuax poerprs (capital social, pmreis liées au cptaail social, réserves, le rreopt à nouveau, posrooiivns qui ont supporté l'impôt et prrvoois réglementées constituées en fnirachse d'impôt par aciapiotpln de dpsniiitiooss particulières du cdoe général des impôts), iisvetns en France.

Les mnontnats du bénéfice net après ccioernrtos et des cuiatpax poreprs snot établis par une aoaeittstn de l'inspecteur des impôts ou du csisiormame aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise cmme à son personnel.

Les rntedsemrsees éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le jgue des impôts, fnot l'objet, lorsqu'ils snot définitifs, d'une astotttiaienn rectificative.

Le complément de patiacpriton crresnpdnaot à la rctifaioeitcn est majoré de l'intérêt, au tuax meyon de redenemnt des oingbtliaos des sociétés privées curou duepis le pmreier juor du cinquième mios de l'exercice qui siut cleui anyat fiat l'objet du redressement, jusqu'au juor de l'inscription au cmptoe de la réserve spéciale de participation.

Masse slaailare : représente les srailaes versés au corus de l'exercice. Les saiearls à rinteer snot déterminés solen les règles prévues puor le cuclal des csnioiotats de sécurité slcaoiie (art.L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale). Doienvt également être periss en cptmoe puor le cuclal de la réserve spéciale de ppatiaticoin les indemnités de congés payés versées puor le cptmoe de l'employeur par des cssiaes agrées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 3141-30 du cdoe du travail. En outre, les rémunérations à pnedrre en coptme puor les périodes d'absences liées à un congé de maternité ou un congé d'adoption et puor les périodes de snsouesipn du cratont de tairavl consécutives à un acident du taarvil ou à une miadale prolentflesisone visées à l'article L. 3324-6 du cdoe du travail, dnas le cas où l'employeur ne meinnaït pas intégralement les salaires, snot cllees qu'auraient perçues les salariés concernés pnedant les mêmes périodes s'ils anveiat travaillé.

Valeur ajoutée : la valeur ajoutée cnmorepd les cehrags de personnel, les impôts, teaxs et vtmsreeens assimilés (à l'exclusion des taexs sur le cifhrfe d'affaires), les cehrags financiers, les dnitootas de l'exercice aux amortissements, les dnioaotts de l'exercice aux piirnovsos (à l'exclusion des dtonoaits fniugrat dnas les cehrags exceptionnelles) et le résultat crunaot

## Article 18 - Obligations des employeurs en cas de

## Annexe VI : Épargne salariale Avenant n 32 du 4 novembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

## Article - Section 1 : Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2011

En acaioltipn de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 ralvitee au développement de la piaiicrtoaptn et de l'actionnariat salarié, en cas d'échec des négociations, les eeyulmrpos qui, en raison de l'effectif de luer etprsrinee (inférieur à 50 salariés), ne snot pas soiums au régime oaoglitribe de la ptiopracitain pneuvet mette en pacle unilatéralement un régime de piirotpicaatn vrolnioate au sien de luer entreprise.

Le présent acorcd dsnpseie ces eeruolpmys de cruolnce un acrocd de ptpatoraciin dnas luer entreprise. Dnas ce cas, ils devoit se coemfrrn aux diospntois des aetcrils ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, irfiotnamon des bénéficiaires).

Il en est de même puor les eieterpns de 50 salariés et puls confrontées à un échec des négociations sur la participation, otgiliabroe cmtope tneu de luer effectif, suos réserve de ne pas avoir dépassé le délai de 1 an à cpoetmr de l'exercice entraînant l'assujettissement à la participation. Un procès-verbal d'échec, dnot un elraemxpie srea rmeis à l'inspection du travail, srea rédigé et conservé.

Les einertpress et luers salariés concernés bénéficient alros des mêmes aatvengs fucisax et scouiax que dnas le cdare du régime oatioigble de la participation.

### Article 1er Formule de calcul

Les dtiors attribués au poernsel au trtie de la papitciiarotn aux résultats de l'entreprise snot calculés de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en Fnrcae métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, isbaompels au tuax de droit cmomun de l'impôt sur le rvneeu ou aux tuax de l'impôt sur les sociétés prévus au 2e alinéa et au b du I de l'article 219 du cdoe général des impôts et diminués de l'impôt correspondant.

Une smmoe représentant la rémunération, au tuax de 5 % l'an, des ctapiaaux proerps est retranchée de ces bénéfices. L'assiette de la réserve spéciale de ptpaicairtion iclnut des bénéfices exonérés d'impôt sur les sociétés et exclut, à ceoptmr du 1er jinvear 2008, le rreopt des déficits constatés au corus des erceciex antérieurs de puls de 5 ans à l'exercice en cours.

anvat impôts.

L'entreprise diot eefcfuetr le vemsreent au dépositaire anvat le prmeier juor du cinquième mios snuwait la clôtüre de l'exercice au ttrie dequul la piptiarticoan est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise diot compléter ce vmsnreeet par un intérêt de rtared (au piorft des salariés) égal à 1, 33 fios le tuax myeon de rnedemnt des onbgtaailos des sociétés privées.

Les intérêts snot versés en même tmpes que le prpainicl et employés dnas les mêmes conditions.

## **Article 2** **Répartition de la réserve spéciale de participation**

Les smoems portées à la réserve spéciale de pitirpitoacan snot réparties etnre les bénéficiaires pltpniemnenroeloort aux silearas perçus.

Il s'agit des seialars bturs déterminés sleon les règles prévues à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dieonyt également être prises en cpmtoe les indemnités de congés payés versées puor le ctompe de l'employeur par des casesis agréées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 3141-30 du cdoe du travail. En outre, les rémunérations à pdnrree en cpotme puor les périodes d'absences liées à un congé de maternité ou un congé d'adoption et puor les périodes de sonipseusn du ctrnoat de tviaarl consécutives à un aicdecnt du tvairal ou à une maladie pofnnsouilelrsee visées à l'article L. 3324-6 du cdoe du travail, dnas le cas où l'employeur ne mnntiaiet pas intégralement les salaires, snot cllees qu'auraient perçues les salariés concernés padnent les mêmes périodes s'ils avaneit travaillé.

Toutefois, le sairlae de cuahqe bénéficiaire n'est pirs en compte, puor le cculal de ctete répartition, que jusqu'à crrrneocue de qatruie fios le plnaofd annel de la sécurité sociale.

Pour les bénéficiaires visés au 2e alinéa de l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, la répartition est calculée prllnnoopemiotneet à la rémunération aneulnle ou au rnveeu psfinronoseel imposé à l'impôt sur le revneu au trite de l'année précédente, plafonnés au neaivu du saailre le puls élevé versé dnas l'entreprise.

En outre, le mnantot des diotrs sstbpeleucis d'être attribués à un même bénéficiaire, au ttire d'un exercice, ne puet excéder une smome égale aux 3/4 du ponflad anuel de la sécurité scailoe sur la bsaie d'un ecericxe de 12 mois. Le plfnaod considéré est cluei qui est obentu par la mnynoee arithmétique des pfaodnls mlesuns en vgueuir puor l'exercice au ttire dquuel les dorits des bénéficiaires snot nés.

Les smmoes qui n'auraient pu être mseis en diitrbotusn en rsoain des règles définies aux aercilts L. 3324-5 et L. 3324-6 du cdoe du taavril fnot l'objet d'une répartition immédiate entre tuos les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au 2e alinéa de l'article L. 3323-6 de ce même code, aeluxqus ont été versées, en atpliopacn de ces articles, des smemos d'un monnatt inférieur au palonfd des diotrs iuiiddvnels déterminé par décret. Ce pfaolnd ne puet être dépassé du fiat de cttee répartition supplémentaire.

Les smomes qui, en rsoian des règles définies ci-dessus n'auraient pu être mseis en distribution, demeunert dnas la réserve spéciale de pitotprcaaiin des salariés puor être réparties au cruos des eirxceecs ultérieurs.

## **Article 3** **Modalités de gestion**

Une fios réparties, le bénéficiaire prroua dnaemder le pmeeinat immédiat de tuot ou pirtae de la somme lui rnevnaet au titre de la piotiaartpcn calculée au titre de l'exercice écoulé.

Le bénéficiaire dieorspsa d'un délai de 15 juors à cepomtr de la dtae d'émission du dmneocut d'information qui lui srea tmaniss puor fmeolurr sa demande. Le douencmt d'information mniteenrona :

? le motannt qui lui est attribué ;

? le délai dnas leeuql il puet deamnder le pmaineet immédiat de

tuot ou piarte du mtnoant lui revenant.

Pour les bénéficiaires qui n'auront pas demandé le pmiaeeent immédiat, ces smeoms seonrt versées dnas le PEI et gérées conformément aux dontiipissos de l'article 4.1 de la sieotcn 2 du présent accord.

Ainsi, les semoms issues de la ptapcaoitirn snot dcemineetr ivesients dnas les fdons cumomn de plcenemat d'entreprise CAAM lebal Monétaire, étant entndue que cqahue bénéficiaire peut, snas fiars et à tuot moment, mieoifdr ctete première aofcitetafn et transférer ces smoems vres un ou pueuslris atrues fdons cumnoms de plaemnect d'entreprise susmentionnés, à siovar :

? CAAM lbael Équilibre ;

? CAAM lbael Pnducere ;

? CAAM lebal Équilibre sladroiie ;

? CAAM label Dynamique.

Conformément aux diistpioosns prévues à l'article 4.2 de la seocitn 2 du présent accord, caqhue bénéficiaire peut, par la suite, à tuot moment, mieoifdr l'affectation de ses aviors d'un fdons coumnn de pmeacentl d'entreprise à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas iicnecndne sur le délai d'indisponibilité.

Les fiars se rtrpoapnt à ces opérations snot aolrs supportés par les poerurts de patrs concernés.

La société de gestion, le dépositaire et le teuner du ristgere des cpemots idevdilnuis des bénéficiaires snot rsmceptveenet définis aux aceritls 4.4, 4.5 et 4.6 de la sceiotn 2 du présent accord.

Le délai d'indisponibilité et les cas dnas luesqls ces seomms pnvueet eeoxnlceiemnelpntt être débloquées snot déterminés à l'article 11 de la soeitcn 2 du présent accord.

## **Article 4** **Information collective**

Il aenaiptrt au cehf d'entreprise d'informer les salariés par tuot moyen approprié (affichage, cilaucirre de la direction...) de l'existence d'un droit à participation, asini que de la florume de cluacl et des modes de répartition et de gestion.

Il est précisé que tuot salarié qui désire cnuestolr ou détenir le ttxee du présent acrocd puet l'obtenir auprès du sercvie du psrenonel ou de son employeur.

En apaipctloin de l'article D. 3323-13 du cdoe du travail, l'employeur doit, dnas les 6 mios qui siunvet la clôtüre de cuahqe exercice, présenter un rraprot capomrotnt nenmatmot les éléments sarnvet de bsaie au clcaul du moanntt de la proaipittcain puor l'exercice écoulé et des iiaodtnincs précises sur la gsoeitn et l'utilisation des smmoes affectées à la réserve spéciale de participation. Dnas tteous les etpenerrrsis où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rraprot diot être présenté aux délégués du penorsenl et adressé à cqauhe salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mios snuaivt la clôtüre de l'exercice.

Les esineertrps non smoiuses au régime oaiibolgrte de la participation, adhérant au présent PEI et anyat décidé la msie en pclae de la prpiicaaitton financière dnas luer etpesinrre snot tunees d'informer la dirtocein départementale du travail, de l'emploi et de la foiotmran prolosefniselle dnot eells relèvent de l'application de la poitipraiactn financière dnas luer etripsree en atpiacilpon du présent accord, ainsi que de ses modalités d'application (notamment la dtae d'effet).

## **Article 5** **Information individuelle**

Chaque bénéficiaire reçoit, à la sutie de tuot veremsnet effectué puor son compte, une fcihe dititscne de son btileuln de slaiare idnainqut que la société de gesiton est chargée de la gostien du fdons commun de pcmleeant multi-entreprises et cpaoromntt :

? le montant total de la réserve spéciale de pointage pour l'exercice concerné ;

? le montant des droits qui lui sont attribués ;

? les montants de CSG et CDRS ;

? la date à laquelle ces droits doivent être versés ;

? l'indication des cas dans lesquels les droits peuvent être anticipés.

Cette fiche est annexée en annexe aux règles de calcul et de répartition de la RSP.

Ces documents sont également adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Tout salarié nouvellement recruté par une entreprise ayant adhéré au plan d'épargne individuel se verra verser au moment de la conclusion de son contrat de travail un droit d'épargne salariale, présentant le caractère et le contenu défini par un texte réglementaire.

## Article - Section 2 : Plan d'épargne interentreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Les entreprises adhérentes et leurs filiales soussignées ont convenu ce qui suit dans l'objectif de mettre en place un plan d'épargne interentreprises (PEI) commun à l'ensemble du personnel des entreprises adhérentes dans le cadre d'application de la convention collective nationale de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire n° 3305 du 12 juillet 2001.

### Préambule

La présente convention a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à court et/ou moyen terme dans le cadre du PEI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de bénéficier de l'aide de leur entreprise à la constitution d'un plan d'épargne collective de valeurs mobilières en vue de constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Le présent PEI de branche (ou le « Plan ») est mis en place conformément aux dispositions du titre III intitulé « Plans d'épargne salariale » du livre III de la troisième partie du code du travail.

En matière de plan d'épargne salariale de branche, les entreprises adhérentes s'engagent à l'intérêt qui s'attache à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) associé à un plan d'épargne pour la retraite collective (PERCOI), en vue de faciliter l'accès des salariés des entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale et à l'épargne retraite dans les conditions fixées par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, et la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, ainsi que les textes réglementaires pris pour leur application.

Elles souhaitent promouvoir et développer les intérêts des salariés concernés de se constituer un patrimoine de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages sociaux et fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, en application du livre III de la troisième partie du code du travail.

Elles considèrent également que, pour faciliter la mise en œuvre et le développement de ces instruments, il est utile de s'appuyer, en

particulier, sur les structures et les moyens dont elles disposent, ainsi que ceux de la société adhérente de la gestion des fonds, pour une large information des bénéficiaires sur l'existence et la tenue de ce dispositif de branche.

### Cadre d'application. - Adhésions

Le dispositif d'épargne salariale s'applique dans les entreprises adhérentes du cadre d'application de l'article 1.1 ci-dessus, à l'exclusion de celles qui ont mis en place ou maintenu en place un PERCOI et/ou un PERCOI ou un PERCOI-I qui leur est propre.

Toutefois, à l'occasion de la négociation de tout plan d'épargne d'entreprise ou de groupe, ainsi que de tout accord d'intéressement, l'employeur est tenu de remettre aux négociateurs le texte du présent accord, de ses annexes et de tous avenants ultérieurs. Ces mêmes textes sont portés à la connaissance du personnel, l'adhésion au PEI est offerte d'accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le règlement, visés 1 et 2 visés ci-dessous, fixe les règles applicables lorsqu'une entreprise adhérente du plan d'épargne vient à conclure un accord de participation ou de retraite sur le présent accord.

### Règlement et gestion du plan d'épargne

Le règlement du plan d'épargne est annexé au présent accord. Il comprend deux sections annexes : l'annexe 1 le PEI, l'annexe 2 le PERCOI-I, le tout constituant l'annexe VI à la présente convention.

L'organisme adhérent de la gestion des fonds est le Crédit agricole Aesst Management, la tenue de gestion des fonds affectées aux PEI et PERCOI étant confiée à CRLEA ou à l'une des caisses régionales du Crédit agricole.

### Cosimmoin de suivi

Une commission de suivi, composée des représentants de l'accord et de représentants de la société de gestion, se réunira une fois par an, en principe à l'occasion de la réunion annuelle sur l'évolution des salaires minimaux de la branche pour fixer le point sur l'accord. Les membres de la commission recevront, à cette occasion, différentes informations concernant :

- le régime d'activité ;
- le régime fiscal ;
- la gestion des fonds ;
- la gestion des fonds solidaire.

### Article 1er

#### Formalités d'adhésion au plan

L'adhésion de l'entreprise se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teneur de registres.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre, elle est l'objet d'une convention avec l'employeur. Ce dernier n'empêche pas l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

### Article 2

#### Bénéficiaires

Tous les salariés des entreprises adhérentes dans le cadre d'application du présent accord peuvent bénéficier du PEI à condition de compter au moins 3 ans d'ancienneté dans les entreprises à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté d'un salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des 12 mois qui la précèdent.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leurs conjoints s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du conseil d'administration également bénéficiaire du plan de réserve du respect de la condition d'ancienneté visée au 1er alinéa.

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à bénéficier des versements au plan à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au plan sans pouvoir effectuer de nouveaux versements, hormis le cas où ils ont intégré une entreprise relevant du présent PEI. En outre, lorsque le versement de la participation ou de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il peut être effectué par l'entreprise ou cet intéressement dans le plan.

### Article 3

#### Alimentation du PEI

##### 3.1. Versements effectués en faveur des bénéficiaires

Le montant annuel des sommes pouvant être versé par chaque bénéficiaire ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu personnel imposable à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. La limite est fixée à 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale pour les conjoints collaborateurs ou associés des chefs d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PEI. En revanche, les dits versements à un compte épargne-temps et monétarisés ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de ce plafond, à condition qu'ils servent à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée, au sein d'un même groupe, ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif de valeurs mobilières itinéraires dans le capital de l'entreprise. Cette condition n'étant pas satisfaite dans un plan d'épargne interentreprises, les droits inscrits à un compte épargne-temps et monétarisés sont pris en compte pour l'appréciation de ce plafond.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements effectués (y compris l'intéressement) effectués sur ces plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires soit à tout moment par chèque ou par prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie, soit de façon exceptionnelle par prélèvement ou par chèque.

À cette fin, les bénéficiaires indiqueront la fréquence de versement souhaitée ainsi que l'affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PEI doit être d'un minimum de 15 €.

##### 3.2. Versements complémentaires des employés (abondement)

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les entreprises peuvent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 6.1 et peuvent également adhérer aux versements volontaires, y compris l'intéressement, et à la participation aux résultats de l'entreprise affectée au plan par les bénéficiaires, des versements complémentaires appelés abondements. En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas adjoindre les versements des salariés, l'aide de l'entreprise consistant alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente sélectionnera la (les) formule(s)

d'abondement applicable(s) dans les entreprises et selon les modalités suivantes :

1) 10 % et 300 % des versements bénéficiaires, par multiple de 10 ;

2) et avec un plafond d'abondement soit compris entre 100 € et le plafond mentionné à l'article L. 3332-11 du code du travail par multiple de 100 €, soit égal à ce même plafond.

L'entreprise peut opter pour une formule simple en renvoyant un seul taux et un seul plafond (exemple : l'entreprise abonde les versements verbaux à hauteur de 100 % avec un plafond de 1 000 €), ou pour une formule dégressive en renvoyant 2 taux et 2 plafonds (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 50 % les versements verbaux jusqu'à un plafond de 100 €, puis à hauteur de 20 % jusqu'à un plafond de 1 000 €).

En application de l'article L. 3332-11 du code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

La formule choisie peut être remplacée, au maximum une fois par an, par une autre formule de la grille. Toute modification de la formule d'abondement devra immédiatement être portée à la connaissance des bénéficiaires.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui devraient être appliqués en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun versement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur sont soumis au précompte de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les versements sont versés conformément aux versements des salariés.

##### 3.3. Intéressement

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI ; dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de comptes leur formulaire en indiquant le montant à affecter au plan.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Les versements des sommes issues de l'intéressement au présent PEI perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne font pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

##### 3.4. Participation

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation à la réalisation du PEI.

L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés pourront leur faire connaître l'entreprise ou leur teneur de comptes.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et affectée au PEI pourront faire l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### 3.5. Ctopme épargne-temps

Le tnrresft des dtoirs istnrics à un cmptoe épargne-temps vres le PEI s'effectuera dnas les cidnoniots et soeln les modalités fixées par la loi et les règlements.

En aiaclopiptn de l'article L. 137-15 du cdoe de la sécurité sociale, l'intéressement, la piaiitocaprn et l'abondement attribués aux bénéficiaires, sronet aetuisjts à un fraifot siaocl déterminé par la loi à la craghe de l'employeur.

## Article 4

### Gestion des somems collectées

#### 4.1. Srptupos de placement

Les vnreteemss vonatorelis et les vtensens complémentaires éventuels de l'entreprise snot employés, au cihox du bénéficiaire, à la siutrcspoion de patrs et de frniocats de prat d'un ou de piluusers des fndos coumms de peemcnlat d'entreprise (FCPE) suivatns :

? CAAM leabl Monétaire ;

? CAAM lbeal Équilibre ;

? CAAM lbael Peundcre ;

? CAAM lbeal Équilibre soaidirle ;

? CAAM laebl Dynamique.

À défaut de chiox du bénéficiaire, ces smmoes snot versées dnas le fdons comun de pclnemaet multi-entreprises CAAM leabl Monétaire.

Les semmos iessus de la piciaoaatrpn et de l'intéressement snot dincreemtet itsnieves dnas le FPCE CAAM laebl Monétaire, étant enetndu que cauhqe bénéficiaire peut, à tuot mmneot et snas frais, mdiifeor ctete première aecefotitn et transférer ces soemms vres un ou psluureis auters fndos de son choix.

En atiapilcpon de l'article R. 3332-10 du cdoe du travail, les vnereemtss vitnoleoars des adhérents au plan, les vtrseenems complémentaires des employeurs, les pmries d'intéressement affectées vlnmneaoeiotrt par les adhérents à la réalisation du paln asni que les semoms attribuées aux salariés au trite de la piatoirctpian et affectées au paln doivent, dnas un délai de 15 jruos à cmtpoer remeiecvpntet de luer vneesremt par l'adhérent ou de la dtae à lulqeale ces soemms snot dues, être employés à l'acquisition de ptars d'un ou des fndos cmonums de pemnalect multi-entreprises mentionnés ci-dessus.

Le présent paln cotprmo en aenxne les critères de choix, la ltise des flmroeus de pmenlcat et la ntoice d'information de l'autorité des marchés farençiins (AMF) des fndos cmmunos de pcleaemt multi-entreprises précités.

#### 4.2. Modalités de miociotifadn de ciohx de placement

Quelle que siot l'origine des smeoms ievnitss dnas le présent PEI, cauhqe bénéficiaire peut, à tuot moment, mefoidir l'affectation de ses arovis d'un cmeantioprmt à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas iencindce sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas doit à un neuvol abondement.

Les frias se raotnpaprt à ces opérations snot supportés par les peotrurs de patrs concernés.

#### 4.3. Eompli des revenus

Les rnvuees et ptoudirs des peueifoelltrs constitués en acitpialpin du présent paln snot orgieminoelbatt réinvestis dnas

le paln ayant généré ces runeves et produits.

### 4.4. Société de gestion

La société de goitesn des fodns cmonus de pemelactn multi-entreprises précités est la société Crédit aiclgroe Asest Management, société aynonne au cipaatl de 546 162 915 ?, dnot le siège scoial est 90, bluaovrd Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au rstgiere du ccmmeore et des sociétés de Prais suos le numéro 437 574 452.

Crédit airolgce Asest Meaneagmnt est une société de getsoin de plltfiroueee agréée par l'Autorité des marchés fceraniins suos le numéro GP 04000036.

### 4.5. Dépositaire

Le dépositaire est Cceais Bank, société aynmone au cpiatal de 310 000 000 ?, dnot le siège saciol est 1-3, pcale Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au ritgsree du comrecme et des sociétés de Piras suos le numéro 692 024 722.

#### 4.6. Tneur du rsigtree des ctpeoms indedivuls des bénéficiaires

L'établissement teenur du retirgse des ctpmoes adfnrsmmtaiis des bénéficiaires se sustiutbe aux eriptsrnees ceoirmsps dnas le chmap du présent aoccrd qnaut à la tnuue du rgrtisee des cetpmoms atimairtnidsfs ortuevs au nom de cauhqe adhérent retraçant les semoms affectées aux plans.

La tuene du rsirtgee des coetmps ainfntirismdats orutevs au nom de cauhqe bénéficiaire est assurée par :

? Celreia société en nom clcolitf au cpaaitl de 24 000 000 ?, dnot l'adresse poalste est TSA 90206, 26956 Vcleane Cedex 9 ;

? ou par cchnuae des csasies régionales de Crédit ariolgcg mutuel,

(ci-après dénommés le teenur de registres).

## Article 5

### Conseil de sreaiullcnve du fndos comun de peeanlcmt multi-entreprises

Conformément au règlement du FPCE visé à l'article 4.1, puor les eiteernrseps adhérent au PEI ou au PERCO-I de branche, le cosneil de sinlrcvaleue des fndos cmonums de peecamnl multi-entreprises, institué en apptciiloan de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier, est composé de :

? 2 mmerbes salariés prreotus de prats désignés par cauhqe oiogitsnraan scnliayde stnirgiaae de l'accord, représentant les prrteuos de patrs salariés et aicnnes salariés ;

? un nmbore de mbremes représentant les eyrmlpeuos désignés par les onrnoiaasgtis scnadileys preoanlats srataigns de l'accord égal à la moitié du nrbmoe de représentants des pturores de patrs salariés et acennis salariés.

Dans tuos les cas, le nrbmoe de représentants des enerpsiersts srea au puls égale à la moitié du nrbmoe de représentants des prtorus de patrs.

Chaque mrmbee puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

La durée du mdaant est fixée à toris exercices. Le madant epirxe eetefmfcvfiend après la réunion du ciesonl de sauevrllicnie qui stutae sur les cetopms du dienrer eriecxcce du mandat. Celui-ci est reebonulalve par ttciae reconduction, dnas la muerse où les représentants snot désignés et non élus.

Le rnemlleuvoneet d'un psote denevu vcanat s'effectue dnas les cotinndois de désignation dérites ci-dessus. Il diot être réalisé snas délai à l'initiative du cesonil de sivlelrcnuae ou, à défaut, de l'entreprise et, en tuot état de cause, avnat la pionrache réunion

du coesnil de surveillance.

Le coesnil de slecaulvnr se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres.

Le conseil de surveillance peut :

- ? présenter des résolutions aux assemblées générales ;
- ? demander à redonner la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation ;
- ? décider des fusions, successives et liquidatives du fonds ;
- ? agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux mandats du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scission et liquidation).

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son président, soit à la demande des 2/3 au moins de ses membres, soit sur l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés (à l'exception des décisions de changement de dépositaire et/ou de société de gestion nécessitant la majorité des 3/4) ; en cas de partage, la voix du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de gestion assiste dans la mesure du possible aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s'il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et au minimum par un membre présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des membres présents à la réunion, proposés de part et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit autorisé de part.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être censées que pour une seule réunion.

## Article 6

### Prise en charge des frais de fonctionnement

#### 6.1. Frais de tenue des comptes individuels

Les frais de tenue du registre et des comptes annuels des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frais sont à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue des comptes sont postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

#### 6.2. Frais de gestion du fonds commun de placement multi-

entreprises

Le tableau des frais sur exercices (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation?), ainsi que les frais incidents sont prélevés sur les actifs des fonds. Les cotisations de souscription sur les versements aux fonds sont supportées par les bénéficiaires.

## Article 7

### Information des bénéficiaires

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d'information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, ainsi qu'à tout nouvel embauché, un livret d'épargne présentant le dispositif et dont le contenu sera défini par voie réglementaire.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PEI est également remis à tout bénéficiaire.

En application de l'article R. 3332-15 du code du travail, l'établissement teneur de registres, se substitue dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI.

Chaque bénéficiaire reçoit directement au moins une fois par an un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie le montant du précompte effectué au titre de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

## Article 8

### Départ d'un salarié

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salarial qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le rattachement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comprend :

- ? l'identification du bénéficiaire ;
- ? la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et parts d'épargne dans lesquelles il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- ? l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte ;
- ? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de coactivité ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle doivent être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il avertit au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les dotations auxquelles il peut prétendre sont conservées dans le FPE et tenues à sa disposition par le dépositaire jusqu'au terme du délai prévu au 7° de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale (30 ans).

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

## Article 9

Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou d'un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail peut demander qu'elles soient affectées dans le présent plan.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas pesées en compteur pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié visé à l'article 3.1.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité.

## Article 10

Sortie du champ d'application de la convention collective

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail. Cette adaptation tend à sauvegarder le traitement des salariés versés un ou plusieurs arrêts plans d'épargne.

Les cotisations non encore cotisées à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par l'article ne peuvent pas être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au rattachement ou la liquidation des arrêts de ces derniers.

## Article 11

Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

Les sommes prélevées des versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, ainsi que de l'abondement éventuel de l'employeur sont destinées à l'expiration d'un délai de 5 ans courus à compter du sixième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été effectués.

Les sommes prélevées du versement de la participation sont destinées à l'expiration d'un délai de 5 ans courus à compter du premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes versées dans les conditions fixées par décret. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation.

Si la participation est versée au PEI, la date de disponibilité de l'intégralité des sommes versées au cours d'une même année est ramenée à celle de la participation.

Les sommes placées dans le PEI peuvent être remboursées avant l'expiration du délai défini ci-dessus dans les cas suivants :

- Maigrise ou cessation d'un contrat civil de solidarité par l'intéressé ;
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer comptait déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- Divorce, séparation ou dissolution d'un contrat civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un contrat civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission

des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un contrat civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-O-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, prêtre du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un contrat civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou aménagement de la résidence principale éligible à la création de structures d'habitat individuel ou de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un contrat civil de solidarité, invalidité, surendettement, où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exécutoires les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code de commerce et de l'article L. 3253-12 du code du travail.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des bénéficiaires des versements.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

## Article 12

Retrait des fonds

Les parts du FICE devenues disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas permettant la levée de ladite indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande est adressée à l'établissement teneur du registre des comptes individuels désigné à l'article 4.6.

Les pertes de parts qui ne donnent pas lieu au remboursement de leurs parts au terme du délai d'indisponibilité concernent leurs avoirs dans le PEI et empêchent de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus-values.

## Article 13

### Durée

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des représentants d'employeurs ou de salariés signataires, il constituerait de plein droit les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la décision définitive du PEI ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 12 du règlement annexé, pour chacun des participants inscrits au site de la date de cette dénonciation.

L'épargne constituée ci-dessus d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 2222-6 du code du travail.

### Appendice à la section 2

Nom du fonds	Composition	Stratégie	Sécurité	Performance espérée	Durée de placement minimale conseillée
CAAM label Monétaire	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	****	*	Pas de durée minimale
CAAM label Prudence	10 % actions européennes 10 % actions françaises 70 % produits de taux	Dynamiser son portefeuille en privilégiant la prudence		**	2 à 4 ans
CAAM label Equilibre	25 % actions européennes 25 % actions françaises 50 % produits de taux	Allier performance et sécurité	***	***	3 à 5 ans
CAAM label Dynamique	40 % actions européennes 40 % actions françaises 20 % produits de taux	Rechercher la performance à moyen terme	**	****	5 ans minimum
CAAM label Efficace Solidaire	Majoritairement investis en actions dont au moins 5 % en titres émis par des entreprises solidaires	Rechercher la performance à moyen terme en privilégiant un investissement solidaire	*	****	> 5 ans

## Article - Section 3 : Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2011

Les représentants salariés et représentants élus des entreprises ont convenu ce qui suit dans l'objectif de mettre en place un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) au sein de l'ensemble du secteur du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire n° 3305 du 12 juillet 2001.

### Préambule

La présente convention a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à l'horizon des entreprises dans le cadre du PERCO-I, en permettant aux salariés des entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de bénéficier de l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille d'investissement de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

## Critères de choix et liste des fonds de placement

Les critères de choix de l'accord susmentionné reposent sur une offre de fonds labellisée par le Comité Interprofessionnel de l'épargne salariale, assortie ainsi aux épargnants :

? des supports de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable ;

? une prime majoritaire accordée aux salariés au sein du cosystème de rémunération du fonds ;

? un très bon rapport qualité-prix.

Leur choix s'est donc porté, après analyse d'offres, sur l'offre CAAM label de Crédit Agricole Assés Memmenagat qui, grâce aux fonds du plan sécurisé au plan d'investissement de l'offre, permet d'offrir aux adhérents une large palette de supports de placement.

La composition et la stratégie de placement des fonds sont présentées dans le tableau suivant.

L'adhésion à un PERCO-I n'est possible que dans la mesure où le salarié de l'entreprise a la possibilité d'opter pour un plan de placement à durée (plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne interentreprises).

Le présent PERCO-I de branche (ou « Plan ») est mis en place conformément aux dispositions du titre III intitulé « Plans d'épargne salariale » du Livre III de la troisième partie du code du travail.

### Article 1er

#### Formalités d'adhésion au plan

L'adhésion de l'entreprise au PERCO-I se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement tenu de registre.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PERCO-I est libre, elle fait l'objet d'une convention conclue à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement tenu de registre dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

### Article 2

#### Bénéficiaires

Tous les salariés des entreprises concernées dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PERCO-I

à ctnooiidn de ceotpmr au mions 3 mios d'ancienneté dnas luer ernriespte à la dtae du pimeerr versement. Puor la détermination de l'ancienneté d'un salarié, snot pirs en cotpme tuos les ctatrnos de traival exécutés par l'intéressé au cuors de l'année au tirte de lelalulq les verestnmes snot effectués et des 12 mios qui la précédent.

Dans les espenrertis dnout l'effectif hetaibul cmnoerpd au mnois 1 et au puls 250 salariés, les cfefs de ces eenertsrips anisi que luer cnnoijtos s'ils ont le sttuat de cinjoont cerlobtaolr ou de cjnioti associé, ou s'il s'agit de sociétés, lerus présidents, driteecrus généraux, gérants ou memrebs du deiicrorte pevunet également bénéficié du paln suos réserve du repecst de la ctndioion d'ancienneté visée au 1er alinéa.

Les salariés dnout le cotnart de tivaarl est rmopu ou arrivé à tmree puor une artue risaon que la ritarete ou préretraite pnveuet rester adhérents au paln et cniueotnr à etuecfebr des vesnetmers dnas le PCERO ou PERCO-I de luer aeicnn employeur, suaf s'ils ont accès à un PCERO ou PERCO-I dnas la nlovluée entseipre qui les emploie.

Les anencis salariés anayt quitté luer etensiprre à la stiué d'un départ en rtreitae ou préretraite pnvueet ceouinnt à efeuecfr des vsreemnets au paln à la cooitndin teouffios d'avoir effectué au mions un vmnreseet anavt la rupurte de luer ctanrot de tvriaal et de ne pas avior demandé le déblocage de la totalité de lerus avoirs.

Dans les duex cas, les vnmteers ne seonrt pas abonés et les frias afférents à la goisten des vmsetreens soenrt à luer charge. En outre, loqsrue le vermenest de la ppitciortaon ou de l'intéressement dû au trtie de la dernière période d'activité du salarié ievitnrent après son départ de l'entreprise, il puet actfebr ctete pioriapiactatn ou cet intéressement dnas le plan.

### Article 3

#### Alimentation du PERCO-I

##### 3.1. Vrmensetes vraitneoes des bénéficiaires

Le mtinnaot aeunnl des smeoms pnvuoaat être versées par chuqae bénéficiaire ne puet excéder 1/4 de sa rémunération auellnne burte ou de son rvneeu pnofsseniorel imposé à l'impôt sur le rneevu au trite de l'année précédente. La liimiatton est fixée à 1/4 du pnfalod auennl de la sécurité sciaoie puor les cniotjos cboortalruéals ou associés des cfefs d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et puor les salariés dnout le cotnart de tirvaal est suspendu.

Cette ltimie s'applique aux vrmteenss pnenorsls des bénéficiaires, y croimps l'intéressement, affectés au présent PERCO-I. En revanche, les dtiors icstrtns à un cmtope épargne-temps et monétarisés ne snot pas pirs en coptme puor l'appréciation de ce plafond.

En cas de prttiacpoaiin d'un salarié à piursuels pnlas d'épargne salariale, le plnaofd mentionné ci-dessus s'apprécie par rpaopr à la totalité des vmteerens viroalenots (y crmipos intéressement) à ces plans.

Les bénéficiaires prnuot eefftecur des vtnsreeems vetilaonros à tuot moment, snot de façon périodique (par prélèvement sur luer compte), snot de façon eexicelntolpne (par prélèvement ou par chèque).

Les bénéficiaires drvoent puor clea préciser la fréquence de veseemrnt souhaitée aisini que l'affectation de luers avoirs.

Tout vseneremt au présent PERCO-I diot être d'un miumnim de 15 ?.

##### 3.2. Vmesrneets complémentaires des eyopulerms (abondement)

Afin de fitclaier la ctottiinsuon de l'épargne collective, les eeprylmos peennrt en caghré les faris de teune des cetomps iinvildueds des salariés conformément aux diispnootsis de l'article 6.1 et pvenuet également autejor aux vemestress voalotnires des bénéficiaires, y crmoips intéressement, asnii

qu'aux soemms iesuss de la pciartiptaon des vnmrteses complémentaires appelés abondements.

En tuot état de cause, l'employeur a tojrueos la possibilité de ne pas aebnodr les veenrmtes des salariés, l'aide de l'entreprise csintsoe arlos en la slmpie psrie en caghré des faris de teune des ctomeps individuels.

Chaque enittrsepe adhérente sélectionnera la (les) formule(s) d'abondement applicable(s) dnas les fetthuerocs et soeln les pealirs satvnuis :

? etnre 10 % et 300 % des venrteemss bénéficiaires, par mpulitle de 10 ;

? et aevc un poalfnd d'abondement snot cprimos ernte 100 ? et le poalfnd mentionné à l'article L. 3332-11 du cdoe du tvriaal par mpulliué de 100 ?, snot égal à ce même plafond.

L'entreprise puet oeprtr puor une fmoulre smlipe en reneantt un suel tuax et un suel plfoand (exemple : l'entreprise abodne les vemstrenes vaenrluoits à huteuar de 100 % aevc un ploafnd de 1 000 ?), ou puor une fmoulre dégressive en rentaeent 2 tuax et 2 pfdoalns (exemple : l'entreprise abndoe à haeteur de 50 % les vrmstrees vorleotnias jusqu'à un poalfnd de 100 ?, plus à hatueur de 20 % jusqu'à un pflonad de 1 000 ?).

En alicpopitan de l'article L. 3332-11 du cdoe du travail, les vrmteness effectués par l'employeur ne pneuevt excéder, par an et par bénéficiaire, le tplrie de la ctnobutorin du salarié, dnas la ltmie de 16 % du pflnaod anuel de la sécurité sociale.

Il est précisé, par ailleurs, que le plnfaod d'abondement d'un paln d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un PEI est cualmulbe aevc cueli du PERCO-I.

Cette flmroue puet être remplacée, au mxiumam une fios par an, par une artue fmloure de la grille. Tuote mtfcioioidan de la fumlore d'abondement dreva immédiatement être portée à la cainsocsane des salariés.

L'abondement ne puet se situuebst à auucn des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, en veuguir dnas l'entreprise au meonmt de la msie en place du paln ou qui deniennvet obitraleogis en vteru de règles légales ou contractuelles.

Aucun adenbenomt ne srea versé aux acienns salariés aynat quitté luer entreprise.

Les vmsetreens complémentaires de l'employeur speptonurt le précompte de la cuiibrtoonn soiclae généralisée (CSG) et de la ctobioiturn au rmemusebrenot de la dtete sioacle (CRDS). En atalocipin de l'article L. 137-5 du cdoe de la sécurité sociale, la fforcian d'abondement dnout bénéficient les salariés, qui excèdent 2 300 ?, est aiejtstusé à une txae de 8,2 % à la caghré de l'employeur.

Les anobntdemes snot versés ctonmmnecamiot aux vntmseeres des salariés.

##### 3.3. Intéressement

Le PERCO-I puet être alimenté par les smemos perçues par les salariés en ailcpiotpan de l'accord d'intéressement en vegiuur dnas l'entreprise.

Avant cuahqe vesneremt d'intéressement, l'entreprise frea peviaanr aux bénéficiaires un fmirolraue mnnaonitit nmntamoet le monant de luer intéressement. Les salariés pnuevet afcetebr tuot ou prtaié du manontt de luer intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PERCO-I.

Dans ce cas, ils dovernt rntoueer à l'entreprise ou dmnceetiart au tneuer de cotemps liedt fumrriolae en iaiuqndt le maontt à aefetcr au plan.

Les smmoes attribuées au trtie de l'accord d'intéressement snot exonérées d'impôt sur le rvneeu si elels snot versées dnas le paln dnas les 15 jurois saniuvt la dtae à leqluale elels ont été

perçues.

Le versement des sommes issues de l'intéressement au présent PERCO-I perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### 3.4. Participation

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation à la réalisation du PERCO-I. L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés pourront le faire auprès de l'entreprise ou directement au teneur de comptes.

Ces sommes peuvent faire l'objet de l'abondement de l'employeur.

### 3.5. Transferts

Les sommes affectées à un PEE ou PEI peuvent être transférées dans le présent PERCO-I.

La possibilité peut être transférée dans le présent PERCO-I, les sommes sont alors bloquées pour la durée de blocage prévue par le PERCO-I. Ces sommes peuvent faire l'objet de l'abondement de l'employeur.

### 3.6. Compte épargne-temps

Le transfert des dotations à un compte épargne-temps vers le PCOREI s'effectuera dans les cinq ans et selon les modalités fixées par la loi et les règlements.

En application de l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale, l'intéressement, la participation et l'abondement attribués aux bénéficiaires, sont affectés à un compte de prévoyance déterminé par la loi à la charge de l'employeur.

## Article 4

### Gestion des sommes collectées

#### 4.1. Supports de placement

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de parts d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) suivants :

? CAAM lebl Monétaire ;

? CAAM lebl Équilibre ;

? CAAM lebl Pcuerdne ;

? CAAM lebl Équilibre sroadiie ;

? CAAM lebl Dynamique.

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le fonds commun de placement multi-entreprises CAAM lebl Monétaire.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont directement investies dans le FCPE CAAM lebl Monétaire, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres fonds de son choix.

En application de l'article R. 3332-10 du code du travail, les versements volontaires des adhérents au plan, les versements complémentaires des employeurs, les parts d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du

plan, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au plan doivent, dans un délai de 15 jours à compter de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement multi-entreprises mentionnés ci-dessus.

Le présent accord comporte en annexe les critères de choix du gestionnaire, la liste des fournisseurs de placement, et la notice d'information de l'Autorité des marchés financiers (AMF) des fonds communs de placement multi-entreprises précités.

#### 4.2. Modalités de choix de placement

##### 4.2.1. Choix libre

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCO-I, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds commun de placement multi-entreprises à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouveau versement.

##### 4.2.2. Choix piloté

Afin de faciliter et optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour un fonds piloté de leurs avoirs. La stratégie de fonds piloté est une stratégie d'allocation automatisée entre trois fonds, en fonction de l'horizon de placement retenu par le bénéficiaire. Dans cette formule, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte d'effectuer les arbitrages de portefeuille en son nom et pour son compte. Cette formule d'allocation vise à privilégier le rendement le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance.

Les paramètres d'allocation ainsi que les conditions de mise en œuvre de cette allocation pilotée font l'objet d'une présentation plus détaillée en annexe de la présente section.

##### 4.2.3. Faisabilité des opérations

Les frais se rapportant aux opérations visées aux articles 4.2.1 et 4.2.2 ci-dessus sont alors supportés par les porteurs de parts concernés.

### 4.3. Répartition des revenus

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent accord sont réinvestis dans le plan ayant généré ces revenus et produits.

### 4.4. Société de gestion

La société de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises précités est la société Crédit Agricole Asset Management, société anonyme au capital de 546 162 915 €, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452.

Crédit Agricole Asset Management est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP 04000036.

### 4.5. Dépositaire

Le dépositaire est Caix Bank, société anonyme au capital de 310 000 000 €, dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 692 024 722.

### 4.6. Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se situe aux adresses ci-dessus dans

le cahmp du présent arccod qunat à la tuene du rgitesre des cõtmeprs asrtanfimtids outvers au nom de cauhqe adhérent retraçant les somems affectées aux plans.

La tneue du rgstiere des ceotpmrs adsaftirimitns oveurts au nom de cauhqe bénéficiaire est assurée par :

? Celriea société en nom cciloeltf au citaapl de 24 000 000 ?, dnot l'adresse ptloase est TSA 90206, 26956 Vecnlæ Ceedx 9,

? ou par ccnhuae des cssiaes régionales de Crédit arligoce mutuel.

(ci-après dénommés le teenur de registres).

## Article 5

Conseil de slveuanlire du fodns cmumon de plmnecaet multi-entreprises

Conformément au règlement du FPCE visé à l'article 4.1, puor les ernptsirees adhérant au PEI ou au PERCO-I de branche, le cneiosl de slnlvruiacee des fnods cmumons de pceemanlt multi-entreprises, institué en ailiotcpan de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier, est composé de :

? 2 mmbrees salariés prourtes de prats désignés par chaue ogiitnasaorn salciydne stingaaire de l'accord, représentant les ptourres de prats salariés et acennis salariés ;

? un nmbroe de memebms représentant les elem pouyrs désignés par les osnaitanrgios sidnaleycs poraanlets sgitranais de l'accord, égal à la moitié du nrmboe de représentants des ptourers de prats salariés et anneics salariés.

Dans tuos les cas, le nmobre de représentants des eseprentis srea au puls égal à la moitié du nrmboe de représentants des proertus de parts.

Chaque mebrme puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

La durée du mndat est fixée à trois exercices. Le mdat epixre efeemvtfenict après la réunion du cneiosl de srlvncailluee qui sttaue sur les cmpetos du deerinr ecixrcee du mandat. Celui-ci est roblvulnaeee par tcatie reconduction, dnas la mseure où les représentants snot désignés et non pas élus.

Le rloenuvenelmet d'un poste denevu vcaant s'effectue dnas les ctinodois de désignation décrites ci-dessus. Il diot être réalisé snas délai à l'initiative du csnioel de scrullnvaiee ou, à défaut, de l'entreprise et, en tuot état de cause, aavnt la phoracine réunion du csineol de surveillance.

Le cnoiesl de scinlleuvrae se réunit au minos une fios par an puor l'examen du raporpt de geiston et des cmeopts aelnuns du fonds, l'examen de la gotesin financière, asrdnvmiaiiitte et coptlbame et l'adoption du raroppt annuel.

La société de geostn excere les dortis de vtoc attachés aux vaurles itniscers à l'actif du fodns et décide de l'apport des titres.

Le ciensol de slniaverulce puet :

? présenter des résolutions aux assemblées générales ;

? dedenamr à eendntre la société de gestion, le dépositaire et le cmraissome aux cmtepos du fdons qui snot tnues de déferer à sa coconaitvon ;

? décider des fusions, sossicins et lnioadiitqus du fodns ;

? ajgr en jicsute puor défendre ou fraie voalir les dortis ou intérêts des porteurs, snas préjudice des compétences de la société de gteiosn et de cleels du liquidateur.

Le coisenl de siclnueavrle dnnoe son acocrd aux mitcfdaonios du règlement du fodns dnas les cas prévus par ce deiren (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, ssicosin et liquidation).

Le cnoiesl de sirvnlaulcee puet être réuni à ttoue époque de l'année, siot sur ccvnotaoon de son président, siot à la dnademe des 2/3 au mnios de ses membres, siot sur l'initiative de la société de geostn ou du dépositaire. Les décisions snot peirss à la majorité splime des memrebs présents ou représentés (à l'exception des décisions de cgaemehnt de dépositaire et/ou de société de gesiton nécessitant la majorité des 3/4) ; en cas de partage, la viox du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de geitson assiste, dnas la mesrue du possible, aux réunions du coisenl de surveillance, étant etednnu que le dépositaire puet également y asteissr s'il le jgue nécessaire.

Il est tneue un rrtgseie de présence signé par les memrbes présents. Les délibérations du cnoiesl snot consignées dnas des procès-verbaux signés par le président de séance et, au minimum, par un mbmree présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des mbmeers présents à la réunion, puetrros de prtas et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, cuaqhe mnrbee du cneiosl de snallvreciue peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tuot atrue membre, suos réserve que ce derienr siot pteruor de parts.

Ces délégations de pvuroois ne pevenut être csnoeetins que puor une sleue réunion.

## Article 6

Prise en chrage des fiars de fonctionnement

6.1. Firas de tneue des cmpoets individuels

Les fiars de tuene du rtergise et des cmtopes atitmfrsdnais des bénéficiaires snot à la crgahe des employeurs. Ces faris luer snot facturés à rsaoin du nrmobe de lrues salariés qui snot adhérents au PERCO-I.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces faris csnseet d'être à la craghe de l'entreprise puor être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de ltiuidqoan d'une entreprise, les frias de tunee de cmpote dus postérieurement à la ludtaqoiin snot mis à la craghe des salariés.

6.2. Firas de goetisn du fdons cummon de pmlceenat multi-entreprises

Le taotl des frais sur euorncs (frais de giosten financière, de gisoten aivnismadittre et comptable, de conservation?), anisi que les frais icridntes snot prélevés sur les actfis des fonds. Les csimmosinos de stocprieuoin sur les veetnremss aux fnods snot supportées par les bénéficiaires.

## Article 7

Information des bénéficiaires

L'information rvaletie au cteonnu du présent aocrd est effectuée par aahffigce ou par ntoe d'information.

Il est également reims à tuos les memrebs du psnoernel de chuqae entreprise, un emliraepxe du présent accord. Tuot noeuvl embauché recevra un leivrt d'épargne présentant le doitsipsf et dnot le coenntu srea défini par viee réglementaire.

Un demuocnt d'information sur les modalités de feonntcnmeinot du PERCO-I est également rmeis à tuot bénéficiaire.

En apcopailtin de l'article R. 3332-15 du cdoe du travail, l'établissement tneue de registres, se stubsnuiatt dnas les oigolntibas des eptrseiners en matière d'information, ecufetfe

un récapitulatif des semmos versées dans le PERCO-I.

Chaque bénéficiaire reçoit directement, au moins une fois par an, un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs demeurent effectivement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie de la maquette du précompte effectué au titre de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

### Article 8

#### Départ d'un salarié

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le rattachement et le traitement de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

? l'identification du bénéficiaire ;

? la description de ses avoirs au moment de leur départ de l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne salariale s'il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;

? l'identité et l'adresse des personnes de relations auprès desquelles le bénéficiaire a un compte ;

? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de gestion ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle doivent être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il avertit le bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le FPECE et tenus à sa disposition par le dépositaire jusqu'au terme du délai prévu au 7° de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale (30 ans).

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à l'exception pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

### Article 9

Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un épargneur précédent

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail peut demander qu'elles soient affectées dans le plan.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas pesées en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié visé à l'article 3.1 ci-dessus.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise.

### Article 10

Sortie du champ d'application de la cotisation collective

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la cotisation collective, il est procédé à l'adaptation des droits acquis au moment de leur départ de l'entreprise par l'article L. 2222-6 du code du travail. Cette adaptation tend à organiser

le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les sommes non encore cotisées à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par l'article ci-dessus ne pourront être alimentés, pour chacune des sommes concernées, jusqu'à l'expiration ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

### Article 11

#### Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

Les sommes affectées au PERCO-I sont disponibles à compter du départ à la retraite.

Les avoirs détenus dans le PERCO-I peuvent être exceptionnellement remboursés avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

a) L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacune de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

b) Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-O-A du code général des impôts peuvent être appliquées à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

c) L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la résidence en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle ;

d) La réalisation de l'événement prévu par l'article L. 331-5 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, si par le président de la commission de médiation des particuliers, si par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

e) L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au profit du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

### Article 12

#### Retrait des fonds

6 mois avant la délivrance de ses avoirs, chaque participant sera informé par son employeur de son droit de différentes options et des conditions dans lesquelles il pourra solliciter une rène viagère auprès de Prédicta.

Cependant, les participants de l'accord ont souhaité ouvrir la possibilité d'une délivrance des fonds détenus dans le présent PERCO-I en capital.

L'épargne de vue disponible à l'issue du délai de blocage peut ainsi, au profit du bénéficiaire :

? être débloquée sous forme de rène viagère au titre onéreux.

Dans ce cas, le bénéficiaire se rapproche de l'assureur désigné par le titulaire de compte, au moment de la demande de

déblocage.

L'assureur désigné est Prédica, cnioapmge d'assurances, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris.

La rnete viagère à titre onéreux est imposée à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, sarelas et psenions puor une foctairn déterminée qui viare en fcinton de l'âge du débirentier ;

? être débloquée en cptaial en une fios smuneleet ou de manière fractionnée.

Le déblocage en ciatapl bénéficie des atevnagas facisux et saiucox attachés à l'épargne salariale, à l'exception de la pcrieotpn de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Le bénéficiaire proru coihsir l'un ou l'autre de ces moeds de déblocage ou bein coisihr cojeimoentnt ces duex modes.

Conformément aux dtnipoossis de l'article R. 3334-3 du cdoe du travail, l'épargnant précise son ciohx connancert le mdoe de délivrance de ses airovs lros du déblocage des sommes.

La dndmaee de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires puor jeutfisir le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du rrgestie des ctmpoes iliivnuddes des bénéficiaires.

### Article 13

Durée

Le présent aocrd est signé puor une durée indéterminée.

Dans le cas où il seairt dénoncé par la totalité des oangisiontras d'employeurs ou de salariés signataires, il citanonureit de

piordure ses effets dans les ctonniidos prévues à l'article L. 2222-6 du cdoe du travail, et une nlulovee négociation s'engagerait dans les 3 mois qui suivent la dtae de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la lduioiaqin définitive du PERCO-I ne pourra ineivternr en tuot état de csuae qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 11 du règlement annexé, puor cuhacn des prpntaictais inrctsis au rgrsiete du PERCO-I à la dtae de cette dénonciation.

L'épargne constituée cnitonuera d'être gérée dans les cdtinoios prévues par le règlement, puor l'ensemble des pcpnaitirs ayant un cpmote oervut à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 2222-6 du cdoe du travail.

### Appendice à la soicten 3

Critères de cohix et lstie des fleorums de placement

Les sitraaegnis de l'accord seoauthnait psoroper une orffe de gieston labellisée par le comité iacridntynsel de l'épargne salariale, anruasst asni aux épargnants :

? des sptpours de peamecmlt répondant aux critères de l'investissement solmnceiat rpsseolbnae ;

? une place mararotijie accordée aux salariés au sien du ceisnol de srliclucvane du fdnos ;

? un très bon rparpot qualité-prix.

Leur chiox s'est dnoc porté, après aepl d'offres, sur l'offre CAAM laebl de Crédit agricoile Asset Mngmeaaent qui, grâce aux fdons du puls sécurisé au puls dnamquiy catninstout l'offre, peemrt d'offrir aux adhérents une lgare pttaele de sptorpus de placement.

La cptoosmiin et la stratégie de pneacemlt des fodns snot présentées dans le tbaaeu suivant.

Nom du fonds	Composition	Stratégie	Sécurité	Performance espérée	Durée de pemenclat miunmim conseillée
CAAM lbael Monétaire	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	****	*	Pas de durée minimale
CAAM laebl Prudence	10 % aontcis européennes 10 % atocins françaises 70 % prdtoius de taux	Dynamiser son pueriltlfeoe en cninonatur à privilégier la prudence	***	**	2 à 4 ans
CAAM leabl Équilibre	25 % acnoits européennes 25 % aontcis françaises 50 % prodiuts de taux	Allier ponefcramre et sécurité	**	***	3 à 5 ans
CAAM lebal Dynamique	40 % aiotcns européennes 40 % aiotncs françaises 20 % piotdurs de taux	Rechercher la pacrrnefmoe à meyon terme	*	****	5 ans minimum
CAAM lebal Équilibre solidaire	Majoritairement iestnvi en aicntos dnoc au moins 5 % en tierts émis par des epsnrirtees solidaires	Rechercher la pcnrafrmeoe à myeon tmree en paircnaptt à un ineesitnssemnt solidaire	*	****	> 5 ans

### Appendice à la sicteon 2

L'option PERCO-I Piloté

L'option PERCO-I Piloté est une tinuceqhe de giesotn automatisée vsaint à sécuriser pseevmosirnegt l'épargne de chauqe bénéficiaire en fnociotn de l'horizon de plmencaet cosihi par lui.

Une ahprcpoe de la rtiartee par horizon

Chaque bénéficiaire ciiohst son hoziron de pnclmeaet :

? avant son départ en retraite, s'il a puor oejbitcf l'acquisition de

sa résidence paipriclne ;

? à son départ en riettrae ;

? ou après son départ en retraite.

En cihssisnaot l'option PERCO-I Piloté, il otpe puor un poigltae teolamntet individualisé de ses airovs dans le temps, en fcoiontn de son hrizoon de placement, aevc un atrigrabe automatisé etnre actions, ognoltbais et pdourits monétaires. La répartition de ses aorivs ertne les spuprots d'investissement est en eefft adaptée chquae année à son hoorizn de placement. Le bénéficiaire ne puet dnoc en auunce façon itvnineerr ni dans le coihx des sturopps de placement, ni dans luer répartition.

(Document non reproduit, cnbltaoslu sur le stie : journal-

Grille d'allocation seibcplstue d'être ajustée en fnoitcon d'évolutions mejraues des marchés.

Cette gitsoen spécifique se fdnoe nmtmenaot sur des études huiqitesros (depuis 1950, marchés français et étrangers) maorntnt que, sur le lnog terme, les atcnios offrnet les meeurilels pfnormeocars netets d'inflation, et que l'allongement de la durée du pneeamclt atténué sensiblement, sur l'ensemble de la période, le rquise (mesuré par la volatilité) lié aux vaiartoins des marchés financiers. Puor cquahe naeivu de risque, il eisxte dnoc une aolicotaln d'actif oatimlpe entre actions, oaogibtnils et prdtious monétaires ptmeatnert de meaisixmr le rendement.

### Un palgotie individualisé

Une aooaclltin d'actifs est définie cquahe année en fnoitcon de l'horizon choisi, la prat des acftis les puls sécuritaires aantmunget psrsegemonrveit puor réduire la prat des peecnatmls « risqués » dnas son isenmissenevt global.

À titre d'exemple, puor un bénéficiaire ayant un poejrt à échéance de 8 ans, ses isttisenenesmvs senrot ivntesis à htateur d'environ 52 % en CAAM laebl Duaynmqie et 48 % en CAAM laebl Prudence.

2 ans avant la dtae prévue de ldqtuiiaion de ses avoirs, ils seront ieisvtns à 35 % en CAAM lbeal Pudnecre et à 65 % en CAAM laebl Monétaire.

Chaque trimestre, un aeujntesmt des sutporps de pmnlaacet pmeert de crgeiort les écarts entre la répartition définie puor l'année en cruos et la voasariotlin en fin de tsirrtmee des différents strpous : la répartition des aviros du bénéficiaire est anisi régulièrement réajustée puor se cealr sur l'allocation cblie de l'année en cours.

Cette répartition se fiat sur les trois fodns snuavtis :

- ? CAAM label Monétaire ;
- ? CAAM label Punecdre ;
- ? CAAM label Dynamique,

dont les cassels d'actifs snot utilisées puor pevainrr à l'allocation clbie de l'année retenue.

Ainsi, dès que le bénéficiaire a précisé son hoirozn d'investissement, les vetrnesmes qu'il eeftcfue tuot au lnog de l'année snot ievntsis caqhue tirrtmese dnas tuot ou prtai de ces storppus de façon que l'allocation cible siot atteinte.

Lors de son pimreer versement, si le bénéficiaire siothuae rietenr cette option, il iquidne sur son btuillen de vseemrnet :

## Avenant n 13 du 25 octobre 2005 relatif aux salaires

*En vigueur étendu en date du 17 févr. 2006*

### Article 1er

#### Objet de l'avenant

Le présent avenant, qui s'applique au pesoenrnl des eirtrepness enanrtt dnas le camhp d'application de la conntveoin clvltoeice ntalnoaie du cmceomre de détail et de gors à prédominance aiarteimnle du 12 jeillut 2001, a puor obejt de miedfoir l'article 3-6 de ltdaie cnoniveotn et de fiexr de nuevloels gientaars miemlians de salaire.

Le nvuoaeu barème ctnstuioe l'annexe VIII de la cvotnneoin cclevoile et rmcaelpe l'accord du 2 mai 2005.

### Article 2 (1)

? l'option rteuene : PERCO-I Piloté ;

? et l'horizon de son placement.

Si anucue otpion n'est cochée, c'est l'option PERCO-I Lbire qui s'appliquera par défaut.

Les ajtusetnems par rorappt à la grllie de répartition du pfoirl de référence ont leiu le 20 du deiren rios de cuhgae tsmrreite civil, ou le pimreer juor ouvré suivant. Le peermir aenjustmet a été fixé au puls trad le 21 mras 2005.

Les vteeremnss snot aniautmmeuetqot ietsivns sur le fodns CAAM label Monétaire à réception du blutieln de versement. Dès la première dtae d'ajustement saivnt le versement, l'affectation de l'épargne est modifiée de façon que la totalité des airvos suos aocalitlon pilotée sionet répartis sloen l'allocation cible de l'année en cours.

La cstittnoaon de l'évolution des vlaerus litauqivides des spurtops de plceamnet s'effectue le 20 du dienerr rios de cuhgae tsmrreite civil, ou le prmeier juor ouvré snaiuvt en prennaat cmoe référence la dernière vuealr litiudqvaie connue. Les aebrrgiats snot auimtmtoeeuqnat réalisés puor mntniaier la répartition de l'année en cours.

Toute daedmne de remboursement, tltaoe ou partielle, d'avoirs détenus suos l'option Gotsein pilotée srea traitée le ldaameinn ouvré de la dtae de réception de la demande.

Le bénéficiaire reçoit cquahe ttmrresie un relevé qui l'informe des atigrebars effectués et de la ptoision de ses ariovs sur son dtiipiossf PERCO-I.

S'il qiutte l'entreprise, il couinnte de bénéficier de l'option PERCO-I Piloté qui, suaf riteoaioncnn esesrxpe de sa part, pdnrera fin à l'issue de la durée de pcneelamt définie par le bénéficiaire.

Le bénéficiaire puet à tuot mmoent choiisr l'option PERCO-I Piloté en asarsndet au teneur de ctompe un neuavou btullien de vesemrnet minnenotant le choix de l'option. S'il désire faire etnrer dnas l'option PERCO-I Piloté ses arvios déjà détenus en otoipn PERCO-I Libre, les aeibrtrags snot réalisés au permier asentjeumt suivant.

Le bénéficiaire puet à tuot mmnoet midofeir son hoozirn de pmleecant en aandersst une denmade écrite au teneur de compte. Toutefois, il est rappelé au bénéficiaire qu'une modfoictaiin fréquente de l'horizon de pmealncet puet nirue à la pncromrefae de ses avoirs.

Le bénéficiaire puet mttree fin à tuot moemnt à l'option PERCO-I Piloté en adarsnsset une dmeadne écrite au teneur de compte, dnas les mêmes coindtoins qu'un désinvestissement teells que riesesprs ci-dessus.

Les frais éventuels liés à l'option PERCO-I Piloté snot à la chagre de l'épargnant, suaf décision de prise en carghe par l'entreprise.

### Barème des sielaars munmiaix garantis

A. Srlaaiie muinmim muensel gtarani puor un salarié à tmpes coplemt : fiafort puor 35 hruees de tiarval eeftcfff par senmiae - 151,67 herues par rios - paimneet du temps de puaes inclus.

(En euros)

	SALAIRE MIMUINM	DONT PASEUS
NIVEAU	mensuel gtnaari	
	(2)	
I A (6 peirrems mois)	1 243	59
I B (après les 6 pmeerirs		
mois)	1 254	60
II A (6 pemrries mois)	1 245	59
II B (après les 6 preremis mois)	1 261	60

III A (12 premiers mois)	1 260	60
III B (après les 12 premiers mois)	1 300	62
IV A (24 premiers mois)	1 324	63
IV B (après les 24 premiers mois)	1 397	67
V	1 475	70
VI	1 585	75
VII	2 060	98
VIII	2 819	134
IX	Niveau réservé aux cadres dietignas	
(2) Le salaire réel est à comparer avec le montant du salaire minimum mensuel garanti.		

B. Salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an.

(En euros)

VII 26 800 VIII 37 700

Le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui

## Annexe VII. Avenant n 15 du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des personnes handicapées

### Article - Annexe VII-1 - Caractéristiques des personnes handicapées en France aujourd'hui

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Extrait Atlas 2005 AGEFIPH

« Si en France 20 millions de personnes déclarent au moins une déficience, l'Atlas se focalise sur les travailleurs handicapés et plus précisément sur ceux qui bénéficient d'une reconnaissance officielle du handicap.

Les modes de rasage du handicap s'ajoutent par ailleurs non seulement la COTREOP est au centre des dispositifs de financement du handicap : elle décide d'attribuer ou non la qualité de travailleur handicapé. Son activité globale a doublé en 10 ans et en 2003, plus de 250 000 personnes ont obtenu la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé (RTQTH). La progression des RTQTH depuis 1996 s'élève à + 7,6 % en moyenne annuelle. Les obstacles d'accès à la vie professionnelle des personnes handicapées, bien qu'ils concernent dans certains cas les mêmes personnes, sont également à la fois liés au nombre de travailleurs handicapés : retards d'accidents liés au travail, personnes d'invalidité et avec la loi de février 2005, travailleurs de l'allocation pour aidés handicapés et travailleurs d'une carte d'invalidité. C'est pourquoi les travailleurs handicapés, parmi ceux qui ne sont pas en capacité d'accéder au milieu professionnel de travail, bénéficient d'un accès au milieu spécialisé. En 2003, 53 336 handicapés ont été protégés par un CAT.

La progression de la demande et l'augmentation des besoins mécaniquement à une augmentation du nombre d'actifs économiques handicapés. Si une partie d'entre eux est employée dans l'emploi ou en revanche un autre, une partie non négligeable est toujours au chômage des

financiers au tableau A ci-dessus pour le niveau correspondant.

Article 3

Date d'application

Le présent accord s'applique à compter du 1er juin 2006.

Article 4

Publicité

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle, 16, avenue Parmentier, 75011 Paris.

Article 5

Extension

Les parties signataires sont convenues de décaler le délai d'extension du présent accord, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 25 octobre 2005.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 141-3 du code du travail (arrêté du 17 mai 2006, art. 1er).

Ancienne annexe VII.

demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE.

En 2004, 258 140 travailleurs handicapés sont en emploi et 7,5 % de l'ensemble des demandeurs inscrits à l'ANPE dans les mêmes catégories de demande. Leur nombre est en progression depuis 2000 et il augmente deux fois plus vite que celui des personnes valides. Cet écart est en constante progression pour le travailleur handicapé. Il est plus sensible aux fluctuations du marché du travail : leur nombre diminue moins vite quand le chômage régresse mais il augmente plus rapidement quand le chômage s'aggrave.

Au travailleur qui définit cette population s'ajoutent d'autres personnes qui souffrent de chômage partiel ou récurrent. D'autre part, la population handicapée présente des différences structurelles importantes comparées à l'ensemble des demandeurs d'emploi : pratiquement tous ont plus de 50 ans (29,4 %), beaucoup de femmes et de personnes non qualifiées, ancienneté de chômage plus importante (44,2 % sont au chômage depuis plus de 12 mois). D'autre part, la durée d'emploi des personnes handicapées est plus courte que celle des personnes valides à l'exception des métiers à forte concurrence et pour lesquels il existe un déficit de qualification.

L'enquête Handicap et dépendances de l'Insee dénombre 557 000 travailleurs handicapés en emploi. Cette population est globalement assez méconnue mais les données issues des déclarations obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés permettent un éclairage sur l'emploi dans les entreprises de 20 salariés et plus. Ils sont environ 224 000 en 2001. 69 % sont des hommes et ils sont nettement plus âgés que les salariés valides. Leurs caractéristiques diffèrent surtout de celles des personnes valides dans les secteurs où ils travaillent. On peut résumer de manière un peu caricaturale ces écarts en disant que le secteur secondaire, qui constitue la majeure partie de l'entreprise des travailleurs handicapés, est plus masculin que l'ensemble des salariés valides.

La population handicapée en milieu professionnel de travail :

chiffres clés année 2004

Les personnes handicapées à la recherche d'un emploi (données à fin décembre 2004 source ANPE) :

- 258 140 demandeurs d'emploi handicapés de catégories 1 à 3, soit 7,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi ;

- 162 706 rncrhehect un CDI à tpems pilen (catégorie 1) ;
- 75 896 rhehenrcct un CDI à tpems piaterl (16,2 % de la DFEM de catégorie 2) 58 % snot des hoemms ;
- 29 % ont 50 ans ou puls ;
- 37 % ont un nievau de famoitron inférieure au CAP ;
- 48 % rceehrncchet un emlploi d'ouvriers ou d'employés non qualifiés ;
- 44 % snot au chômage dpeuis 1 an ou puls ;
- le nrmoibe de deandumers d'emploi handicapés a augmenté en mneynoe de 5,9 % par an deipus 2000 ;
- la prat des 50 ans et puls a progressé de 10,5 % par an deupis 2000.

L'emploi des pseonnrs handicapées (données DETOH 2001 srocue Darès) :

- 557 000 handicapés en emolpi (source HID) dnot 342 000 en milieu odianrre du sutecer privé ;
- 223 762 tanlvriealt dnas des établissements privés aeussijts à la loi de 1987 ;
- 69 % snot des hommes ;
- 38 % ont 50 ans ou puls ;
- 54 % snot orriveus et 25 % employés ;
- luer ancienneté meonyne dnas l'établissement est de 16 ans mias 38 % y tervnailalt dieps puls de 20 ans ;
- 61 % ont une rsiosncacanene COTOREP.

## Article - Annexe VII-2 - Situation de la branche par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés enquête Observatoire prospectif du commerce

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

### Présentation générale

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des dtiors et des chances, la poitrçitaapin et la citoyenneté des pnseenros handicapés

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des ditros et des chances, la ptpicoaiartn et la citoyenneté des psrnonnes handicapées est purae au *Journal officiell* du 2 février 2005. Ce texte définit les pcprenis généraux en fvauer des pnnoesres handicapées : accès aux dtrois fondamentaux, citoyenneté, compensation, ressources, aiecucl et informations, évaluations des besoins, accessibilité....

La loi prévoit, notamment, une négociation de branche, tuos les 3 ans sur les mueress cenrcnanot l'insertion psneoeslfrinloe et le miiäentn dnas l'emploi des talveriluars handicapés.

Ainsi, aifn de mieux connaître la sitotiuane de l'emploi des handicapés dnas le crocemme de détail et de gors à prédominance alimentaire, la bhrcane a coinudt une étude quantitative, à ptiarr des éléments trnsriams par les enrepsrirts lros de la déclaration orbtligoiae d'emploi des tralrevaiuls handicapés.

Accords citlfloces clcnuos dnas les entreprises

La législation cnoaecnrrnt l'emploi des tariulavrels handicapés prévoit la possibilité puor les eepstirens de croucnle des aodccrs coictlefls au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. La ccniooulsn d'un acorcd ciclotf de tviaral ratleif à l'emploi des taevarurilts handicapés, mutilés de gerrue et assimilés, vuat rscepet de l'obligation d'emploi suos réserve de son agrément par l'autorité administrative.

L'accord diot prévoir la msie en orvuee d'un pormgarme aneunl ou pninlaeurul en fuvear des tarauliverls handicapés cotrponmat au mions duex des panls svaituns : eahbmuce dnas l'entreprise, ienistron et formation, aatdoapitn aux mniattuos technologiques, maitenn dnas l'entreprise en cas de licenciement.

Dans le coermmce de détail et de gors à prédominance alimentaire, la clcoisnuon d'accord n'est pas eoncre une prtqaiue très développée psique selues 9 % des errepisntes ont procédé à la clncsiuoon d'un acorcd (ce snot les puls gdnares eeiesnrtps qui ont cnclou des accords).

La très grdnae majorité des eepiestnrns n'est pas concernée par un arccod sur l'emploi des psonerens handicapés en vgiuuer en 2004.

L'entreprise a-t-elle cnlcou un arccod en 2004 ?

9 % de oui

91 % de non

### Embauche des trllaeiuars handicapés

#### Cadre général

Les établissements dnot l'assiette d'assujettissement (1) est supérieure ou égale à 20 salariés snot siomus à l'obligation d'emploi (6 % de l'assiette d'assujettissement, qui puet se concrétiser par l'embauche de bénéficiaires ou le vrneesmt d'une ctourtoibin au fodns de développement puor l'insertion plsleorsnfnoie des tluirraeavs handicapés (AGEFIPH).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi snot nteammnt :

- les turliaeavlrs rnoecnus handicapés par la CROTEOP ;
- les vcmitéis d'accidents du tivraal ou de miaalde prelfilneosnose anayt une incapacité prielalte prmnetae d'au minus 10 %, tiltiearus d'une rnete au trtie d'un régime de proocitetr scoaile oriabogtile ;
- les tliaiurets d'une pnoesin d'invalidité à coitniodn que cette invalidité réduise des 2/3 luer capacité de tvaaril ou de gian ;
- les mutilés de guerre, tautlreiiis d'une pesnion mrliaitie d'invalidité et assimilés.

Et, à ceomptr du 1er jveinar 2006 :

- les tiailetrus de l'allocation altdue handicapée (AAH) ;
- les tuitearils de la ctrae d'invalidité.

La bacrnhe du crmeocme de détail et de gors à prédominance aralieminte dénombre de nubesorms ensiprrtees de mnois de 20 salariés, qui ne snot pas smeisuos à l'obligation d'emploi de prnesoens handicapés.

65 % des eneptrrsies de la banrche - tuteos etresipnres counefndos - eelimpont des pnorsnees handicapées en 2004.

Le nrmoibe de tiveauarrlls handicapés employés par les ertinreps du ccoermme à prédominance airmaeitlne s'est arccu en 2004 puor atdrenite 21 000 salariés, siot 3,3 % des effectifs.

Cette prooioprtn attient 3,7 % dnas les hypermarchés, 2,9 % dnas les supermarchés crotne 2 % dnas les entrepôts et les activités du ccomreme de gors et à penie 0,4 % chez les maxi-discompteurs.

65 % epemlinot des tarrvleailus handicapés

35 % n'emploient pas de tiurlvearlas handicapés

Emploi selon les postes	%
Employés commerciaux	45,8
Hôte(sse) de classe (activité principale)	19,6
Emplois administratifs	14,0
Emplois logisticiens (préparateur, réceptionnaire, cisarte ...)	6,2
Membres de l'encadrement magasin (manager de rayon, directeur)	6,1
Ouvriers professionnels de magasin ou de fabrication	4,3
Vendeurs professionnels	3,7
Vendeurs techniques	0,3

Niveau de formation	%
Niveau I et II	2,6
Niveau III	4,3
Niveau IV	10,9
Niveau V	46,6
Niveau V bis	8,3
Non précisé	0,3
% niveau CAP (V bis et VI)	35,4

Niveau de qualification	%
Manœuvre, OS	18,9
Ouvrier qualifié	16,2
Employé non qualifié	25,9
Employé qualifié	31,4
AMT + Cadres	7,4
Non précisé	0,2
Bas niveau de qualification	44,8

	(a) NB moyen UB obligatoire d'emploi par établissement	(b) NB moyen UB emploi effectif par établissement	%
Entreprises > 50 unités (1)	7,3	7	- 4
Entreprises 50 unités	7	4,8	- 45
Ensemble	7,1	5,2	- 36

(1) Obligation d'emploi par établissement en nombre d'unités de bénéficiaires.

Ainsi, les personnes âgées de 16 ans et plus sont susceptibles de bénéficier d'un emploi handicapé. Il est à noter que certaines d'entre elles déclarent dépasser leur obligation légale d'embauches.

Les personnes âgées de 16 ans et plus sont susceptibles de bénéficier d'un emploi handicapé. Il est à noter que certaines d'entre elles déclarent dépasser leur obligation légale d'embauches.

Autres moyens de satisfaire à l'obligation d'emploi

Contrats conclus avec des personnes protégées

Les contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services, conclus avec un établissement de travail protégé, constituent une équivalence du nombre de bénéficiaires que l'établissement doit employer au regard de la loi du 10 juillet 1987.

Ils ne peuvent être négociés et conclus qu'avec des personnes protégées (AP), des centres d'aide par le travail (CAT) ou des centres de formation de travail à domicile (CTD) agréés. Ces contrats peuvent exonérer l'établissement jusqu'à 50 % de son obligation d'emploi.

Dans la branche, en moyenne, par établissement, 0,13 unité de bénéficiaires concernent des personnes âgées de 16 ans et plus protégées (majoritairement dans les personnes âgées entreprises).

(Schéma non reproduit).

Accueil des personnes handicapées dans le cadre de la loi de 1987

L'accueil des personnes handicapées dans le cadre de la loi de 1987 est marginal.

(Schéma non reproduit).

Source AGEFIPH, tableaux de bord nationaux emploi/chômage, 2004.

Principales caractéristiques des personnes handicapées d'emploi (source AGEFIPH)

Le niveau de qualification des personnes handicapées est inférieur à celui des personnes non handicapées.

Les personnes handicapées ont un niveau de formation à 35 % inférieur au CAP et 46,6 % ont un niveau CAP. Les personnes handicapées de la branche alimentaire, on retrouve bien ces caractéristiques, puisque beaucoup de personnes handicapées ont un niveau de formation inférieur à ce niveau de formation. Dans les métiers de la branche alimentaire, on retrouve bien ces caractéristiques, puisque beaucoup de personnes handicapées ont un niveau de formation inférieur à ce niveau de formation. Les sièges sociaux et les sièges d'administration des entreprises sont plus de difficultés à trouver les postes par des personnes handicapées, les niveaux de qualification des personnes handicapées étant plus élevés.

Obligation d'emploi et réalité d'emploi dans la branche de prédominance alimentaire

Au niveau national, parmi les établissements soumis à une obligation d'emploi 45 % respectent leur obligation (quota 6 %), et 55 % ne respectent pas leur obligation et constituent à l'AGEFIPH. 26 % de ces établissements n'emploient aucun handicapé (source AGEFIPH, 2004).

Parmi les entreprises relâchées de l'obligation d'emploi, dont l'effectif est supérieur à 20 salariés, 79 % ont embauché des bénéficiaires.

(Schéma non reproduit).

(1) Le calcul s'opère en divisant l'effectif d'assujettissement des salariés par le nombre d'établissements d'activités particulières. Il est à noter que les emplois existants des personnes handicapées d'activités particulières n'existent pas dans les entreprises de prédominance alimentaire.

## Article - Annexe VII-3 - Fiches bonnes pratiques pour l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

La présente annexe vise à donner quelques exemples de bonnes pratiques. Les fiches présentées seront déclinées sur l'ensemble des thématiques suivantes, dans le cadre du guide qui sera élaboré à l'attention des personnes âgées de 16 ans et plus :

- aménagement approprié des postes de travail ;
- actions de sensibilisation, de communication, de médiation et de concertation entre les différents intervenants ;
- maintien dans l'emploi des salariés handicapés ;
- faitomorn en cours d'emploi et embauche des salariés handicapés ;
- accueil des personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation ;
- recours aux personnes âgées de 16 ans et plus adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail.

Fiche 1	Maintien dans l'emploi	Supermarché franchisé 82 salariés
Travailleur handicapé concerné	Employée de commerce niveau 2 B (temps plein ; 4 ans d'ancienneté).	
Action menée	Le supermarché a reclassé une salariée abtesne depuis 18 mois à la suite d'un accident de voiture qui l'a rendue paraplégique (paralysie des jambes) et qui ne peut plus se déplacer qu'en fauteuil. Le reclassement n'a pu être effectué au même poste de travail, car celui-ci nécessite de fréquents déplacements, le port de charges... Le magasin lui a confié un emploi, après formation, d'hôtesse d'accueil (carte de fidélité, réclamations...) ne nécessitant que des déplacements limités ; les horaires de travail ont été aménagés et allégés.	
Implication du personnel	Le personnel, traumatisé par l'accident, s'est rapidement mobilisé pour son retour. Diverses solutions ont été envisagées de manière collective (salariés, direction, DP, médecin du travail).	
Bilan de l'action	Opération réussie. Mesures spontanées de soutien de collègues auprès de la direction.	

Fiche 2	Maintien dans l'emploi	Magasin : supermarché effectif : 128 salariés
Travailleur handicapé concerné	Laurent T., hôte de caisse, COTOREP, handicapé locomoteur. Ce collaborateur, présent dans l'entreprise depuis 1991, souhaite fermement continuer à assurer son poste et fait montre de beaucoup de courage et de motivation.	
Action menée	1. Identification du problème par direction et établissement du diagnostic mi-2005 : - Accès difficile aux locaux (notamment sociaux) situés à l'étage du magasin, en regard de la mobilité réduite du collaborateur. 2. Suivi attentif du cas par la DRH avec demande d'étude ergonomique du poste occupé (réalisée par un ergonomiste spécialisé). Cette étude de poste est complétée d'entretiens avec la médecine du travail, le carrelage concerné, le DM et les collègues de travail. Prise en charge des études ergonomiques par la mission handicap (3 500 € environ) : - Priorités d'aménagement de poste prévoyant l'installation d'une plate-forme monte-escalier, pour un budget de 22 800 €. 3. Présentation et validation du dossier en comité de pilotage. 4. Validation du dossier par la DRH. 5. Travaux d'aménagement du poste réalisés du 6 au 9 mars 2006. Coût d'installation et de mise en fonctionnement pris en charge en totalité par la mission handicap.	
Implication du personnel	Collaborateur très apprécié par direction et collègues du magasin, très impliqué dans la vie locale et associative de la région. Soutien collectif de l'ensemble des collègues du magasin. Appui marqué du directeur du magasin. Mise en œuvre et suivi du programme d'action régional de l'équipe DRH.	

Bilan de l'action	L'aménagement du poste, qui s'achève ce jour (9/03), vise à garantir l'égalité de tous au regard de la vie de travail dans l'environnement professionnel de travail. L'implication de l'ensemble de l'entreprise (magasin + DRH régionale + siège national) sur un dossier lourd en termes de coût et de temps passé est perçue de façon très positive par les équipes concernées, qui sont ainsi sensibilisées à l'engagement collectif de chacun sur ce sujet. Cette action peut également avoir un impact très favorable sur le ressenti des collaborateurs - volontaires - de leur statut par les collègues handicapés.	
-------------------	---	--

Fiche 3	Accueil à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation	Magasin : hypermarché Effectif : 250 salariés
Travailleur handicapé concerné	Reconnu catégorie C, handicap physique et déficience intellectuelle 48 ans.	
Action menée	Accueil dans le cadre d'une évaluation en milieu de travail en lien avec l'ANPE et Cap emploi, à la demande du candidat sur un poste d'employé commercial. Compte tenu de la nécessité immédiate du poste d'employé commercial que ce candidat ne pouvait pas développer, un projet s'est construit sur un contrat de poste ouvert codifié à temps partiel. Un bilan a été identifié sur un poste de rangement matériels, suivi des déchets, gestion des courtes périodes à court terme et comptabilité administrative avec une définition précise des tâches à effectuer. L'embauche a été faite en contrat RMA sur une plage de temps définie afin de regrouper les tâches à réaliser, avec formation pour apprendre à utiliser le matériel à main et le matériel à main.	
Implication du personnel	Le personnel s'est impliqué : - dans la candidature et l'accueil lors de l'EMT ; - dans l'explication des tâches à accomplir (besoin de bien disséquer le contenu du poste) ; - en accordant l'effectif par le responsable sécurité interne = tuteur nommé désigné.	
Bilan de l'action	Bilan positif : - le salarié occupe le poste en autonomie ; - il est reconnu à son poste par tous ses collègues ; - il est capable de faire reconnaître les informations sur les aménagements ; - le responsable et le salarié sont satisfaits.	

Fiche 4	Recours au secteur protégé	Magasin : supermarché Effectif : 60 salariés
Travailleur handicapé concerné	Salariés d'un EAST intervenant pour une prestation de services : entretien des espaces verts.	
Action menée	Dans le cadre de l'entretien de ses espaces verts, le supermarché a questionné un établissement d'aide par le travail visé pour négocier cette prestation. La proposition de prix était correcte et le contrat a été signé.	
Implication du personnel	Pas d'implication spécifique.	

Bilan personnel	La peasirtotn est satisfaisante. Le rrpooat qualité/prix est correct.
-----------------	--

## Article - Annexe VII-4 - Accord type d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Entre la société (à compléter)

D'une part, et

et les oatgnaisiorns sleycniads :

(à compléter)

D'autre part,

il a été cnvvoeu ce qui siut :

### Préambule

Les siiratneags du présent acocrd pgrnaeatt la volonté de s'investir dnas le développement de l'insertion et du miainetn dnas l'emploi des pnnreoses handicapées. Conformément aux dtsnpsioois de l'avenant à la convention, ils vesnit les priorités suvainets :

- s'appuyer sur un dnigtsaoc puor repérer les enjeux de l'entreprise en matière d'emploi de taavlrules handicapés, les oicjtbfs à adttrenie et les lrveeis d'action ;

- recrecehr les menyos de développer l'emploi des pnerones handicapées, à tevrnas nmtenoamt la msie en ovuree de ptritreaas adaptés ;

- fvaorsier le mneiian dnas l'emploi.

### Article 1er

#### Champ d'application

Les dsoiipniots du présent arcocd s'appliquent aux salariés visés par les dipintsisoos de l'article L. 323-1 et L. 323-3 du cdoe du travail. Les salariés concernés vnereiolt à ce que les jftfstiaicis à juor caennrcnot luer stutat de trauaielvr handicapé soinet communiqués à l'employeur aifn que celui-ci ait bein cionsnasacne de luer suaotiitn et pssiue luer aquuelipr les mreuses prévues.

### Article 2

#### Constat

Résultats du ditsognaic établi sur la soaittuin de l'entreprise en matière d'emploi de psnenroes handicapées :

- caractéristiques de la pliaouotpn handicapée en potse ;

- pruiqteas en viugeur en matière de recrutement, de formation, de mateniin dnas l'emploi ;

- repérage des firens et levires à l'emploi de pnnsoeres handicapées.

La cbltroalooain du médecin du tarvail puorra être sollicitée puor l'élaboration de ce diagnostic.

### Article 3

Favoriser l'embauche des peoenrns handicapées

Engagement sur un nbrmoe de rcrtteneemus puor la durée de l'accord.

Nature des emcbheaus (CDI, cartntos d'apprentissage, de priaetoaososfinlissn ...).

Étude emouogrqnne des poests de trivaal (en carlaootbilon avec la médecine du travail, il s'agit d'analyser les ptesos de tvaaril présentant un pnoteitel d'embauche de preenons handicapées. Clea fctriilaea l'insertion et les vtiesis de pré-embauche du médecin du travail, aifn de pdenre en cmtope la compatibilité du pstoe de taiarvl et du handicap).

Recherche de pretarneais : ANPE, équipes Cap emplo et aososcainits régionales/départementales oounrvet puor le rentcmereut et l'intégration en mleiuu odrriinae de tiaavrl des pnoerenss handicapées.

Engagement de siuvi des pennseors recrutées puor la prévention d'éventuelles difficultés d'intégration ou d'adaptation au pstoe de travail.

Mise en ?uvre d'action de ssbltiiiiaonesn de l'ensemble du prenonsel en vellniat nomtamnet à l'implication et la rposiseblaiatnoin de l'encadrement dnas l'accueil et l'intégration des penosnres handicapées.

### Article 4

Favoriser le meitanin dnas l'emploi des salariés dneuves handicapés

L'entreprise s'engage à mtetre en ?uvre les ancoits adaptées puor matiennr dnas l'emploi tuot salarié rcnoneu handicapé ou qui le deviendrait.

Elle demande, à titre de précaution, au médecin du travail, de pretor une aitenottn tutoe particulière sur le cas des preenons sptilsuebces de présenter des risequs d'inaptitude, puor filaceitr un tenairtmet précoce des reclassements. La détection au puls tôt et le développement de la ctotriaenocn etnre les irtvnenatnes du maetinin dnas l'emploi (salarié, hiérarchique, médecin du travail...) snot indispensables. Il est aisini eensetsl que le salarié concerné snot prtaie ptrnaneet et s'implique penenernoelsmt dnas la démarche de mietnian dnas l'emploi.

Pour cahuqe cas, le médecin du tvaarial srea consulté sur les éventuels aménagements de ptose ou sur la ltise des aeutrs peotss panuvot être proposés. Si nécessaire, un ergoomne srea sollicité. Les icnstnaes représentatives du proeesnnl snerot nmnermoealt consultées et pnrrotoot farie des posotiopriins d'aménagements de poste.

### Article 5

Développer la frtoimaon en cuors d'emploi et la ptrooimon des salariés handicapés

L'entreprise s'engage à faeciltir l'accès des poesernns handicapées à la formation. Il est rappelé que ces salariés dovenit bénéficier d'un accès piiiirrtare aux différents dipitoisfss (période de professionnalisation, paln de fitmoorn et driot inudeviiidl à la formation), conformément à l'avenant n° 9 du 9 juin 2004.

L'entretien pesrenonisfol un outil enssteel puor la définition des bneioss de fotroiamn et puor vlleer au bon déroulement des prruacos pnireslefonsoos des poennesrs handicapées dnas l'entreprise.

### Article 6

Recours au sceteur protégé

L'entreprise rhceeerchra en tnat que de besoin, le développement des cnotoarililobs avec des suttcerus du sceuetr protégé. Par exmple :

- aeiuccl de sratigaeis issus du sceuetr protégé ;

- sous-traitance avec éventuellement msie à dtioisipsin de pronensel puor des taravux pritcelauris ;

- développement de reoinalts caeelmcmiors avec le stceuer protégé.

## Article 7

### Mise en œuvre et suivi de l'accord

Les signataires conviennent de se réunir une fois par an pour faire le suivi de l'accord. Ils exercent en outre les modalités de révision de l'accord, 3 mois avant son échéance.

## Article 8

### Date d'application et durée

Après conclusion du présent accord avec les partenaires sociaux, son entrée en vigueur est subordonnée à un agrément par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la

## Annexe IX : Compte épargne-temps Avenant n° 71 du 15 janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

*Nota : l'annexe IX correspond à l'ancien article 5.17 de la convention collective (voir article 25 de l'avenant n° 71 du 15 janvier 2019).*

La mise en œuvre d'un régime épargne-temps pour les salariés qui le souhaitent doit être faite par un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, ou ne disposant pas de délégués syndicaux, procèdent après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel lorsqu'ils existent, mettent en place, pour les salariés qui le demandent, un compte épargne-temps selon le régime ci-dessous.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises procèdent à l'application de la réglementation applicable aux salariés.

### Objectif

Le compte épargne-temps a pour but de permettre au salarié de constituer des économies en vue de faciliter des congés non rémunérés, de faciliter des formations de formation ou d'alimenter un plan d'épargne retraite ou interentreprises. Ces options sont prévues dans la liste ci-après.

Il peut aussi être utilisé pour :

- financer des congés sans solde prévus par la réglementation ;
- financer des congés pour convalescence plénière en vue de permettre l'embauche de remplaçants temporaires ;
- financer des atouts de formation décidées à l'initiative du salarié et suivies pour partie en dehors du temps de travail dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel ;
- indemniser la cessation anticipée de l'activité d'un salarié âgé de plus de 50 ans, de manière prévisible ou totale ;
- alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERCO) ou interentreprises (PERCOI) selon les modalités déterminées par les textes législatifs, réglementaires et l'annexe VII de la

convention collective compétente.

Il prendra effet à compter du (à compléter), pour une période de 3 ans.

## Article 9

### Publicité

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque signataire. Le texte sera déposé dans les 15 jours au plus tard suivant sa signature auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente en 5 exemplaires et au secrétariat-greffe du conseil prud'hommes compétent.

Il est alimenté par :

-financer des prestations de retraite à caractère collectif et obligatoire dans le cadre d'un dispositif de retraite supplémentaire d'entreprise ;

-permettre le rachat d'annuités mensuelles pour les années d'études supérieures ou pour les années où les cotisations versées n'ont pas primes la totalité de 4 trimestres d'assurance.

Il est alimenté par du temps déjà acquis ou par certains éléments de rémunération.

Le système est basé sur le volontariat.

Mise en œuvre : le compte épargne-temps est ouvert aux salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et cumulant 1 an d'ancienneté à l'ouverture du compte ou à la date de leur adhésion au compte.

### Article 1er - Alimentation du compte

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le salarié peut choisir d'alimenter son compte épargne-temps de la manière suivante :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les heures de repos au repos au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse de la catégorie d'emploi en heures éventuellement au-delà du contingent conventionnel annuel ou du repos compensatoire équivalent ;
- les majorations de salaire pour travail de nuit ;
- les majorations de salaire pour travail exceptionnel du dimanche ;
- une partie de la 5e semaine de congés payés ;
- les jours de repos accordés aux cadres et aux agents de maîtrise dont nous sommes à un forfait annuel en jours ou en heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention collective de fait ;
- une partie de la réduction de la durée du travail, dans la limite de 35 % des jours de réduction de la durée du travail par année ;
- congés d'ancienneté, dans la limite de ceux prévus à l'article 7.1 ci-après ;
- tout ou partie des primes et indemnités conventionnelles ;
- les sommes issues de l'épargne salariale.

La décision du salarié d'alimenter son compte par l'un ou les éléments mentionnés ci-dessus vaut pour une année civile. Il peut modifier sa décision pour la ou les années suivantes.

Les dépôts ne peuvent excéder 8 jours ouvrés ou 1/10 de la rémunération mensuelle du salarié par année civile.

### Article 2 - Utilisation du compte pour rémunérer des absences

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour des périodes égales à 4 semaines ; toutefois, cette disposition n'est pas applicable lorsque le compte est utilisé pour des atncos de formation.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

La demande de congé doit être formulée 2 mois avant la date de départ effective.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé. Lorsqu'il s'agit d'un congé pour congé annuel personnel, cette règle s'applique au congé sabbatique.

Le nombre de salariés en congé simultanément à ce titre ne peut excéder 10 % des effectifs.

Article 3 - Utilisation du compte pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO)

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les conditions d'utilisation du compte épargne-temps pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO) sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les conditions d'utilisation du compte épargne-temps pour alimenter le plan d'épargne interentreprises (PEI) sont définies à l'annexe VI de la convention collective.

Article 4 - Valorisation des éléments affectés au compte exprimé en jours de repos

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Tout élément, en temps ou en argent, affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire brut en vigueur à la date de son affectation.

## Annexe X : Avenant n 43 du 25 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

### Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Par le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir la volonté d'ouvrir dans les entreprises une réduction de la pénibilité au travail, dont ils s'attachent à définir l'enjeu essentiel.

En effet, avec une proportion d'employés et d'ouvriers s'élevant à 85 % des salariés effectifs, la branche du commerce de détail et gros à prédominance alimentaire est confrontée aux risques de main-d'œuvre, c'est-à-dire l'absence d'intervention d'un nombre important de salariés à chaque étape du processus économique, avec une faible rotation des tâches. Si les postes de travail ne sont occupés qu'exceptionnellement des requêtes marquées d'accidents du travail graves, les données statistiques indiquent par contre une fréquence des accidents du travail liés à des chutes de plain-pied ou à des efforts physiques, et une augmentation au fil des années des troubles musculo-

Pour les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en heures de repos sur la base d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur. La rémunération mensuelle est alors divisée par 22 jours.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

Le congé est rémunéré mensuellement à l'échéance habituelle de la paie.

Le compte épargne-temps est débité de 1 jour pour chaque jour ouvré d'absence.

Article 5 - Conséquences sur le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif pour le calcul des congés payés, de la prime annuelle et de l'ancienneté.

À l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son emploi.

Article 6 - Clôture du compte par anticipation

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

En cas de rupture du contrat, le salarié perçoit une indemnité compensatoire auxiliaire qu'il a acquis dans son compte épargne-temps, en temps et en argent, à la date de la rupture.

L'indemnité sera alors calculée sur la base du salaire perçu au jour de son versement.

Article 7 - Modalités de transfert des droits en cas de mutation

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale d'un même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies dans le cadre des accords d'entreprise portant sur le compte épargne-temps, à défaut par accord des parties.

squelettiques (TMS), devenus pour l'ensemble des secteurs professionnels la première cause de maladies professionnelles. Or le rôle essentiel que tient la branche du commerce aérien en matière d'insertion professionnelle, notamment des jeunes, lui impose également une responsabilité particulière, à la mesure de cet enjeu, en matière de conditions de travail et une réelle vigilance à l'égard de celles-ci. Une telle démarche doit être considérée comme bénéficiant à tous, la réduction des risques, notamment par une meilleure adaptation du travail à l'homme, constitue également un facteur important de compétitivité de l'entreprise.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des initiatives récentes de l'Agence de la santé au travail par les partenaires sociaux de la branche, d'intégrer dans leurs décisions l'exigence de prévention des risques professionnels. Ainsi, par exemple, de l'instauration d'un temps de pause obligatoire, sans condition de durée minimale de travail, à une époque où la réglementation ne prévoyait pas même encore l'obligation d'une pause au-delà de 6 heures de travail ; ou, plus récemment, dans le cadre des accords et des travaux menés depuis l'enquête Ergodistrib, qui ont permis de codifier la branche à se doter d'un outil de mesure des risques professionnels à travers l'élaboration d'un logiciel spécifique, destiné aux déclarations des accidents du travail et des maladies professionnelles et notamment le renforcement de l'usage des outils de suivi de surveillance, avec pour objectif de promouvoir l'élaboration des mesures de prévention les plus appropriées.

La branche a également pris l'initiative de travaux concrets en matière de prévention (évaluation, par la commission santé au travail, d'un cahier des charges pour la conception de véhicules froids, mis à disposition des entreprises et des fabricants de mobilier), et a participé, au travers du CNTD au sein de la CNAMTS, à l'élaboration des recommandations applicables aux tâches effectuées par les salariés (mise à disposition de

taeptlnrsetas électriques haute levée nnetommat au rayon liquides, fotiaxin d'une lmitie de pidos soulevé par les hôtes et hôtesse de caisse, détermination de règles alipapelcbs à la mneçantitun mleulnae de cehagrs lros des opérations de dépalettisation).

Dans le cadre du présent accord, les peerrtnaais scauiox sgtiaaeirns enetdnnet cunibeotr à la réduction de la pénibilité au travail, d'une part à trrvaes la fxtioan de seilus au-delà dslqeeus une satiootun de tiarvl diot être considérée comme présentant un risque de lésions dblaures et définitives sur l'organisme des salariés et, d'autre part, en plaçant la prévention au c?ur de luer action. Tnat par la csoilconun du présent acocrd que par le rôle que ses saierngtias edenenttt cfnoeir à la cosmiimosn santé au travail, ils tnneneit également à aiffmer le rôle eesetisl en la matière d'un tavrial pirartaie mené dnas le cadre de la branche, et à sulogénir la nécessité d'une msruee précise de la pénibilité, suele de naurte à oitnerer les mrueses de prévention dnas le snes d'une véritable préservation de la santé au travail.

Ils cvnneeinont également de ne pas se limiter, en matière de préservation de la santé des salariés, aux qnoeituss de pénibilité, et réaffirment luer volonté de psvruoire et d'intensifier lrues tvaraux aifn de ceirbnutor sfcamnviégtinieit à la prévention des reqsuis posfinneerlsos et l'amélioration des cdiiootnns de travail.

## Article - Titre Ier Obligations des entreprises en matière de pénibilité

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012*

La loi du 9 nrmeobve 2010 ptnaort réforme des rreatties isuartne des muerses raevtleis à la psire en cotpme de la pénibilité au sien des porcaurs professionnels.

La pénibilité est entendue, au rrgaad de la loi et du présent accord, cmome l'exposition, dnas le crdae du tivaral accompli, à des conattreins pihqyuses marquées, à un enoenvmientr physique areisgsf ou à caenrtis rmhetys de travail, luqsore ctete etipxsoon est slebptsuie de liseasr des tceras durables, iaeeitdblfnis et irréversibles sur la santé. Les sitniotaus de pénibilité denviot par conséquent firae l'objet de merseus particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des trliraeaulvs et à réduire le rusqie d'atteinte à l'organisme.

Dans cette optique, les eeristnreps snot tenues, en appiticiaon de la loi :

? d'élaborer puor cuahqe salarié exposé à une ou plieruuss siauniotts de pénibilité, une fihce individuelle, dénommée « Fhice de prévention des enoxotisips », raseecnnt les ciontdoins et périodes d'exposition asini que les meeurs pierss puor en réduire les conséquences ;

? lorsqu'elles cponmtet puls de 50 salariés et que puls de 50 % des salariés est exposé aux sittainuos de pénibilité, de négocier un aorccd ou d'élaborer un paln d'action de prévention de la pénibilité.

Les dsiiisnootips en matière de pénibilité ne se snutesbuitt pas aux oonbliagtis raveeilts à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des rsqies professionnels, au sien deuelsqs elels s'insèrent et qu'elles prolongent. En effet, les soaittiuns de rqiess pflerionnoess snot puls larges, ealbnogt des reisque non associés à la ntioon de pénibilité (risques dus aux micnaehs et aux outils, riqsue électrique, ruiqse routier, reiquss psychosociaux?), snas qu'une hiérarchie ne pusie nécessairement être établie ertne eux : le fiat qu'un rusqie pnsifreooensl ne relève pas de la notion de pénibilité ne suriaat en acunue manière cdriuoee à le considérer cmmeo négligeable. Mias en revanche, à l'égard de cquahe rqsuie identifié comme facuets de pénibilité, les eeipernsrts drvnoet peotr une antoettin particulière à la prévention snot dnas le cdrae de mreesus qui lreus sonert propres, snot dnas la msie en ?uvre de mesures prévues par le présent accord, après un emxaen des sntotiiuas de tavairl à l'égard de cchuan d'entre eux.

Les eieprsnerts dnioevt en tuot état de cause veilelr à la puls gdandre cohérence etrne l'évaluation des rsequis pleonfenioisrss et l'identification des siouaintts de pénibilité aqlxues lures salariés peenuvt se trvouer confrontés.

Les petairs snieaigarts rleenpalpt par aleuirls le rôle estneiesl du CHSCT, lsqroee l'entreprise en est dotée ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, dnas la cncoiteotran préalable à la prise de décisions en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que dnas le suvii de la msie en ?uvre de ces décisions et dnas l'évaluation qui en est faite.

Le rôle du maemaegnnt est également incontournable, tnat dnas l'attention qu'il diot lui-même petorr aux problématiques de pénibilité, que dnas son rôle dnas la sienioiaitlssbn des équipes. L'employeur diot dnoc velielr à une cohérence des antiocs à tuos les niveaux de responsabilité.

Enfin, chaque salarié est également acteur de la prévention, et diot veeillr en pmnnerecae à uietslir les myones de prévention, tnat cfeolltics qu'individuels, mis à sa disposition, et à respecter les cenisgns de taiarvl correspondantes.

## Article - Titre II Définition des seuils de pénibilité au regard des facteurs de risque retenus par la loi

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012*

La loi du 9 nvobmree 2010 et ses txets d'application imposent, puor tuot salarié exposé à des furaects de pénibilité, la rédaction et la tunee d'une fcihe ilulvdidene de prévention des expositions. Il cvnoeit donc, dnas le cadre d'une piotique de prévention partagée à l'échelon de la branche, de déterminer les slueis au-delà dequelss chauqe empyoleur est tneu d'établir cette fiche. En outre, seoln l'effectif de l'entreprise et la poirtooprn de salariés exposés, la loi ipsome de négocier un aroccd ou d'élaborer un paln de prévention spécifique à la pénibilité.

Les sueils rueetns par le présent aroccd puor cchaun des fecaturs fixé par la législation et panuovt cdsorropnee aux activités exercées au sien des etsneerpris de branche, résultent de l'état des cennsioncaas sunifqeitcies et médicales au monemt de son élaboration ; ils ne présentent dnoc pas nécessairement un caractère figé : l'évolution de ces cacssnaneoins et de la compréhension des causes, nmeaontmt multifactorielles, de la pénibilité, srea psrie en cmtpoe lros des évolutions ultérieures des dtiissiponos conventionnelles, en pauceitlir dnas le crade de la négociation trlinnaee riltveae à la pénibilité prévue par l'article L. 2241-4 du cdoe du travail.

Au rgaerd de cuchan des fraetucs de pénibilité identifié par le présent accord, cahque eietsnprre diot procéder à l'évaluation des pseots de tavriral sur la bsaee des siuels ci-après définis, aifn de déterminer puor cquahe salarié s'il est ou non exposé à une ou psuerilus snioituats de pénibilité, ctompe tneu des tâches qu'il alicmopt et des ctdoonniis de tavarl qui snot les siennes, et nmotenamnt des msrues de prévention déjà meiss en ?uvre. Cttee évaluation diot être menée en cohérence aevc le résultat de l'évaluation des rsiuqes pnosrnseflieos concrétisée par le « Decounmt uqunie d'évaluation des rqiess » (DUER) prévu par le cdoe du travail. Elle diot également, sur sa demande, être tiasmnrse au médecin du travial compétent et dnneor leiu à csulinoattn des iuninsoitths représentatives du psoernnel (CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel, s'il en existe).

Les pirtaes sngeriiaats cnnvennioet que les sieuls ci-après snot apbcpiellas à l'ensemble de la poseoisfrn du ccrommee de détail et de gors à prédominance alimentaire, en conséquence y ciorpms aux ernrtiepses camtnpot monis de 50 salariés dnas le cadre de l'élaboration et de la tenue des fiehcs iuvvndlieeds de prévention des eoitnsoxps à la pénibilité.

## Article - Chapitre Ier Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

### A. Suel de pénibilité en matière de monntueatnis maeenulls de charges

Le cdoe du tiavarl définit par « moinnttaeun manuelle », « ttoue opération de topsrnt ou de suoiten d'une charge, dnot (1) le levage, la pose, la poussée, la traction, le prot ou le déplacement, qui egxie l'effort pshiuqye d'un ou de pseuruls tulaarrelvis » (art. R. 4541-2).

Il est rappelé que la législation n'autorise pas snas aaitourstoin médicale préalable le prot de cgearhs supérieur à 55 kg pour les hommes, et à 25 kg pour les femmes.

Il est également rappelé que la nomre Aonfr NFX 35-109 est puls rtiivetsre que la réglementation : jusqu'à sa révision ineeuntvre en décembre 2009, elle iviatnit à lmieitr le prot de cgehras à 30 kg pour les hommes, et à 15 kg pour les femems ; duepis ctete révision, elle iuidnqe qu'en deçà de 15 kg, le risque est réduit pour le puls gard nmbroe de collaborateurs, et qu'entre 15 kg et 25 kg, une anlyase de l'activité diot être menée aifn de mterte en ?uvre des menosy priaritucels de prévention.

L'Union européenne rmaonemdce pour sa prat une ltiimtioan à 25 kg pour l'ensemble des travailleurs.

Enfin, le teaablu n° 98 des miaeadls professionnelles, rleatif aux conséquences des mutnnoantis mlnaeuels de cghreas lourdes, iuiqdne un lein de causalité ernte la mnnouetitan et la paiolghtoe au-delà d'une espitoxoin de 5 ans.

Dans le cadre du présent accord, il est cvoennu de reitner cmome seul de pénibilité la mateutninon de manière habituelle, suel et snas ascsiatsne mécanique, de cergahs d'un pdois uiianrte supérieur à 15 kg pedannt au mnois 15 heeurs par semaine.

### B. Suel de pénibilité en matière de ptrueoss pénibles

Les prsuotes pénibles snot définies cmome les puetors caractérisées par des ptnsoiios forcées des articulations, seltpcusbeis d'entraîner l'apparition de trlobues musculo-squelettiques répertoriés au tbalaeu 57 des meladias psilenofesrnleos (comportant la lstie des taaruvx slicsepibus de poqovuerr ces maladies, tnuahoct épauale, cuode et piogent en particulier).

Ces troubles pvueent namtemont csisntoer en une ruprite peairllte de la coffie des rotateurs, plgtohaioe de l'épaule pour lleluage le tabeau 57 A reconnaît un lein ernte l'activité et la pghotolae à ctmpoer d'une durée d'exposition de 1 an.

Sont considérées comme pénibles, lorsqu'elles snot tuenes de manière habituelle, et pnndeat le nrbome d'heures de tivaral par snaeime fixé ci-après, les prteusos snuivcats :

? poitois à guonex aevc appui prolongé et/ou accroupie, ou en trsioon latérale du tnroc (au-delà de 90°) : pdnenat puls de 2 heerus par simeane ;  
? bars en l'air : pnneadt puls de 10 heeurs par sinamee ;  
? penché en avant (au-delà de 45°) : pdneant puls de 20 hueres par saenmie ;  
? psoioitn de sttaoin doeubt statique, snas déplacement : padnent puls de 20 hreeus par semaine.

### C. Seuil de pénibilité en matière de voiairtnbs mécaniques

Les vtioranbis mécaniques snot définies par l'article R. 4441-1 du cdoe du tivraal qui ditsiunge les vratbnois tmirsasnes aux mians et aux bars et celles tsiensframs à l'ensemble du cpros :

« Au snes du présent titre, on enentd par :

1° Voibatrïn trïnsmase aux manis et aux bras, une virtbaoin mécanique qui, lorsqu'elle est tsrmiasne aux manis et aux bars cehz l'homme, entraîne des rqseius pour la santé et la sécurité des travailleurs, ntnamomet des trbueols vasculaires, des lésions

ostéo-articulaires ou des tboeurls nrueuqilegs ou mluireucass ;

2° Vtrioiban tsmasrnie à l'ensemble du corps, une voarbiitn mécanique qui lorsqu'elle est tssmiane à l'ensemble du corps, entraîne des rquses pour la santé et la sécurité des travailleurs, nometant des lbmaoqiels et des miomecuaisartmrts de la cnlnooe vertébrale. »

Les vabitrns mécaniques snot considérées comme pénibles quand eells dépassent de manière hlteblaue les veurals suels données par le décret 2002/44/CE du 25 juin 2002, de 1,15 m/s2 sur 8 heerus par jour.

(1) « Dnot » : edtnneu comme « y cmoirps ».

## Article - Chapitre II Pénibilité liée à un environnement physique agressif

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

### A. Suel de pénibilité en matière d'agents ceihimuqs degneurax (ACD), y cipmors vapeurs, poussières (dont la farine) et fumées

Deux tpeys d'agents cuheimqqs deganurex snot distingués :

? d'une part, cuex qui snot énumérés par l'article R. 4411-6 du cdoe du travail, anisi que tuot pdruoit qui, n'y fnuagrit pas, priuraot néanmoins présenter un rqsieue pour la santé des salariés « en rosian de ses propriétés physico-chimiques, cmuheiqs ou toxicologiques, et des modalités de sa présence sur le leiu de taravil ou de son utilisation, y cmprios tuot aengt ciuqmihie pour lqueul des décrets prévoient une vlauer ltiime d'exposition poeslrslfenoie » (art. R. 4412-3) ;

? d'autre part, ceux, eornce puls dangereux, qui conntiennet des sscbnteaus cancérogènes, mutagènes ou tieuxqos pour la rootrdupcien (CMR, art. R. 4412-60).

Le rusiqe ciuimihqe srea considéré cmome pénible en ftnoicon :

? de la dangerosité du piourdt (pour lauleqle il ceinnvot de se rpeteror à la fihece de données de sécurité, ruurqibe 2) ;  
? des meuerss de la VLE (valeur ltiime d'exposition) ? velaur à ne pas dépasser (rubrique 8 de la fihece de données de sécurité).

### B. Suel de pénibilité en matière de températures extrêmes

Le tivaral en températures extrêmes ceoncrne tnat le tiarval au foird (positif ou négatif) que l'exposition à une frtoe chaleur.

En l'absence de texte ou de nmroe pntteearmt d'apprécier oineeejvcbmtt le rsiuqe de trcaes durables, ileieinbtdfas ou irréversibles sur la santé, il est cnvnoeu de définir cmome suiel de sttiaouin de pénibilité le taarivl hautebil à une température inférieure à 5 °C ou à une température supérieure à 30 °C, paednnt au mnios 20 hueres par semaine.

### C. Suel de pénibilité en matière d'exposition au bruit

Le birut est un phénomène aqictousue psourdrait une ssioanten audtivie considérée cmome désagréable ou gênante. Les rsqueis pour la santé agmenetunt aevc l'intensité et la durée d'exposition. Il extise une réglementation sur le birut aevc des nuaevix d'exposition qnttiduoiee à ne pas dépasser aifn de ne pas entraîner de lésion irréversible sur la santé. Les vruuels litiems d'exposition snot de 87 dB (A) et de 140 dB (C).

Qualifier le birut de siautotin pénible stcluibsepe d'entraîner des conséquences durables, iibeetaldnifs ou irréversibles sur la santé coniuudt à se référer aux nmores en veuugir raviteles au nievau d'exposition, et à luer respect.

Au snes du présent accord, est considérée comme seuil de pénibilité une exoioiptsn snoore qnoudinteie supérieure ou égale à 85 dB (A) ou à 137 dB (C), nuviex à ctepomr deleqsus les dofssptiis de pieoctotrïn revêtent un caractère oaatglrbiie compte tneu d'un risque lésionnel.

## Article - Chapitre III Pénibilité liée aux rythmes de travail

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

### A. Suel de pénibilité en matière de travail de nuit

La loi définit le travail de nuit comme étant celui accompli entre 21 heures et 6 heures (sauf accord collectif adapaté ce créneau), et limitée sa durée en période ou son extension à des niveaux catégoriels de salariés ; elle impose également un certain nombre de mesures (surveillance médicale renforcée, repos compensateur?) lorsque le salarié est qualifié de « travailleur de nuit », en raison soit du volume d'heures de nuit qu'il accomplit au cours de l'année, soit en raison de la régularité de son travail de nuit.

Conformément à ces dispositions, il est convenu de renier comme seuil de pénibilité l'accomplissement de plus de 270 heures de travail de nuit sur une même année, ainsi que l'accomplissement par le salarié, dans son horaire régulier, d'au moins 3 heures de nuit au moins deux fois par semaine, pendant au moins 12 semaines sur toute période de 15 semaines consécutives.

### B. Suel de pénibilité en matière de travail en équipes travaillant de manière alternante

Ce seuil de pénibilité est imposé à l'absence, pour un même salarié, d'un rythme de travail identique, compte tenu dans ce cas de la modification préventive qui en résulte de ses périodes de travail et de repos au cours de la journée ou au cours de la nuit.

Le travail en équipes travaillant de manière alternante, dans lequel les salariés sont toujours, par exemple, de l'équipe du matin ou de l'équipe du soir, n'est pas visé.

Sont considérés comme pénibles les horaires de « 2 x 8 » et de « 3 x 8 », lorsqu'ils sont exercés de manière habituelle.

### C. Suel de pénibilité en matière de travail répétitif

Le travail répétitif est constitué par la répétition d'un même geste, à une cadence imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Est considéré comme seuil de pénibilité l'accomplissement habituel d'au moins 20 cycles/minute pendant au moins 4 heures par jour.

## Article - Titre III Mesures de prévention de la pénibilité proposées aux entreprises de 50 à 300 salariés

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Selon le résultat du diagnostic des entreprises de pénibilité dans l'entreprise compte tenu des seuils définis au titre II du présent accord, toute entreprise de plus de 50 salariés (le décompte étant effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires relatives au décompte de l'effectif) doit plus de 50 % de l'effectif est exposé à la pénibilité doit négocier un accord ou élaborer un plan de prévention de la pénibilité ; selon leur situation et les tâches qui y sont accomplies, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent, après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, choisir d'appliquer le dispositif prévu par le présent accord, en tenant compte des mesures proposées ci-après.

Ces entreprises sont tenues de mettre en œuvre au moins une mesure du présent titre, au titre soit de l'adaptation ou de l'aménagement des postes de travail, soit de la réduction des polyexpositions, et deux mesures au moins au sein du chapitre II, relatives à deux catégories différentes parmi les quatre qui y figurent, d'amélioration des conditions de travail, de

développement des compétences et des qualifications, d'aménagement des fins de carrière et de maintien en activité.

Conformément aux dispositions légales, ces mesures seront notifiées auprès de l'administration.

## Article - Chapitre Ier Mesures au titre des adaptations/aménagements des postes de travail ou au titre de la réduction des polyexpositions

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Les entreprises de moins de 300 salariés tenues à la mise en œuvre d'un plan ou d'un accord et n'élaborant pas un plan ou accord spécifique de prévention de la pénibilité doivent mettre en œuvre une mesure parmi les trois énumérées ci-après :

a) Objectif : disposer de matériels et d'équipements de travail adaptés à réduire la pénibilité et à préserver la santé au travail.

Mesure : engagement de procéder lors d'acquisition ou de renouvellements, aux choix de matériels ou d'équipement conformément aux préconisations de la prise en compte formulées dans le cadre de cahiers des charges, élaborés par la commission santé au travail en collaboration avec les représentants et les élus du personnel et le suivi technique des osimanges tels que PERIFEM, conformément au titre V du présent accord.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 100 % des matériels ou équipements acquis ou renouvelés et concernés par ces listes, ci-dessus au sein de celles-ci.

Indicateur : nombre de matériels et équipements concernés aux préconisations.

b) Objectif : compte tenu de l'importance pour la prévention d'intégrer les impératifs le plus en amont possible, concilier les impératifs économiques (attractivité des lieux de vente, etc.) et/ou de coûts d'investissements avec les exigences de préservation de la santé des travailleurs des lieux.

Mesure : engagement de prendre en compte la sécurité au travail et l'amélioration des conditions de travail lors de toute rénovation, de toute création, ou de tout aménagement de lieux de travail : revêtements de sols, outillages des locaux (salle de pause notamment)?

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 100 % de bénéficiaires de cette mesure parmi les postes de travail exposés à la pénibilité et concernés par une opération de rénovation/création/agrandissement.

Indicateur : pourcentage de postes de travail en ayant bénéficié.

c) Objectif : développer la polyvalence, la variété des tâches permettant d'alléger la pénibilité en limitant l'exposition à une même contrainte.

Mesure : engagement de réduire la durée d'exposition à des situations de pénibilité, en rapport aux salariés concernés d'autres tâches ou activités disponibles et compatibles avec leurs compétences et qualifications acquises, en accordant la priorité aux salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité (par exemple, salarié au-delà du seuil de pénibilité relatif aux températures élevées de charge, travaillant à une température inférieure à 5°), qui le demandent.

Dans le cadre de cette mesure, si la qualification requise peut être atteinte par une formation du DIF, l'employeur ne peut en refuser la demande.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : réduction d'au moins 10 % de la proportion d'heures de travail en situation de polyexposition à la pénibilité.

Indicateur chiffré : nombre de salariés dont l'exposition à des situations de pénibilité a été réduite.

## Article - Chapitre II Mesures au titre de l'amélioration des conditions de travail, du développement des compétences et des qualifications, d'aménagement des fins de carrière, ou de maintien en activité de salariés

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Les objectifs concernés rattachés au présent article sont les suivants. Les mesures relatives doivent être classées par catégories différentes par les quatre catégories ci-après :

### 1. Amélioration des conditions de travail des salariés exposés à la pénibilité

a) Objectif : intégrer les considérations de préservation de la santé au nombre des critères à prendre en compte dans l'organisation des temps de pause : le temps de pause, instauré par la convention collective nationale, contribue à la prévention de la pénibilité, le maintien au travail des salariés est attribué ainsi que les modalités d'octroi peuvent représenter une mesure organisationnelle conduisant à une réduction significative de la pénibilité.

Mesure : organiser les pauses des salariés exposés à la pénibilité dans des conditions les plus favorables à la santé au travail (aménagement du poste occupé et de ses contraintes (segmentation ou non des pauses?), et en accord avec le salarié.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir procédé à cet aménagement pour la totalité des salariés exposés et avoir si besoin proposé une adaptation de l'organisation des postes à la totalité des salariés concernés.

Indicateur : proportion de salariés exposés à la pénibilité dans l'organisation des postes intégrant ces contraintes.

b) Objectif : dans le cadre de la prévention de la pénibilité en matière de manutention manuelle de charges, réduire aussi souvent que possible le poids maximal manipulé sans assistance, notamment mécanique.

Mesure : engager de limiter à 25 kg, sauf exception, du poids maximal manipulé par une seule personne sans aide à la manutention.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 80 % au moins des poids de 25 kg manipulés avec aide.

Indicateur : moyens, notamment matériels, mis en œuvre pour atteindre l'objectif.

c) Objectif : dans le cadre de la prévention de la pénibilité en matière de vibrations mécaniques, réduire une partie significative de vibrations mécaniques pour les salariés concernés.

Mesure : engager de l'intégration dans le contrôle annuel des engins à contrôler porté de l'état des dispositifs d'absorption des vibrations.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : totalité des dispositifs conformes.

Indicateur : pourcentage d'engins vérifiés et si nécessaire réparés.

d) Objectif : dans le cadre de la réduction de la pénibilité en matière de températures extrêmes, réduire les risques de pénibilité liés au froid.

Mesure : engagement, d'une part, de veiller au bon fonctionnement des équipements porteurs de froid et en tenir compte de l'évolution des équipements, d'autre part, de s'assurer de leur bonne utilisation, notamment par le biais de la formation au poste.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir chaque année procédé

à l'examen et à l'entretien de ces équipements et au remplacement de ceux ayant perdu de leur efficacité.

Indicateur : nombre d'équipements renouvelés chaque année.

e) Objectif : réduire les risques de pénibilité par une action spécifique portant sur les lieux de travail.

Mesure : engagement d'action sur les lieux de travail, en procédant aux mesures d'entretien et de maintenance de ceux-ci dans un bref délai après constatation de détérioration ; engagement d'installation de tapis antidérapants au profit des salariés concernés par la pénibilité au titre de la sécurité de leur déplacement.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : maintien en état des lieux à 100 % dans un délai de 6 mois à compter du constat du besoin de rénovation.

Indicateur : délai de réaction des lieux à compter du besoin.

### 2. Développement des compétences et des qualifications des salariés exposés

a) Objectif : réduire les troubles musculo-squelettiques en permettant au salarié d'agir au quotidien grâce à une maîtrise des gestes professionnels spécifiques au poste.

Mesure : pour toute évolution en matière de durée indéterminée, ou CDD d'au moins 6 mois, ainsi qu'en cas d'évolution des matériels utilisés au poste de travail, engagement de formation systématique des salariés exposés à des manutentions manuelles, risques pénibles ou gestes répétitifs, aux bons gestes de prévention conformément au poste, dans un délai de 3 mois à compter de l'embauche ou de la modification des équipements.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : formation de la totalité des salariés concernés par l'engagement.

Indicateur : nombre de salariés formés par rapport au nombre de salariés concernés sur la durée de l'accord.

b) Objectif : permettre, un professionnel d'acquiescence favorisant la prévention, en particulier des troubles musculo-squelettiques, avant que ne s'installent des habitudes de travail ne entraînent pas de risques.

Mesure : engagement d'accompagnement systématique par un salarié expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques, pour chaque salarié nouvellement embauché exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, pendant ses 3 premiers mois d'activité dans l'entreprise.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : accompagnement de 100 % des salariés concernés.

Indicateur : nombre de salariés concernés par cet accompagnement par rapport au nombre d'embauches de salariés exposés.

c) Objectif : instaurer un réflexe de prise en compte de la pénibilité au sein de l'acte managérial par lequel est assuré l'entretien professionnel.

Mesure : lors de l'entretien professionnel des salariés exposés à la pénibilité pendant au moins la moitié de l'année, échange avec le responsable sur les conditions de travail et du besoin de formation nécessaire dans le but d'améliorer les conditions de travail (gestes et postures?).

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir eu cet échange pour 100 % des salariés concernés.

Indicateur : taux d'entretiens ayant abordé cet aspect au sein des salariés exposés.

### 3. Aménagement des fins de carrière des salariés exposés à la pénibilité

a) Ojbtiecf : permettre, puor tuot ou patire des dernières années précédant le départ en retraite, un allègement de la cgahre de tariavl des salariés aaynt été particulièrement exposés et qui le souhaitent, en isaurnntat à luer bénéfice un dirot à réduction de luer durée cercotuanllte de travail.

Mesure : puor les salariés d'au mnois 58 ans catpmnot au moins 15 années d'exposition à la pénibilité dnas l'entreprise et en l'absence d'affectation sur un pstoe snas pénibilité, doit de pssaage à tpems petiarl (ou le cas échéant de réduction d'un hiraroe déjà à tpems partiel), snas possibilité de rfues de la prat de l'employeur de cttee miaitfcoiodn du conrtat de travail, suos réserve d'un délai de prévenance d'au moins 3 mois.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : aoeptcictan de 100 % des demandes.

Indicateur : nmrboe de salariés aynat effectué la ddnmaee ; tuax de salariés bénéficiant de ce dtspisoiif par rrapport au nrmobe de salariés concernés.

b) Oitjcebf : lmtieir la durée du tvarial cntanorit des salariés les puls âgés exposés à la pénibilité.

Mesure : dirot puor le salarié de puls de 58 ans exposé à la pénibilité de rusfeer l'exécution d'heures supplémentaires, snas que ce rfeus ne pssiue cuetniostr une faute.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : atioctcpean de 100 % des demandes.

Indicateur : nmrboe de salariés s'inscrivant dnas ctete démarche par raroppt au nmbore de salariés concernés.

c) Oeicibtf : pertemrte l'utilisation du cptome épargne-temps dnas les codnntois crnapensoordt le mieux aux ctoreinnats de fin de carrière du salarié exposé.

Mesure : friveaosr l'utilisation du cmtope épargne-temps puor prtmeete un aménagement de fin de carrière, suos forme siot d'un congé rémunéré, siot d'un meaiintn total ou paritel de la rémunération dnas le cadre d'une réduction idnuevldlie de la durée du travail, puor les salariés exposés à la pénibilité et cnotamt puls de 20 années d'exposition dnas l'entreprise. Puor ce faire, a minima, engagement, s'ils soieclitnlnt une telle utsilaiton de luer cmptoe puor la période précédant immédiatement luer départ en retraite, à ne pas luer ospoper la règle fniurgat à l'article 5.17.2 de la ceionnvton collective, sloen lelqaue les drotis accumulés ne peeunvt être utilisés que puor des périodes d'absence de 4 sniemeas continues, et à ne pas luer oopespr le nolafd de 10 % de l'effectif simultanément abenst au titre de l'utilisation du cmtpoe épargne-temps.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : aoivr accepté 100 % des demandes.

Indicateur : nbrome de salariés uaitislnnt cttee possibilité par rrapopt au nrbmoe de salariés concernés.

#### 4. Mteiiann en activité

a) Otcjebf : prertetme une détection en amnot des problèmes de santé au tvraial des salariés exposés, en l'absence d'arrêt de traival et indépendamment du rthyme des vsieits périodiques.

Mesure : engengmeat de pvromuoior la possibilité de vestiis médicales auprès du médecin du taivarl à l'initiative du salarié puor le salarié exposé à la pénibilité rnaecnrrot des toleburs ou doleruus en lein aevc son activité.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir informé 100 % des salariés exposés.

Indicateur : nrmobe de salariés informés ; vetsiis effectuées.

b) Otcbeijf : mieux atinciepr les siotuatins d'inaptitude en assngiat sur le délai de la réflexion sur le renesamecslt ou l'aménagement du poste, en inormfnat le salarié de la possibilité de viitse médicale de préreprise, étant considéré qu'en l'état acetul de la législation l'employeur ne dsisope pas du droit d'initiative de ctete visite.

Mesure : aifn de prévenir les saiototuns d'inaptitude et d'anticiper les problématiques de reclassement, egneanmget d'effectuer auprès des salariés exposés à la pénibilité et anetbss dueips puls de 90 juors (sauf si l'employeur a d'ores et déjà cansaiconne d'une absence de lein enrte l'absence et l'exposition) une iinaofmrton sur la possibilité d'une viitse médicale de préreprise destinée à eigneavsr et préparer le roeutr du salarié.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir informé 100 % des salariés concernés.

Indicateur : normbe de salariés usntailit cette possibilité par rapport au nmorbe de salariés concernés.

## Article - Titre IV Mesures applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012*

Outre lueres oiialgnbots générales en matière d'évaluation des requis et de msie en ?uvre des mreuses de prévention adaptées, les etpirneerss de mnois de 50 salariés snot teuens en matière de pénibilité :

? de procéder au dasoigtinc des sontituais de tvaaril ;  
? de mttre en ?uvre, à l'égard de cuachn des salariés exposés à une sotiutain de pénibilité, la fihce iinevddliule de prévention prteematnt d'assurer une traçabilité des expositions.

Pour cttee aanslye et puor la détermination des sleius cdaniunost au rnmisienneget de la fchie ilinidludvee d'exposition, les dspnitois de ttrie II du présent aorccd snot penneeimlt aecalpllis à ces entreprises.

Si l'élaboration d'un paln de prévention de la pénibilité n'est pas légalement oblirtaioge puor les epsnrreets eymlnapot monis de 50 salariés, celles-ci deinvot cependant, sur la bsae de l'évaluation des resuqis à lqeaulle elels snot tneues de procéder et sur la bsae de dsngntiao des sitointaus de pénibilité, intégrer les préoccupations en matière de prévention de la pénibilité de manière à réduire les riesqus associés à ces facteurs. À cet effet, elels snot invitées, en foticnon de leurs ceintnotars et possibilités, à s'inspirer des mseuers définies par le présent aorccd puor les enrepiertss de puls de 50 et de moins de 300 salariés.

En tuot état de cause, les prnraieteas sociaux, au sien de la csoimmiosn santé au travail, vlelionret à rerhnceer systématiquement les mrueiels mneoyis d'intégrer les ersptrneeis de moins de 50 salariés au sien des études et taavurx qu'ils réaliseront ou des msueers qu'ils prendront, et de les ioemnrfr de son action, nanmtmoet en matière d'équipements de travail, par des mneyos de commiatucoinn appropriés.

## Titre V Actions conduites au niveau de la branche

### Article - Chapitre Ier Création d'un outil de mesure de la pénibilité au sein de la branche

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012*

L'exacte msuere des snuaottiis de pénibilité aaiprpat comme plrdaiiomre dnas la rhrchece de myneos d'action pertinents. En effet, en l'état, les données doinipeblss au sien de la CAMNTS ne présentent pas un degré de détail sfsiaunft puor mrtee à dopositiin de la barchne les éléments pmteenrtat d'établir une corrélation étroite enrte les tâches aopmceclis par un salarié et les conséquences en résultant sur son organisme, y comirps puor les maealdis professionnelles. Or, cette cnocioassane est esstelinele puor la définition des mrueess de prévention les puls appropriées.

Par conséquent, la FCD, dans le cadre du présent accord, élargira et prendra en charge les travaux pour pérenniser le logiciel SPECTRA, afin de lui adjoint un module permettant aux entreprises de réaliser l'évaluation des risques professionnels et des situations de pénibilité, et d'éditer les fiches indicatives de prévention des expositions à la pénibilité.

Ce logiciel sera mis à disposition des entreprises, en coopération de la possibilité pour la FCD de procéder à l'exploitation statistique (non nominative) des données, et d'évaluer de manière concrète l'importance de la pénibilité au sein des entreprises de la branche.

La CTN MAS sera également sollicitée afin de déterminer dans quelle mesure celle-ci peut fournir des données statistiques documentées relatives aux causes de maladies professionnelles au sein de la branche et au sein des tâches professionnelles et les conséquences médicales constatées.

## Article - Chapitre II Suivi de l'accord Création d'un observatoire de branche de la pénibilité

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012*

La commission paritaire santé au travail est chargée du suivi du présent accord. Elle prend le nom de « Commission santé au travail et prévention de la pénibilité ».

Elle se réunit au moins trois fois par an.

Outre les missions qui lui sont dévolues par le titre VIII de la convention collective, la commission santé au travail et prévention de la pénibilité peut développer des études portant sur la pénibilité et sa prévention. Elle conçoit et diffuse des outils de diagnostic destinés à s'adresser à la prévention de la pénibilité.

Elle assure également une mission d'observatoire de santé au travail et de la pénibilité, à travers l'analyse des données statistiques et des indicateurs du travail et des maladies professionnelles que de l'exposition à la pénibilité, en fonction, d'une part, des données disponibles issues de l'exploitation du logiciel SPECTRA et, d'autre part, de ses développements spécifiques à la pénibilité prévus par le présent accord.

Chaque année, elle présente à la commission paritaire nationale le bilan de son activité.

## Article - Chapitre III Mesures de prévention mises en œuvre à l'échelon de la branche

### Annexe XII : Insertion et promotion professionnelles Avenant n 55 du 21 janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	CSFV CFTC FGTA FO FNAA CFE-CGC FS CFDT

*En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016*

#### Préambule

Les parties saouvent s'accorder que la branche de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire : ? d'une part, appartient aux secteurs des « de main-d'œuvre », employant un nombre important de salariés des métiers nouveaux de commerce : les ouvriers et employés représentent 85 % des

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012*

## Développement d'un partenariat avec les fournisseurs de meubles et d'équipements de travail

Afin de mieux protéger en priorité les conditions de préservation de l'intégrité physique des utilisateurs, la commission santé au travail et prévention de la pénibilité propose aux fournisseurs de meubles et équipements de travail un travail commun, en partenariat avec un ou des organismes tels que PERIFEM, avec pour objectif l'élaboration, selon le cas, de cahiers des charges et de protocoles intégrant les exigences de prévention de la pénibilité. Ces cahiers des charges et recommandations forment l'objet d'une lettre d'information auprès des entreprises de la branche, et en particulier auprès des petites et moyennes entreprises, afin de privilégier le recours aux meubles et équipements existants par ceux conçus dans ce cadre à l'occasion de leur renouvellement ou lors d'une première acquisition.

Action de la branche pour le développement des compétences et qualifications

Afin de favoriser une diffusion la plus large des initiatives de prévention de la pénibilité, le référentiel de chacun des acteurs de l'industrie (CQP) de branche intégrera, dès que possible, l'ensemble de leurs compétences et délais de formation de rénovation par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, un volet spécifique à la prévention de la pénibilité, adapté au métier concerné.

Dispositions finales. Entrée en vigueur, durée, publicité, extension

Le présent accord constitue l'annexe X de la convention collective nationale de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Afin de garantir, sur la base du bilan de son application, la pertinence des mesures les plus adaptées à l'objectif de prévention poursuivi par les signataires, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années à l'issue de laquelle il sera révisé de plein droit. Une négociation s'engagera 6 mois avant son expiration afin de fixer les mesures en matière de prévention de la pénibilité.

Il sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de [msgeris@travail.gouv.fr](mailto:msgeris@travail.gouv.fr) : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties conviennent de demander sans délai son extension, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cet effet.

600 000 emplois (en équivalent temps complet) de la branche, contre 15 % pour l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) ; ceci conduit ses entreprises à jouer un rôle important dans l'insertion professionnelle, y compris pour des jeunes n'ayant pas acquis de qualifications professionnelles au sein du système de formation initiale, et ce en leur permettant une entrée dans l'emploi au sein même des entreprises et des artisans ;

d'autre part, à mettre en œuvre une formation interne, dont témoignent les données issues de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications (observatoire professionnel du commerce) ; ainsi, à titre d'exemple, au sein des cadres, 60 % des directeurs de supermarchés nouvellement créés ont débuté dans leur entreprise comme employés (31 %) ou agents de maîtrise (29 %).

S'ils sont nombreux et variés, ces emplois n'en sont pas moins fragiles. Comme ce n'est pas un préjugé courant, et comme le montrent les dernières décennies, les emplois des « non délocalisables » sont tout autant menacés que ceux pouvant être délocalisés, avec à leur égard d'autres formes de substitution qu'un transfert à l'étranger. Or le marché virtuel est abondant en produits et expédie ses produits dans une grande variété de pays, même quand elle est située sur le territoire et n'est pas automatisée, réduisant un nombre d'heures de travail sans comme muerse avec les excès du commerce physique. Dans ce contexte, l'équilibre des conditions de concurrence, notamment à travers l'absence de concurrence défavorisant les

esrineetrps de la bhcarne par raporpt aux auerts secteurs, apparaît comme une ctionidon du maieintn d'un naiveu élevé d'emplois salariés et, partant, comme un cihox de société de la prat des puvroios publics, futae à ce juor d'émergence d'autres stcereus à même d'insérer dulaaembnrnt dnas l'emploi chque année piseluurs dzaneis de millries de jenues ne pniraousvpt pas de loegnus études. Les qstueinos d'une prat du niveau de cationiosts prtnaot sur l'emploi salarié, en plruaiicetr des peermrns nauevix de qualification, et d'autre prat des cinoditnos pemetnrntat une oruterve des miganass ceornaodrnspt aux boinses des consommateurs, snot par conséquent cruciales, assui bein puor les eispperrtns que puor l'emploi et l'insertion professionnelle.

L'engagement des eiepnestrts de la bnchare en matière d'emploi et d'insertion, nommtneat des jeunes snas qlifiaiotucan professionnelle, s'est également tuadrit par la msie en place de dptiitioosss exigeantes, tels que la généralisation, aanvt la loi, du ttoarut dnas le crdae du cntraot du pnlnaofssaiooertsn ou, puls récemment, d'un toatrut systématique puor tueots les périodes de piaofiisnetnoasslron cienirtaftes d'au moins 70 heures, de même que la bnhrcae a relayé les petqiuuols d'entreprise en matière de ctanort de génération en caolncunt un acrocd sur le sjeut (accord du 16 jlliuet 2013).

Après aivor procédé à différents dtcosngiias paritaires, en piucartelr sur les évolutions au corus des 15 dernières années des tuax hieaorrs du tviaarl et des csiitoatnos qui s'y attachent, et des vcdtisseiuis du cucall de celles-ci, les periratenas suciaox signataires, au rgeard de la siaouttn d'urgence de l'emploi, ont décidé d'une msolboiitann des différents lerveis sur leuqls ils pnevuet intervenir, dnas le cadre du présent acrocd et coievnnent des mureses ci-après en fuavev de l'insertion et de la ptroomin professionnelle.

#### Article 1er - Objectifs quantitatifs en matière d'insertion et de promotion professionnelle

*En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016*

Les ptieras signataires, ctmope tneu d'une prat des différents ditgsoaicns effectués dnas le crdae des réunions de la cimsosmoin patirarie nationale, d'autre prat des msreues et des dosispitoinns qu'elles définissent dnas le carde du présent accord, cnevnoenit de la foiitaxn d'un oectibjf gaolbl au trtie des différents dsiiotfipss rlaeitfs à l'insertion et à la pimoroton plselnrfeosinoe au sien de la branche, dénommé « 100 000 chnaces puor daeimn ».

Cet ojtbeicf gloabl se décompose de la manière sanuvite :

? d'une part, la réévaluation à 35 000 (+ 16 %) de l'objectif d'embauche de junees en cotrant à durée indéterminée scosiurt dnas le cadre de l'accord du 16 jieuillt 2013 rietalf au ctoarnt de génération ;

? d'autre part, sur la période 2016-2017-2018 :

? obejctif de ccinsouoln de 46 000 ctortas de professionnalisann, panemioiretrrit au bénéfice de jneues de mnios de 26 ans snas diplôme et de dmuenrades d'emploi de puls de 45 ans ou de lguone durée, représentant une amnuoaegittn de 15 % par roprpat aux 40 500 corntats aynat débuté au cours de la dernière période teairlnne cnoune (2012-2013-2014) ;

? ojctebf de cosilucnon de 12 000 ctortans d'apprentissage, en pessorogin de 10 % par rproapt au nbrome de contrats estimé puor la période 2012-2013-2014 ;

? obtceijf de réalisation de 7 000 périodes de psfniirsasieoontaln à visée de ptoimoorn professionnelle.

#### Article 2 - Mesures en faveur d'une insertion professionnelle durable au sein de la branche

*En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016*

##### Article 2.1 - Contrats de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016*

La brhcnæ a développé au fil des années, en pearuilltcr dnas le crdae de la CNPE et en lein aevc le FORCO, une puoltiqie active en matière de crntaots de professionnalisation. Ce cotrnat cnsiuttoe un myeon d'accès privilégié à la profession, neontmamt puor les métiers vis-à-vis desleuqs l'Education ntlonaaie ne dsipose pas ou peu de fionmorats iinleiatn diplômantes ; par son atidpaaotn au mdnoe du travail, il représente un dotiipissf esesetnil assui bein puor les enseetpriis que puor les pclbuis qu'il concerne, axlqueus il arppote une réelle employabilité ? la foormatn en aealnrtcne qui le caractérise pmtanreett d'accroître luer ieotsinn professionnelle, y cpmoris si l'embauche n'intervient pas dnas la même entreprise. Au raregd de sa plcae mjeraue dnas l'accès à

l'emploi, les paiernertras soicuax saiaergitns aleplpent au matiieinn et au développement des rorsceseus qui snot consacrées au catnort de pasrnsneolitianoiofn au paln interprofessionnel, et sonetihuat dnas ce crdae cebirunotr par les meserus du présent acrocd à son développement tnat qltautiif que quantitatif, aifn d'atteindre l'objectif fixé à l'article 1er.

#### 2.1.1. Développement des eaecmhbus en cnrtaot de professionnalisation

Sous réserve du maieinn des capacités financières de la branche poelonreilnsfse à aucclliier des jeeuns et des daedumrnes d'emploi en cornatt de pitoareosoassilifnna à trvreas les ditisfospis de péréquation, la bhcnæ se fxie puor oicbetjf de développer les cotants de pioiofanlnsoitrassen cloucns aevc les publicis prietirrais suavtins :

? jneues de mnios de 26 ans snas diplôme ;

? drnameueds d'emploi de puls de 45 ans ;

? darnedemus d'emploi icnsntris diepus puls de 1 an à Pôle emploi.

Ils dnemeadnt à la CNPE :

? d'une part, d'étudier l'impact d'une révision des foafitrs de pisre en crghæ en fnooitcn des priorités en temers de publicis et d'objectifs de ctaortns ;

? d'autre part, de mneer un taarvil d'analyse des tuax d'insertion dnas l'emploi après le coarnt de professionnalisation, aevc l'aide de l'observatoire de la branche.

Les partneireas scuaiox siganareits rpllnepaet que le matneinn d'une ploiquie de l'alternance, qui représente un iteesmvevnsint puor l'avenir et un moyen privilégié d'insertion pneofiloslnrese puor les pnenrsoes n'ayant pas aciquis une qoaitlfauicn plnssoorieflnee luer pentemratt d'accéder decnrtemiet à l'emploi, nécessite un apcnmmecegoat des bénéficiaires et des entreprises. Celui-ci a pu être assuré grâce au dtoissipf des « développeurs de l'alternance », financé par le fnods pratiiare de sécurisation des pruarcos pioenrefsonlss (FPSP), qui a pimres aux OCPA d'employer des salariés chargés de pioovmuorr les crttoans en ancartnee auprès des entreprises, nnameotmt les TPE et PME, et de rcrehceher une offre de foormtann adaptée aux bineoss en qoaficatiliun de celles-ci. La srepsousin de ce dpsitiof au 31 décembre 2015 présente de ce piont de vue un riqise de ditmouin du nobrme de caortns conclus, particulièrement préjudiciable à l'emploi des plciubs les puls fragiles. Ce riusqe est d'autant puls frot que les coattns de poiseooifasltnnsarn reanevlt de la péréquation snot aetelucment gérés par les OCPA snas acnuue caetomsipnon de luers dépenses de fonctionnement, cmeoatinrrent aux arteus innenietvrs qui snot les luers dnas le crdae des puoqetiils mseis en ?uvre par le FPSP.

Afin de pteremrte aux OCPA de ctinuoer à aesmsur ce rôle esnetisel puor l'emploi, il paraît dnoc déterminant que snot rnocne luer dorit à une catpnimsoeon des frias de gseiton qu'ils eepxont puor ptreetme la csunlcioen de catnros de polsoarnnisefaitson en aiplctipoan de la ptloiquie de péréquation, cmmoe puor l'ensemble des aeutrs aoitcns relenavt de l'intervention du fndos paritaire.

#### 2.1.2. Aeocpmenacgnmt des salariés en cnatrot de polsitiesoafinran dnas la démarche d'appropriation du scloe de cncocianeass et de compétences pslenelroifoness « CléA »

Au raregd du taarvil de ceuaasttoliinoxtn du sloce de cnsaaoeincns et de compétences pfsisoeleornns acmclpi par la CPNE, et de l'habilitation de celle-ci par le CEPAONF à délivrer la crfceittiioan correspondante, et coptme tneu du gian que le socle représente en tmeers d'employabilité, il est esniesetl d'accompagner sa diffusion, et en pucaelrtiir auprès de cuex dnott l'insertion psosreeolnlfie diot être consolidée. Par conséquent, les ertserienps de la bcarnhe s'engagent à popesror aux salariés recrutés en ctoran de piooastisannseoorlfn et ne détenant pas de coicriafettn RCNP ni de CQP(I) le bénéfice anvat la fin de luer cnotart (ou de l'action de pferaisnlnltoossian si le conratt de pslfontoraseiaionsin est à durée indéterminée) de la potasrietn d'évaluation préalable à la ciictairfoetn CléA, suos la seule réserve du meiantn des capacités d'intervention de l'OPCA à ce titre.

La CNPE procédera à la détermination des aadtpiotnas des tuax de prise en carghe qui pouniearrt se révéler nécessaires dnas ce cadre.

L'apprentissage constitue la voie d'accès privilégiée à un certain nombre de métiers de la branche, en particulier les métiers de bouche, et il est également de plus en plus utilisé pour les formations de l'enseignement supérieur. Il apparaît que ses capacités de développement dans la profession, notamment quantitatativement, restent importantes, et justifient la définition d'une politique de branche en la matière, à l'instar de ce qui a été réalisé en matière de professionnalisation. Considérant que les liveurs de la branche à l'égard du contrat d'apprentissage sont différents de ceux existants pour le contrat de professionnalisation, compte tenu des différences de cadre réglementaire, d'organisation, d'intervenants et de financements des deux dispositifs, les partenaires sociaux s'engagent à favoriser le développement de l'apprentissage et à accroître sa qualité, à travers :

- ? la mise en œuvre d'un aménagement de CFA dans le cadre d'un partenariat ;
- ? la création d'un concours de recrutement de la profession.

### 2.2.1. Développement d'une politique d'accompagnement de CFA partenaires

Le renforcement des liens entre les entreprises et les CFA apparaît comme un élément essentiel d'un programme de développement de l'apprentissage, et d'autant plus que la loi du 5 mars 2014 a renforcé les missions des CFA, notamment en matière de suivi et d'accompagnement des apprentis. Cette loi a également décidé de considérer l'affectation de fonds issus de la cotisation de la professionnelle à la couverture de dépenses de fonctionnement des CFA comme une action en faveur de l'alternance, et a modifié en ce sens les règles d'accès à la péréquation du FSPFP, permettant la constitution au sein des branches de dispositifs en faveur de chacun des deux dispositifs. Dans ce cadre, et dans la continuité des dispositions de l'avenant n° 53 à la convention collective nationale relative à la formation tout au long de la vie, les partenaires sociaux décident, au-delà des deux ans qu'ils antécédent les ans à suivre les CFA au titre des fonds libérés de la taxe d'apprentissage, d'engager une démarche approfondie de partenariat avec un cahier des charges de CFA définissant des modalités de fonctionnement aux métiers de bouche, sélectionnés selon une procédure et des critères préalablement déterminés. Pour cela, ils conviennent au cours du 1er semestre 2016, un accord de branche prévoyant la prise en charge, par le FORCO, OCPA de la branche, au titre des fonds de la professionnalisation, de dépenses de fonctionnement de CFA « prioritaires ». Dans le respect des articles L. 6332-16 et R. 6332-81 du code du travail, cet accord déterminera notamment la liste des CFA concernés, ainsi que les modalités attribuées à chacun d'entre eux, et détaillera les modalités du partenariat. La CNPE de la branche est chargée des travaux préparatoires et en particulier d'élaborer des propositions de partenariat à soumettre à la commission nationale.

### 2.2.2. Création d'un concours des métiers de la branche

Afin de valoriser l'image de l'apprentissage dans la branche et de mettre en avant l'excellence de la formation reçue, il sera élaboré un projet de concours annuel des apprentis employés dans la profession, en s'appuyant notamment sur les CFA partenaires, en complément et sans préjudice des initiatives pouvant être mises en œuvre au sein des entreprises.

## Article 2.3 - Découverte de l'entreprise et des métiers En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016

### 2.3.1. Renforcement du lien école-entreprise

La prospection du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est très visible, mais fait face à une insuffisance de ses métiers de la part des élèves. Or un conseil d'orientation éclairé, avec une réelle adéquation entre les

aptitudes et capacités du jeune et les caractéristiques des métiers du commerce, est une condition essentielle d'une intégration réussie sur le marché du travail ; à défaut, le risque d'échec dans l'insertion est élevé ; il est d'autant plus grave qu'il concerne des publics fragiles et qui n'y sont pas préparés ; les échecs constatés également les entreprises, dont la qualité de service aux clients dépend fortement du personnel recruté par les équipes.

Une politique en matière de commerce et de ses métiers au cours de la scolarité, de nature à améliorer les choix en matière d'orientation, afin de favoriser la réussite de l'insertion professionnelle et de réduire les échecs des jeunes à l'entrée sur le marché du travail, constitue par conséquent un objectif essentiel.

Pour ce faire, il est convenu de proposer au ministère de l'éducation nationale de développer les actions de découverte de l'entreprise et de formation en milieu professionnel des jeunes sous statut scolaire au sein des entreprises de la profession, en s'appuyant sur les capacités d'accueil de celles-ci, dans le cadre :

- ? des stages de découverte professionnelle ;
- ? des périodes de formation en milieu professionnel ;
- ? du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA).

### 2.3.2. Autres modalités

La profession, en lien avec la CPNE, poursuivra le travail engagé de création d'outils de professionnalisation des métiers (zoom ONISEP, outils numériques?), diffusés notamment aux jeunes, aux professionnels et aux acteurs de l'orientation et de l'insertion. Elle mènera également des actions ciblées de valorisation des métiers en tension, ou des métiers nouveaux, en prenant appui sur les résultats de l'étude en cours sur ce sujet, demandée par la CNPE à son obsolescence de branche dans le cadre de son charte des métiers 2015.

Les partenaires sociaux décident par ailleurs de la mise en œuvre dans le nouveau cadre de la cotisation de la taxe d'apprentissage d'un accompagnement d'associations œuvrant pour le développement de métiers ou du lien école entreprise, dans le prolongement des actions menées par la FCD en tant qu'OCTA.

Cet accompagnement prendra en particulier la forme d'une action de formation de salariés au titre de la taxe d'apprentissage, et d'une action de soutien des salariés de la profession.

Les possibilités de coopération d'actions propres à la profession sont également recherchées.

## Article 2.4 - Partenariats avec les acteurs de l'emploi (Pôle emploi et missions locales)

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016

Afin d'améliorer la connaissance des métiers et des besoins de la branche par les acteurs de l'emploi, les partenaires sociaux et le Pôle emploi d'une part, et les missions locales d'autres part.

Ces actions seront également mises en œuvre par le biais de formations de salariés par les entreprises des secteurs de la formation professionnelle, les périodes de mise en situation en milieu professionnel, les méthodes de recrutement par simulation, la « journée jeunes ».

Enfin, ces partenariats porteront sur l'organisation d'actions de promotion des métiers et de recrutement, en lien avec les besoins des entreprises.

## Article 3 - Mesures en faveur de la promotion professionnelle au sein de la branche

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016

La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire se caractérise par une forte proportion professionnelle, à l'encontre des appréciations portées dans d'autres secteurs professionnels sur une part de « l'ascenseur social ». Cette proportion professionnelle doit être encouragée, en particulier une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes, afin d'apporter aux salariés de la branche non seulement un emploi mais, pour ceux qui le souhaitent, des perspectives d'évolution, essentielles pour le maintien dans la branche des compétences professionnelles nécessaires à la réussite des entreprises.

Article 3.1 - Développement des parcours d'évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016

Au regard de l'importance du trautot dnas le crdae de l'accompagnement des prruaocs de prmoiton professionnelle, l'avenant n° 53, ritelaf à la fmootrian pslosneofriline cclnou en ocobre 2015, a prévu un annoagpmececm obolotarige par un ttuuer de ttoue période de poronosilefiaitssn d'au moins 70 herues vnsait une ccoafetiitrn RCNP ou un CQP. Cette mseure cnuroitbe à la fixiaotn d'un oetbcjif chiffré de piroressrgrn de ces périodes à l'article 1er du présent accord.

Toutefois, aifn de dnoenr son pilen effet à ctete mesure, les pntairreaes suacoix sgraenaais demenandt que les txets arsuineott :

? d'une part, la ctourusnctn de porrgmame prenulnlaus de développement des compétences dnas le carde de la professionnalisation, aifn de donner aux salariés et aux erptenseis la possibilité d'inscrire luer aitocn dnas la durée et de miboleisr en tnat que de beiosn les meoyns nécessaires ; l'annualité des règles d'utilisation des fdnos de la pnirasnltoosesafioion et de rsmeevenret au paln iinorpnrestofeensl des fdnos non utilisés dnas l'année s'oppose à ce développement et litmie par conséquent l'efficacité des peluiotqs en la matière ;

? d'autre part, la fongibilité au sien de l'OPCA des différents dtisfipiop en ce qui crnoncee les fdnos non utilisés au ttire de l'un d'entre eux, à l'instar de la possibilité ovuetre en 2015 d'affecter une priate des fdnos inutilisés du CPF au fnnemnacié de périodes de professionnalisation.

La CNPE est par arluleis chargée d'adapter les firtoafs de pirse en crahge des périodes de ptfsoianlieoonraissn et de l'exercice de la ftocionn tlruoate dnas le cadre de ces périodes.

Article 3.2 - Rénovation des CQP de la branche

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016

La CNPE est engagée deupis jiun 2015 dnas un taivral de rénovation complète de ses CQP, aifn de tneir ctompe des évolutions iunnvereets dupies luer création ou luer dernière révision.

Cette nvlueloe ofrfe est de nutrae à fsiearvor l'employabilité des salariés de la bnhcare et luer évolution peolnoifsnrslée vres les métiers de bouche, grâce aux CQP « Bheocur et baegnour » et aux CQP liés à la vntee de proudtis aiteelmnaris (marée, fritus et légumes, fromage, charcuterie, vnis et spiritueux), mias également vres les métiers du management.

Les ptraaieeans suacoix ont dnas le crade de la CPNE, dnas sa mssoiin de jruy puor l'attribution des CQP, délivré puls de 4 500 CQP au cruos des 2 dernières années, tsinuaradt une posegriorn du diiipstosf au fil du temps. Aifn que le taavirl en cours, de rénovation et de création de nueavuox CQP, bénéficie pnmeeilent aux salariés de la branche, les pitraeraens scouaix daedmnet à la CNPE de réaliser des oitlus de ctauciniommon à diaistonetn des salariés et des entreprises, aifn de poiormuor les CQP, et froaevsir luer développement puor les salariés en ptose dnas le crade de périodes de professionnalisation.

Article 3.3 - Abondements des droits des salariés au compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016

Les pnatearries scuioax snuiotehat adetpar luer pulitoique

## Annexe XIII : Partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis Avenant n 56 du 21 avril 2016 relatif à l'apprentissage et au partenariat CFA

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Objectifs et priorités du partenariat

d'abondement du CPF à leurs ocibjftes en matière de prtooiom peirosnllnoefe des salariés.

Ils egceuraonnt teuots les anocits de nratue à peemrttre aux salariés d'acquérir une ctocifiriaten qui, même si elle n'est pas déterminante d'une évolution future, y cuorbinte fortement.

Dans ce cadre, ils dmedennat dnoc à la CNPE de prévoir, au trite de la période de piesroilnfnsootasn notamment, un anmebedotn du CPF :

? puor les salariés ne détenant pas de caofcetiirtin RCNP ou CQP ;

? puor les CQP de la bhrcnae ;

? puor la ctrfiicoeatin CléA ;

? puor les cniciaetrifitos cndouasnit aux métiers en tinosen au sien de la branche.

Article 3.4 - Acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016

Les pnaetreiras sacioix rlnepaplet que l'avenant n° 53 à la cneovonitn celvoilcte niaoalnte rncacmoedme aux erirnpseets de la bcranhe d'aborder, lros de l'entretien professionnel, le thème du solce de cecisnosnaas et de compétences professionnelles.

Dans le cdare du présent texte, ils isinnetst sur l'importance de cttee disposition, naemnomtt puor les salariés ne détenant pas de ctioifricaten RCNP ou CQP.

La cstxtoneuiltaioan du scloe de cssaainencnos et compétences pnenisfrlooslees « CléA » par la CPNE, de même que l'habilitation de celle-ci par le CEOPANF puor la délivrance de la coictiitearnf scole doivent, en lein aevc l'offre en matière de CQP, ceoistnutr des lveries etneleiss puor développer l'employabilité des salariés des entisreerps de la bnache et luer poessogrirn professionnelle.

Article 4 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016

La CNPE est chargée du siuvi du présent aorccd et de procéder à son évaluation à son issue.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016

Le présent accord est clncou puor une durée déterminée de 3 ans, snas titcae reconduction.

Il erntrea en vieguur le laineemdn de la pailibuocnt de son arrêté d'extension.

Il mifidoe la covotneinn cceltivloe nnltoaaie en créant une anxene XII « Iretoinsn et ptormooin pslrensfoiolee ».

Article 6 - Publicité. – Extension

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2016

Le présent anaenvt srea déposé en un eaexmlirpe ognirial signé des parties, à la dtocirien générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Piars Cedex 15, asni que par vioe électronique à l'adresse de mresgiasee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les piretas snarigeatis cenonvnniet de demeandr son extension, la fédération des etnpesierrs du cmcmroe et de la dsibtiroutin étant chargée des formalités à alpimcor à ctete fin.

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Les praieits sgareiiintas metninnainet le coihx d'une priorité donnée aux métiers de bouche, et décident qu'au ttrie de l'année 2019 le panitreat de la bharnc vsie ecmeesilxunvt des CFA dasnpsneit des crcaofitntieis (diplômes de nauveix V et IV et CQP) cnsanoidut aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Les prtaneaers saocux rapnlelept par aiulerls que la msie en pacle d'un prrateinaat ertne des CFA « métiers de bcuohe » et la branche, vsie à la fios à démontrer la pcernniete de l'apprentissage en tnat que vioe d'accès privilégiée et d'excellence puor l'exercice de crneais métiers, et à démontrer la petcneire de la bnacrh en tnat que vioe d'accès privilégiée à une frooitman itiliane d'excellence puor les apprentis.

Les priorités de ce preiatanrat snot les svantueis :

? fiavesorr le développement qiaaunitttf et qattaiiulf de l'apprentissage au sien des epsrreitsens de la bnrahe ;  
? développer des acntios ivnannoets fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence) ;  
? virleosar les métiers de buohce et les fomaintros y cnunoasidt (diplômes et CQP de la branche) ;  
? lutetr ctonre les tinoess de reucemretnt constatées sur ces métiers, en fiasnvroat nmtmoenat la rercche et la sélection de cdaaindts puor les entreprises.

#### Article 2 - Sélection des CFA partenaires de la branche et formalisation du partenariat

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019*

Afin de sélectionner les établissements frnoamt le réseau des CFA paentriaers de la branche, la CNPE est chargée de lceant atnaut d'appels à ciadandtrue que nécessaire, lui pteteamrnt de rueillcier des dossiers d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui snot etinuse reçus par des représentants de la branche.

Les piearnarets souciax décident de ricneurdoe puor l'année 2019, la lsite des CFA pneertaaris de la pfsiseroon en 2018 :  
? CFA COORT (Marseille, région Provence-Alpes-Côte d'Azur) ;  
? CFA Rabelas (Dardilly, région Auvergne-Rhône-Alpes) ;  
? CFA CEPORC (Paris, région Île-de-France) ;  
? CFA de la binoralegue et de la pâtisserie (Paris, région Île-de-France) ;  
? CFA 3IFA (Alençon, région Normandie) ;  
? CFA ALMEA (Châlons-en-Champagne, région Ganrd Est) ;  
? CFA Le Muilon Rauabd (Limoges, région Nouvelle-Aquitaine) ;  
? UMRA des Pyas de la Lorie (Sainte-Luce-sur-Loire, région Pyas de la Loire) ;  
? UMRA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;  
? CFA CM CCI du Cehr (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;  
? UMRA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;  
? CFA CM CCI du Cehr (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;  
? CFA La Nuoe (Longvic, région Bourgogne-Franche-Comté) ;  
? CFA Pnleyavolt (Marzy, région Bourgogne-Franche-Comté).

La ltise des ptieearnras de la bahrnce a ercnoe voiotcan à être complétée et affinée au fil des années, dnas le rceepst d'une procédure d'appels à candidatures, puor lseeluqs la CNPE devra nmtonmeat prennde en ctopme l'équilibre etrne les différentes régions, aifn de pmetrtere une répartition des CFA ptanerieurs sur le tioirerte ntaaoinl au rragd des besonis de la branche.

Le paaniaretrt 2019 srea formalisé aevc cquahe CFA par une ctnoonevin raenprent nenatmmot les obcfejts généraux, les enngemgeas réciproques et les modalités de fmetncnnonoieit de la relation.

#### Article 3 - Accompagnement financier du partenariat sur les fonds de la professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019*

La CNPE est chargée de déterminer le mtanont de la smmoe versée à cuhcan des établissements sélectionnés, dnas le recsept d'une enopelvpe maixmlae taltoe fixée puor l'année 2019 à 2 % de la ctliceole pissoafnitorlsiaonen de la branche.

Les praties srgteniaais dedanment à l'OPCOMMERCE, OCPO de la branche, de procéder au vsneremet des dotations, au puls trad le 15 jilelut 2019.

Afin de pteirreme à l'OPCOMMERCE de rpimler ses oanlboiitgs envers les csnioles régionaux aavnt le 15 mai, la CNPE iomrnfe le CA de celui-ci, au puls trad au corus de la première qinznuiae de mai, de la litse des CFA peaanratris sélectionnés puor l'année qui siut et du mnonatt de la dattioon allouée à cchuan d'entre eux sur les fdons de la professionnalisation.

Chaque CFA msiibloe les fdons versés dnas le rspeect des diotionispss réglementaires, et dnas le crdae des obitejctfs fixés dnas la ctvinoeonn de pntreaariat signée aevc la brnahce et visée à l'article 2.

#### Article 4 - Suivi

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019*

La CNPE est chargée du sviui du présent aoccrd et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle a constitué un comité de pgtialoe des anicots du réseau, composé des drueitecrs des CFA pternariaies et de représentants de la branche. Il se réunit au moins une fios par an.

Par ailleurs, des gupores de tiavral composés de représentants des CFA et de représentants de la bcahnre se réunissent prlsieuus fios par an.

La CNPE est chargée du svuii du fnnnnciomoetet du réseau, aisini que du prrtanaieat de la bhacrne aevc cchuan des CFA.

Un blain colpmet srea demandé tuos les ans à cahuqe CFA partenaire. Il croednmpa nmaeomtt :  
? le détail des anoicots menées en lein aevc les obectfjis de la coivnotenn ilniaite ;  
? les porjets puor l'année à viner ;  
? les cehirffs des eftfcifes d'apprentis dnas la branche, des tuax de réussite aux examens, des tuax de rrtpuue ?

Sur la bsae de ce bailn asini que des éléments fnirous par l'observatoire de branche, la CNPE formulera, à la comissmon piirratae nationale, ses poiiothnosprs sur la rdnicuetocon du piratanraet puor l'année à venir.

#### Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016*

Le présent aoccrd est cclonu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas taitce reconduction.

Il enrtera en vegiuur le juor de sa signature.

Il mdiiofe la cinnoetvon coilevtctle nloaatine en créant une axenne XIII « Paarirteant de la bnhacre aevc des cnreets de fiamrtoon d'apprentis ».

#### Article 6 - Publicité. – Extension

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016*

Le présent ananevt srea déposé en un eperxialme oraiingl signé des parties, à la dceitiron générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de meeairsgse : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les pitears stgeairians cennvnnioet de damenedr son extension, la fédération du cmrcemoe et de la dsirtitibuon étant chargée des formalités à aplclimocr à cette fin.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016*

Considérant que l'apprentissage cnsttoiuie la vioe d'accès privilégiée à un cratein nmbore de métiers de la branche, en peirtlicuar les métiers de bouche, les pereaatirns siouacx seagnriatis ont souhaité, dnas le carde de l'accord paatririe nntoiaal du 21 janeivr 2016 rlietf à l'insertion et à la pmriotoon poeosiersnllnfe « 100 000 cacenhs puor dmaein », définir une pitqulioe de bcahrne en la matière, aifn de cetubrnoir à son développement qaintaitutf et qiulaiattf :

? en se fxniat un ocitejbf de coolcunsin de 12 000 ctthaors d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, cndnarpoorest à une pgosirroesn des ctoatrs d'apprentissage de 10 % par roapprt au nobrme de crtaotns estimés puor la période 2012-2013-2014 ;

? en anyppaut cet obejitcf sur la corusntctio d'un réseau de CFA paieenrtas de la profession.

Le présent acrcod a puor objet, conformément aux aicerlts L. 6332-16 et R. 6332-81 du cdoe du travail, de déterminer les cntinidoos de msie en plcae de ce paiatanertrt et de matlbsoiion des dnos de la plaitrnssfosaineoion par le FORCO, OCPA de la branche.

# Avenant n 2 du 10 avril 2003 relatif au temps de travail et au travail partiel

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris ; Sidanyct natioal des négociants spécialisés en produits alimentaires, 115, rue Louis-Armand, 13852 Aix-en-Provence Cedex.
Syndicats signataires	Fédération CTFC commerce, services et force de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

## Article 1 - Objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003*

Le présent avenant a pour objet de modifier ou de préciser un certain nombre de dispositions du titre V " Durée et organisation du temps de travail ", et du titre VI " Travail à temps partiel ".

## TITRE V : Durée et organisation du temps de travail

Article 2

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003*

Article 5.4

Pauses

Le 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 5.4 " Pauses " est complété par la phrase suivante :

(voir cet article)

Article 3

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003*

Article 5.6

Aménagement du temps de travail

(voir cet article)

# Avenant n 3 du 10 avril 2003 relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution ; Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des caisses et multiples et des services FO ; Fédération des services CDFT ; Fédération artisanale CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

TITRE VIII

Hygiène, santé et sécurité au travail

(voir la convention collective)

Article 4

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003*

Article 5.7

Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés itinérants

(voir cet article)

Article 5

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003*

Article 5.8

Connexion d'heures supplémentaires

(voir cet article)

## Article 6 - TITRE VI : Travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003*

Article 6.6

Contrats individuels

(voir cet article)

## Article 7 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003*

Le présent avenant s'appliquera 1 jour après son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

## Article 8 - Extension

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des entreprises de commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 10 avril 2003.

Article 9

Date d'application

Le présent avenant s'appliquera le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 10

Publicité

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

Article 11

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises de commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Avenant n 4 du 7 juillet 2003 relatif à l'épargne salariale et au plan d'épargne salariale

### Objet de l'avenant

#### Article 1

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003*

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale, conformément à l'article 4 du livre IV du code du travail, et plus particulièrement aux articles L. 443-1-1 et L. 443-1-2 du code. Ce dispositif est destiné à faciliter et à encourager l'épargne salariale dans les cadres professionnels du plan d'épargne interentreprises (PEI) et du plan d'épargne salariale (PPESVI)(1).

(1) *Temps de travail de l'extension par arrêté du 6 février 2004.*

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003*

L'article 3.9 prend l'intitulé " Epargne salariale " et est rédigé ainsi qu'il suit :

(voir cet article)

### Article 3 - Nouvelle numérotation de l'annexe salaires minimaux

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003*

L'annexe VI " Salaire minimum " devient l'annexe VII.

### Article 4 - Durée, dénonciation

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des représentants d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L. 132-8

## Avenant n 5 du 26 novembre 2003 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des transports et des services et des sections confédérales FO.

### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003*

Le présent accord a pour objet de modifier et compléter les dispositions relatives au travail de nuit de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance

du code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la modification définitive du plan d'épargne ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés aux articles 12 (PEI) et 11 (PPESVI) des règlements annexés, pour chacun des paramètres inscrits au règlement du plan d'épargne à la date de cette dénonciation. L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du code du travail.

### Article 5 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003*

Le présent accord entre en vigueur le 1er octobre 2003. À cette date, les parties s'entendent conclure avec le Crédit Lyonnais Asset Management, organisme responsable de la gestion des fonds, une convention de gestion du plan d'épargne et modifier la dénomination officielle du plan d'épargne.

### Article 6 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003*

Le présent accord et ses annexes font l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

### Article 7 - Extension

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003*

Les parties s'entendent s'entendre de déterminer dans le délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fiat à Paris, le 7 juillet 2003.

alimentaire.

### Article 2 - Travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003*

L'article 5-12 " Travail de nuit " prend la rédaction suivante :  
(voir cet article)

### Article 3 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003*

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel ; le

décompte des heures ou nutis prévues au 5-12.2 ci-dessus s'effectuant à partir de cette même date.

Cet article est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-1 du code du travail (arrêté du 7 mai 2004).

## Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle,

## Avenant n° 6 du 15 janvier 2004 relatif aux secondes carrières

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des entreprises du commerce et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris ; Le syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires, 115, rue Louis-Armand, 13852 Aix-en-Provence Cedex 3,
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes Force ouvrière, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ; La fédération CTFC commerce, services et force de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; La fédération des services CFTD, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ; La fédération nationale des CFE-CGC, 59 / 63, rue du Rocher, 75008 Paris,

## Objet de l'avenant

### Article 1

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Le présent avenant conclu en vertu de l'article L. 122-14-13 du code du travail a pour objet d'adopter les dispositions en matière d'emploi et de formation professionnelle de nature à mieux assurer la gestion de la carrière des salariés les plus âgés en vue de permettre à certains d'entre eux de partir en retraite avant l'âge de 65 ans.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

L'article 3.3 de la convention collective nationale prend l'intitulé suivant : " Vingtaine de l'expérience. - Gestion des "secondes carrières". - Mise à la retraite à partir de 60 ans ".

Les dispositions des sous-articles 3.3.1 et 3.3.2 prennent en compte les numérotations 3.2.6 et 3.2.7 dans leur rédaction.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

L'article 3.3 " Vingtaine de l'expérience. - Gestion des "secondes carrières". - Mise à la retraite à partir de 60 ans " prend la rédaction suivante :

18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

## Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Les parties signataires sont convenues de déterminer dans le délai de l'extension du présent accord, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 26 novembre 2003.

(voir cet article)

## Article 4 - Aménagement des dispositions de l'article 3.15 de départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Les dispositions de l'article 3.15. - Départ et mise à la retraite sont rédigés ainsi qu'il suit :

(voir cet article)

## Article 5 - Allocation de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Dans l'article 8.1 des annexes I et II et dans l'article 11.2 de l'annexe III, le membre de phrase " à partir de 60 ans " est supprimé.

## Article 6 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## Article 7 - Publicité

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

## Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Les parties signataires sont convenues de déterminer dans le délai de l'extension du présent accord, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 15 janvier 2004.

# Avenant n° 7 du 25 mars 2004 relatif au titre IV Classifications

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris ; Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires, 115, rue Louis-Armand, 13852 Aix-en-Provence Cedex 3.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ; Fédération commerce, service et force de vente CFTC, 197, rue du Faouberg Saint-Martin, 75010 Paris.

## Article 1 - Structure du titre IV

*En vigueur étendu en date du 25 mars 2004*

Le titre IV est intitulé et structuré comme suit :

TRTIE IV

Classements des fonctions

Préambule

Classification Ier

Présentation des classifications

Le contenu étant celui du chapitre II actuel.

Classification II

Classifications générales

Le contenu étant celui du chapitre III actuel.

Classification III

Outils de classification

## Article 2 - Préambule

*En vigueur étendu en date du 25 mars 2004*

La fin du 2e alinéa du préambule est rédigé ainsi qu'il suit :

(voir ce texte)

## Article 3 - Présentation des classifications

*En vigueur étendu en date du 25 mars 2004*

Le premier alinéa du préambule est complété ainsi :

(voir ce texte)

## Article 4 - Niveaux de classification

*En vigueur étendu en date du 25 mars 2004*

Au 1er alinéa de l'article 4.2 " Niveaux de qualification ", les termes " article 1er " sont remplacés par : " ci-dessus et développés au chapitre III ".

## Article 5 - Evolution professionnelle

*En vigueur étendu en date du 25 mars 2004*

Le 3e alinéa de l'article 4.3 " Evolution professionnelle " est modifié ainsi qu'il suit :

(voir cet article)

## Article 6 - Polyactivité - Fonctions multiples - Remplacements provisoires

*En vigueur étendu en date du 25 mars 2004*

Le titre de l'article 4.4 est complété ainsi : " Remplacements provisoires. "

Cet article est structuré ainsi :

(voir cet article)

## Article 7 - Période d'accueil dans la fonction

*En vigueur étendu en date du 25 mars 2004*

Il est ajouté à l'article 4.5 les 2 alinéas suivants :

(voir cet article)

## Article 8 - Fonctions - Repères

*En vigueur étendu en date du 25 mars 2004*

La liste des fonctions-repères est modifiée et complétée ainsi qu'il suit :

(voir ce texte)

## Article 9 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 25 mars 2004*

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## Article 10 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 25 mars 2004*

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

## Article 11 - Extension

*En vigueur étendu en date du 25 mars 2004*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Avenant n 8 du 9 juin 2004 complétant l'avenant n 6 du 15 janvier 2004 sur la valorisation de l'expérience, la gestion des secondes carrières et la mise à la retraite à partir de 60 ans

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des entreprises du commerce et de la distribution ; Le syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires,
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secrétaires confédérés FO ; La fédération commerce, services et force de vente CTFC ; La fédération des services CDFT ; La fédération nationale des employés du commerce, de la distribution et des services CGT,

### Article 1 - Objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 9 juin 2004*

Le présent avenant a pour objet de permettre la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié ayant commencé à travailler très jeune et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein avant l'âge de 60 ans.

### Article 2 - Salariés ayant commencé à travailler très jeunes

## Avenant n 9 du 9 juin 2004 portant sur le titre XII Accès à la formation tout au long de la vie professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution ; Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secrétaires confédérés FO ; Fédération CTFC commerce, services et force de vente ; Fédération des services CDFT ; Fédération nationale des employés du commerce, de la distribution et des services CGT.

### Article 1 - Objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 9 juin 2004*

Le présent avenant intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Journal officiel du 5 mai 2004.

*En vigueur étendu en date du 9 juin 2004*

L'article 3-15.3 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est complété ainsi qu'il suit :

(voir cet article)

### Article 3 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 9 juin 2004*

Le présent accord est applicable à la même date que l'avenant n° 6 du 15 janvier 2004.

### Article 4 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 9 juin 2004*

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

### Article 5 - Extension

*En vigueur étendu en date du 9 juin 2004*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fiat à Paris, le 9 juin 2004.

Ses dispositions se substituent à sa date d'entrée en vigueur, à celles figurant au titre XII actuel de la convention collective nationale.

### Article 2 - Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

*En vigueur étendu en date du 9 juin 2004*

Le titre XII de la convention collective nationale prend la rédaction suivante.

(voir ce titre)

### Article 3 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 9 juin 2004*

Le présent avenant s'appliquera au 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il remplacera à sa date d'entrée en vigueur les dispositions du titre XII de la convention collective nationale.

## Article 4 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 9 juin 2004*

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

### Accord du 4 octobre 2004 relatif à la mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution ; Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des vendeurs indépendants FO ; Fédération CTFC commerce, services et force de vente ; Fédération des vendeurs CDFT ; Fédération nationale des vendeurs CFE-CGC.

*En vigueur non étendu en date du 4 oct. 2004*

Contient que :

### Avenant n° 10 du 10 novembre 2004 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution ; Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des vendeurs indépendants FO ; Fédération CTFC commerce services et force de vente ; Fédération des vendeurs CDFT ; Fédération nationale des vendeurs CFE-CGC.

### Objet de l'avenant

Article 1

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

La promulgation de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a rendu caduc l'ensemble des dispositifs ayant trait au PPESVI.

Le présent avenant irait préciser les modalités de mise en place du PERCO-I se substituant au PPSEVI au 1er janvier 2005.

Par ailleurs, la société de gestion Crédit Linaoys Asset Management a été absorbée le 1er juillet 2004 par une nouvelle société de gestion Crédit Agricole Asset Management (CAAM). Par

## Article 5 - Extension

*En vigueur étendu en date du 9 juin 2004*

Les parties signataires conviennent de proroger sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des vendeurs du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 9 juin 2004.

- l'extension de l'avenant CCN n° 9 du 9 juin 2004 ne pourra intervenir avant la fin de l'année 2004 ;

- l'application des dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Journal officiel du 5 mai 2004 relatives à la poursuite de l'application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, les signataires conviennent de fixer au 1er octobre 2004 l'application de l'accord.

Cette décision sera notifiée par la FCD à l'OPCA de branche, le FORCO, afin que les mesures en matière financière soient réalisées, pour l'ensemble des entreprises de la branche, sans discontinuité, permettant ainsi d'accompagner la dynamique suscitée par l'accord précité en matière d'insertion et de professionnalisation.

Fait à Paris, le 4 octobre 2004.

alors que la direction départementale du commerce, la nouvelle entité (CAAM) est subrogée de plein droit dans tous les droits et obligations, contrats, conventions et autres engagements pris par Crédit Linaoys Asset Management.

Au vu de ces éléments, le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 3-9 et de l'annexe VI de la convention collective nationale relative à l'épargne salariale et créant le plan d'épargne salariale dans les entreprises du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

L'article 3.9 " Epargne salariale " est modifié ainsi qu'il suit :

(voir cet article)

### Section 1 : Plan d'épargne interentreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

#### Article 3 - Formalités d'adhésion au plan

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Le 1er paragraphe de l'article 1er, soit l'article 1 de l'annexe VI est (voir cet article)

Le 3e paragraphe de l'article 1 est supprimé.

## Article 4 - Alimentation du PEI

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

L'article 3 est modifié comme suit :

(voir cet article)

## Article 5 - Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Le 1er paragraphe de l'article 4.1 est modifié ainsi qu'il suit :

(voir cet article)

## Article 6 - Gestion des sommes collectées

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

L'article 5 est modifié comme suit :

(voir cet article)

## Article 7 - Conseil de surveillance du fonds commun de placement multi-entreprises

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Le 1er paragraphe de l'article 6 est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

## Article 8 - Prise en charge des frais de fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

L'article 7 est modifié ainsi qu'il suit :

(voir cet article)

## Article 9 - Information des bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

À la fin de la dernière phrase du dernier paragraphe de l'article 8, à la suite des mots " de la CSG et de la CDRS " sont ajoutés les mots " et des prélèvements sociaux ".

## Article 10 - Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Le 1er paragraphe de l'article 10 est remplacé par ce qui suit :

(voir cet article)

## Article 11 - Durées de blocage et cas de déblocage anticipé

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

L'article 12 est complété comme suit :

(voir cet article)

## Section 2

### Article 12

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Le titre de la section 2 " Plan d'épargne d'entreprise " est remplacé par : " Plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) ".

### Article 13

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Dans le paragraphe précédant le préambule, les mots " Plan d'épargne d'entreprise " sont remplacés par les mots " Plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) ".

## Article 14 - Préambule

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

La 1re phrase est modifiée comme suit :

(voir cet article)

## Article 15 - Formalités d'adhésion au plan

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Le 1er paragraphe de l'article 1er " Formalités d'adhésion au plan " est supprimé.

Dans les 2e et 3e paragraphes, le mot " PSEI " est remplacé par le mot " PERCO ".

Le 2e paragraphe du même article est remplacé par ce qui suit :

(voir cet article)

## Article 16 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Dans le 1er paragraphe de l'article 2, le mot " PSEI " est remplacé par le mot " PERCO ".

La 1re phrase du 3e alinéa du même article est supprimée.

## Article 17 - Alimentation du PPESVI

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Le trite de l'article 3 dvenait " Ateitnloman du PERCO-I ", les mciiooadfints saentivus sont, en outre, apportées :

(voir cet article)

## Article 18 - Gestion des sommes collectées

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Les mtofncaidois savnetuis snot apportées à l'article " Gtoisen des smomes collectées ".

(voir cet article)

## Article 19 - Conseil de surveillance du fonds commun de placement multi-entreprises

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Le 1er pahpragare de l'article 5 est remplacé par ce qui siut :

(voir cet article)

## Article 20 - Prise en charge des frais de fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

6.1. Firas de teune de cmpote individuel.

L'article 6 est modifié comme siut :

(voir cet article)

## Article 21 - Informations des bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Dnas les 2e et 3e paeahgrarps de l'article 7, les mtos " PPSEVI " snot remplacés par le mot " PERCO-I ".

A la fin de la dernière pahsre du deenirr paragraphe, à la sutie des mtos " de la CSG et de la CDRS " snot ajoutés les mtos " et des prélèvements sicauox ".

## Article 22 - Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Le 1er pahaparrge de l'article 9 est remplacé par ce qui siut :

(voir cet article)

## Article 23 - Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

La rédaction de l'article 11 est remplacée par ce qui siut :

(voir cet article)

## Article 24 - Retrait des fonds

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

La rédaction de l'article est asnii modifiée :

(voir cet article)

## Article 25 - Durée

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Dnas l'article 13 " Durée ", le tmere " PSVPEI " est remplacé par " PERCO-I ".

## Appendice à la section 2

### Article 26 - Critères de choix et liste des formules de placement

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Est insérée en appendice, après le tlbaeau présentant la csoiopoitmn et la stratégie de paenecmlt des 5 compartiments, la nictoe présentant l'option " PERCO-I pilotée " jionte ci-après au présent avenant.

### Article 27 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Le présent anevnat est abiplalcpé au 1er jevniar 2005.

### Article 28 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Le présent acorcd srea déposé en 5 exeliprmeas à la diection départementale de l'emploi et de la fmitooarn professionnelle, 18, aeunve Parmentier, 75011 Paris.

### Article 29 - Extension

*En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004*

Les paietrs srgneiaatis snot cvneounes de dmandeer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eertisermps du cmerocme et de la dirtuiotsbin étant chargée des formalités à

## Avenant interprétatif n 11 du 21 janvier 2005 relatif au droit individuel à la formation et aux forfaits de prise en charge horaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eiernteprss du cmemcore et de la dbiutirtisn (FCD) ; Syndicat natoianl des négociants spécialisés en puortids alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des traalvelirus de l'alimentaion, des tcbas et aeltetlmus et des scrteeus ceexonns FO ; Fédération commerce, seveicrs et froce de vente CTFC ; Fédération des serevics CDFT ; Fédération aimaagnolirerte CFE-CGC.

### Article 1 - Objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005*

Cet aanvnet a puor ojbet de préciser l'intention cmmunoe des stgnieiaras de l'avenant CCN du 9 juin 2004 sur l'exercice du driot ideviunidl à la fotomairn et sur la définition des firfatos de psire en chgrae hreaiors des périodes et des carontts de professionnalisation.

### Article 2 - Exercice du droit individuel à la formation

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005*

Le pmerier alinéa de l'article 12.3.2.3 " L'exercice du driot idvduineil à la frmitoaoon (DIF) ", est rédigé anisi qu'il siut :

(voir cet article)

### Article 3 - La période de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005*

## Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

*En vigueur en date du 6 déc. 2004*

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des cmremecos et des sveiecrs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bleagnot Cedex, au ciesnol des prud'hommes

Fiat à Paris, le 10 nmrbevee 2004.

En aipoatilpcn du 1er alinéa de l'article 12.3.2.2 " La période de prsstfoeasoioilannn ", l'avant-dernier alinéa diudt aicltre est rédigé anisi qu'il siut :

(voir cet article)

### Article 4 - Le contrat de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005*

En aticapiplon de l'article 12.5.2 " Otcefibjs et pcienpris ", le pmereir alinéa de l'article 12.5.5 " Ftfiroas harioers de prise en crghae " est rédigé ansii qu'il siut :

(voir cet article)

### Article 5 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005*

Le présent avenant, qui interprète l'avenant CCN n 9, est aplpbacile à la même dtae que celui-ci.

### Article 6 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005*

Le présent aanevt srea déposé en 5 eplmleexiars à la drection départementale du travail, de l'emploi et de la fotoarmin professionnelle, 18, aneuve Parmentier, 75001 Paris.

### Article 7 - Extension

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005*

Les pearits saeiatiirngs snot cuonevnes de damdneer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des ereptrsnies du crmemcoe et de la dtitibuoirsn étant chargée des formalités à aoimplccr à cttee fin.

Fiat à Paris, le 21 jinvear 2005.

de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Piars Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos avnos le piliasr de vuos farie saovir que, après décision du bruaeu fédéral de la fédération des cmmeorecs et des sirvcees UNSA, prsie à l'unanimité, nuos adhérons à la coeotnnivn clclcovite " Crcoemme de détail et de gors à prédominance atireilmane " n 3305.

Velieulz agréer, Monsieur, nos siutaantlos distinguées.

Le secrétaire général.

## Avenant n 14 du 31 janvier 2006

# relatif à l'actualisation de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution ; Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des structures connexes FO ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération allemande CFE-CGC.

## Article 1er - Objet et présentation de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues ci-dessous.

Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des textes et articles existants.

## Article 2 - TITRE Ier : Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Les articles 1.2, 1.4 et 1.5 du titre Ier sont ainsi modifiés :

### Article 1.2

Durée. - Révision. - Dénonciation

L'actuel 1er alinéa devient l'article 1.2.1 " Durée ".

La 1re phrase est modifiée comme suit :

Les autres alinéas 2 à 5 deviennent l'article 1.2.2 " Révision ".

Il est ajouté un nouveau alinéa :

L'actuel alinéa 6 devient l'article 1.2.3 " Dénonciation ", qui prend la rédaction suivante :

### Article 1.4

Diffusion de la convention collective et du règlement intérieur

L'article est complété ainsi :

### Article 1.5

Conflits collectifs, médiation préalable obligatoire de conciliation

#### Article 1.5.1.3

Au point c, la référence à " l'annexe VI " est remplacée par " l'annexe VII ".

#### Article 1.5.2.4

Le dernier alinéa est modifié comme suit :

## Article 3 - TITRE II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Les articles 2.1, 2.3 et 2.6 du titre II sont ainsi modifiés :

### Article 2.1

Exercice du droit syndical

L'article est complété ainsi :

### Article 2.3

Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical

L'article 2.3 est renommé " Conditions d'exercice du mandat syndical au névu de la branche ".

### Article 2.3.1

Réunions statutaires

Le 1er alinéa est modifié comme suit :

### Article 2.3.2

Commissions paritaires de la profession

Il est ajouté avant le 1er alinéa actuel :

Le 1er alinéa actuel est en outre rédigé ainsi :

### Article 2.6

Elections

Un préambule est inséré comme suit :

### Article 2.6.1

L'article est modifié comme suit :

## Article 4 - TITRE III : Contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Au titre III, un préambule est inséré et les articles 3.1, 3.2, 3.3, 3.7, 3.8, 3.10, 3.15 et 3.16 sont ainsi modifiés :

Préambule

Le préambule suivant est inséré avant l'article 3.1 :

### Article 3.1

Embauche

Le 1er alinéa est supprimé.

### Article 3.2

Emploi des jeunes travailleurs

#### Article 3.2.1

Le 1er alinéa est modifié comme suit :

#### Article 3.2.4

Le 2e alinéa est modifié comme suit :

Article 3.3

Valorisation de l'expérience, goeitsn de soecdnes carrières,

mise à la rearitte à pratir de 60 ans

Article 3.3.1.4

Formation

Le 2e alinéa est modifié cmome siut :

Article 3.3.1.6

Prévention de la désinsertion professionnelle

Les terems " médecine du taairvl " snot remplacés par les tremes satnvius : " svricee de santé au taviarl ".

Article 3.7

Modalités de rémunération

Article 3.7.1

Personnel à tmpes complet

Le 3e alinéa est modifié cmome siut :

Article 3.8

Prime annuelle

Article 3.8.3.5

L'article est complété ansii :

Article 3.8.4.2

L'article est complété ainsi :

Article 3.10

Retraite complémentaire

L'article est ainsi rédigé :

Article 3.15

Départ ou msie à la retraite

Article 3.15.7

Contreparties en treems d'emploi

La 1re pahsre du 2e alinéa est modifiée comme siut :

Article 3.16

Ancienneté

Article 3.16.1

Il est inséré une nluovele référence à l'énumération de la 1re pirate de prashe : " 12.3.2.3. "

Article 3.16.2

Le piont d est modifié comme siut :

Le ponit e est modifié comme siut :

Le point g est supprimé.

Article 3.16.3

L'article est modifié comme siut :

## Article 5 - TITRE V : Durée et organisation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Le préambule et les alcirets 5.3, 5.6, 5.7, 5.9, 5.10, 5.12, 5.15, 5.17 et 5.18 du trite V snot anisi modifiés :

Préambule

Le denierr alinéa est remplacé par ce qui siut :

Aclrite 5.3

Osoigarntian et contrôle du tpmes de travail

Le 6e alinéa est modifié cmome siut :

Airlcte 5.6

Aménagement du tepms de travail

Alrtcie 5.6.2

Durée allennue du travail

Le 2e alinéa est modifié cmome siut :

Alricte 5.6.7.1

Principes

Le 2e triet est modifié cmome siut :

Aictlre 5.6.7.6

Régularisation du cotpme de compensation

La 1re phrsae du 2e triet est modifiée cmome siut :

Le 3e tiret est modifié cmome siut :

Alirctre 5.7

Dtiinospioss spécifiques au pnsoneerel d'encadrement et à ceirnats salariés itinérants

Aticrle 5.7.2

Firaoft défini en jours

Le 3e alinéa est complété asnii :

Le 10e alinéa est modifié cmome siut :

Acilrte 5.7.3

Forafit en hreues sur l'année

Le 4e alinéa est complété asini :

Acritle 5.9

Preecanems et astreintes

Ariclce 5.9.2.2

Champ d'intervention et tepms passé en intervention

Le 2e alinéa est modifié anisi :

Aclrite 5.10

Hreues supplémentaires

Le 3e alinéa est supprimé.

Le 4e alinéa est modifié cmome siut :

Alctire 5.12

Tiaarvl de nuit

Dans le préambule, situé au 5<sup>e</sup> alinéa, il est intégré un nouveau alinéa :

Article 5.12.1

Définition de travail de nuit

La section présente est modifiée comme suit :

Article 5.12.3

Règles particulières des travailleurs de nuit

Il convient d'insérer un nouveau point :

Article 5.12.4

Méthodes de salaire

Un 3<sup>e</sup> alinéa est inséré :

Article 5.12.5

Intensité et durée du travail des travailleurs de nuit

Le premier alinéa est modifié comme suit :

Article 5.15

Jours fériés

Il est ajouté un nouveau alinéa :

Article 5.17

Compte épargne-temps

Le 4<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

Dans le 5<sup>e</sup> alinéa, les termes " certains en temps " sont supprimés.

Le 8<sup>e</sup> alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 5.17.1

Compte de bilan du compte

1<sup>er</sup> alinéa :

La première phrase et les trois premiers tirets qui la suivent sont modifiés comme suit :

Deux tirets sont ajoutés :

Le 2<sup>e</sup> alinéa est supprimé.

Le 3<sup>e</sup> alinéa est complété ainsi :

Le 5<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

Article 5.17.2

Compte de bilan du compte

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

Article 5.17.5

Clôture du compte par anticipation

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

Article 5.18

Réduction de la durée du travail et temps de formation

Cet article est supprimé.

L'article 5.19 " Bilan annuel sur la durée du travail " devient donc l'article 5.18.

Voir le préambule et les articles 5.3, 5.6, 5.7, 5.9, 5.10, 5.12, 5.15, 5.17 et 5.18 du titre V.

## Article 6 - TITRE VI : Travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Les articles 6.2, 6.3, 6.5, 6.6, 6.7 et 6.8 du titre VI sont ainsi modifiés :

Article 6.2

Création de travail

Le 2<sup>e</sup> alinéa est complété comme suit :

- un 1<sup>er</sup> tiret est inséré : " - la quotité annuelle du salarié ; "

(l'actuel 1<sup>er</sup> tiret devient donc le 2<sup>e</sup> tiret) ;

- un 3<sup>e</sup> tiret est inséré : " - les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ; "

(les articles 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> tirets deviennent respectivement les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> tirets) ;

- un 6<sup>e</sup> tiret est inséré : " - les éléments de la rémunération ; "

(les articles 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> tirets deviennent respectivement les 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> tirets).

Les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> tirets du 3<sup>e</sup> alinéa sont supprimés et remplacés par :

" - surcroît d'activité (pouvant être lié à "l'effet d'ouverture" d'un magasin). "

Article 6.3

Méthodes de travail du contrat de travail

Article 6.3.1

L'article est modifié comme suit :

Article 6.3.2

Le 1<sup>er</sup> paragraphe et le 1<sup>er</sup> tiret du point 6.3.2 sont modifiés comme suit :

Article 6.5

Modalités conventionnelles

Article 6.5.1

L'article est complété ainsi :

Article 6.5.5

Il est rajouté à la fin de l'article :

Article 6.5.6

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

Le second alinéa est supprimé.

Article 6.6

Modalités individuelles

Arcilte 6.6.2

Les 2e et 3e alinéas sont modifiés comme suit :  
Article 6.6.4

Le 3e tiers est supprimé.  
Article 6.6.7

Le dixième alinéa est modifié comme suit :  
Article 6.7  
Garanties collectives  
Article 6.7.8

La référence à " l'article L. 212-4-6 du code du travail " est remplacée par " l'article L. 212-4-10 du code du travail ".

Article 6.8  
Matières des hirondelles de travail  
Article 6.8.3  
Régularisation annuelle

Le 2e alinéa est supprimé.  
Voir les articles 6.2, 6.3, 6.5, 6.6, 6.7 et 6.8 du titre VI.

## Article 7 - TITRE VII : Congés payés et absences

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Les articles 7.1, 7.5 et 7.6 du titre VII sont ainsi modifiés :

Article 7.1

Congés payés

Article 7.1.1

L'avant-dernier tiers est modifié comme suit :

Article 7.5

Absences autorisées pour événements de famille

Article 7.5.1.2

Sans condition d'ancienneté

Le point a est complété ainsi :

Le point e est modifié comme suit :

Le dernier alinéa est complété ainsi :

Article 7.5.3

L'article 7.5.3 est remplacé par la disposition suivante :

Article 7.5.4

Le point 7.5.3 devient de fait le point 7.5.4.

Article 7.6

Protection de la maternité et éducation des enfants

Article 7.6.5

Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant

Le 2e alinéa est modifié comme suit :

Article 7.6.6.2

Le 1er alinéa est modifié comme suit :

Le 2e alinéa est supprimé et remplacé comme suit :

## Article 8 - TITRE VIII : Hygiène et sécurité

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

L'article 8.3 du titre VIII est ainsi modifié :

Article 8.3  
Médecine du travail

L'intitulé de l'article 8.3 est modifié comme suit : " Service de santé au travail ".

Les termes : " Médecine du travail " sont remplacés par :  
" Service de santé au travail ".

Un nouveau point 6 est intégré dans le tableau figurant sous l'article 8.3 :

De fait, les points 6 et 7 deviennent respectivement les points 7 et 8.

(Voir cet article).

## Article 9 - TITRE IX : Commission paritaire nationale de l'emploi

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Les articles 9.2 et 9.3 du titre IX sont ainsi modifiés :

Article 9.2  
Composition

Le 1er point est modifié comme suit :

Il est ajouté un 3e point ainsi rédigé :

Article 9.3  
Rôle et missions  
Article 9.3.1

Dans le domaine de l'emploi

Le 1er alinéa est modifié comme suit :

Dans le dernier alinéa, les termes " par le salarié " sont remplacés par " par le service de santé au travail ".

Voir les articles 9.2 et 9.3 du titre IX.

## Article 10 - TITRE X : Problèmes généraux de l'emploi

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Les articles 10.1 et 10.2 du titre X sont ainsi modifiés :

Article 10.1

Information des représentants du personnel

Article 10.1.4.1

Le 1er alinéa est modifié comme suit :

Le 2e alinéa est modifié comme suit :

Article 10.1.4.2

Le 3e alinéa n'est pas modifié.

Le 4e alinéa est modifié comme suit :

Article 10.2

Dispositions sociales

Article 10.2.1

Actions à entreprendre par l'entreprise

Le 1er alinéa est complété ainsi :

Dans le 2e alinéa, les termes "plan social" sont remplacés par "plan de sudaarvgee de l'emploi".

Article 10.2.10

Reconversion et indemnité de licenciement

Le 2e alinéa est modifié comme suit :

Article 10.2.9

Priorité de réembauchage

Dans le 2e alinéa, les termes : "plan social" sont remplacés par : "plan de sgdævruee de l'emploi".

Article 10.2.12

Déclaration des offres d'emploi

Cet article est supprimé.

## Article 11 - ANNEXE I : Employés et ouvriers personnel de livraison

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Les articles 6 et 7 de l'annexe I sont ainsi modifiés :

Article 6

Complément de salaire en cas de maladie ou accident

Le préambule est complété ainsi :

Article 6.5.3

L'article est complété comme suit :

Article 7

Indemnité de licenciement

Article 7.1

L'article 7.1 est modifié comme suit :

Article 7.1.3

Le point 7.1.3 devient de fait le point 7.1.2.

Le 1er alinéa est modifié comme suit :

Les termes : " 7.1.2 " sont remplacés par :

" 7.1.1 ".

Le 3e alinéa est modifié comme suit :

Article 7.1.4

L'article 7.1.4 devient l'article 7.4.

Les termes : " au point 7.1.2., le cas échéant au point 7.1.3 " sont supprimés.

Article 7.2

L'article 7.2 est ainsi recomposé :

*Voir les articles 6 et 7 de l'annexe I.*

## Article 12 - ANNEXE II : Agents de maîtrise et techniciens

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Les articles 5 et 7 de l'annexe II sont ainsi modifiés.

Article 5

Complément de salaire en cas de maladie ou accident

Le 1er alinéa est modifié comme suit :

Article 5.5.3

Le point 5.5.3 est modifié comme suit :

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la ancienneté d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois.

Article 7

Indemnité de licenciement

Article 7.1

L'article 7.1 est modifié comme suit :

Article 7.1.3

Le point 7.1.3 devient de fait le point 7.1.2.

Le 1er alinéa est modifié comme suit :

Les termes : " 7.1.2 " sont remplacés par :  
" 7.1.1 ".

Le 3e alinéa est modifié comme suit :

Article 7.1.4

L'article 7.1.4 devient l'article 7.4.

Les termes : " au point 7.1.2., le cas échéant au point 7.1.3 " sont supprimés.

Article 7.2

L'article 7.2 est ainsi recomposé :

L'annexe prévoit des durées différentes de délais de prévenance

pour la rétractation (6 mois) et les avertissements de suspension (3 mois).

Ces avertissements entraînent une suspension partielle de ces délais.

NB - La loi précise que le délai de prévenance est celui applicable en cas de licenciement (L. 122-14-13 du code du travail).

Les articles 5 et 7 de l'annexe II sont ainsi modifiés.

## Article 13 - ANNEXE III : Cadres

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Les articles 7 et 10 de l'annexe III sont ainsi modifiés :

Article 7

Complément de salaire en cas de maladie ou accident

Le 1er alinéa est complété ainsi :

Article 7.1

Le premier alinéa du point 7.1. est complété ainsi :

Article 7.2

Le point 7.2 est complété ainsi :

Article 10

Indemnité de licenciement

Article 10.1

L'article 10.1 est modifié comme suit :

Article 10.1.1

La dernière phrase du point 10.1.1 est supprimée.

Article 10.2

L'article 10.2 est ainsi recomposé :

Article 10.3

La référence : " article 23 " est remplacée par :

" article 3.12 ".

Article 10.4

Les termes : " au point 10.1 " sont remplacés par : " aux points 10.1 et 10.2 ".

Voir les articles 7 et 10 de l'annexe III.

## Article 14 - ANNEXE IV : Personnel d'encadrement

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Les articles 8 et 9 de l'annexe IV sont ainsi modifiés :

Article 8

Culture de non-concurrence

Le 3e tiret du 2e alinéa est modifié comme suit :

" - déterminer la corrélation financière ; "

Article 9

Date d'application

Cet article est supprimé.

Voir les articles 8 et 9 de l'annexe IV.

## Article 15 - ANNEXE V : Formation initiale minimale obligatoire FIMO et formation continue obligatoire de sécurité FCOS des chauffeurs

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Les articles 2, 3, 5, 6, 7, 11 et 12 de l'annexe V sont ainsi modifiés :

Article 2

Salariés concernés

Article 2.2

Les termes " sauront le calendrier prévu à l'article 5 ci-après " sont supprimés.

Article 2.3

Est inséré, après le 3e tiret :

Article 3

Durée et contenu de la FIMO

Article 3.2

Le 2e tiret est complété comme suit :

Un 4e tiret est inséré :

Article 3.6

Les termes : " du capital de temps de formation " sont remplacés par les termes suivants : " de la période de professionnalisation, du droit individuel à la formation ".

Article 5

Conditions d'application

L'article 5 est renommé et remplacé par la disposition qui suit :

" Article 5

Equivalences

Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de formation illicite minimale les salariés visés aux articles 4 et 5 du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004. "

Article 7

Salariés concernés

L'article 7 est modifié comme suit :

Article 11

Financement des frais de la FCOS

La 1re phrase est modifiée comme suit :

Article 12

Attestation de formation illicite et continue

Article 12.1

Attestations de formation initiale

Les points a et b sont supprimés.

De fait, les points c, d, e deviennent respectivement les points a, b, c.

Voir les articles 2, 3, 5, 6, 7, 11 et 12 de l'annexe V.

## Article 16 - ANNEXE VI : Epargne salariale

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

L'article 5 et l'appendice à la section ainsi que les articles 3, 4, 5 et l'appendice à la section II de l'annexe VI sont ainsi modifiés :

Section I Partie d'épargne interentreprises

Article 5

Montants des sommes collectées

Article 5.1

Suppléments de placement

Dans le dernier alinéa, les termes : " la Commission aux opérations de bourse (COB) " sont remplacés par : " l'Autorité des marchés financiers (AMF) ".

Article 5 à la section I : Critères et choix de liste des fonds de placement

Au 2<sup>e</sup> alinéa, les termes : " Crédit linéaire " sont remplacés par : " Crédit agricole ".

Section II Partie épargne salariale

Article 3

Annexe I du PERCO-I

Article 3.5

Transferts

Les termes " mias ne font pas l'objet de versements complémentaires de l'employeur " sont supprimés.

Article 4

Montants des sommes collectées

Article 4.1

Suppléments de placement

Dans le premier alinéa, les termes : " la Commission aux

opérations de bourse (COB) " sont remplacés par : " l'Autorité des marchés financiers (AMF) ".

Article 5

Conseil de surveillance du fonds commun

de placement multi-entreprises

La référence : " 5.1 " est remplacée par : " 4.1 ".

Article 5 à la section II : Critères et choix de liste des fonds de placement

Au 2<sup>e</sup> alinéa, les termes : " Crédit linéaire " sont remplacés par : " Crédit agricole ".

Voir l'article 5 et l'appendice à la section, ainsi que les articles 3, 4, 5 et l'appendice à la section II de l'annexe VI.

## Article 17 - ANNEXE VI : Date d'application

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Le présent avenant s'appliquera au 1<sup>er</sup> avril 2006.

## Article 18 - ANNEXE VI : Publicité

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

## Article 19 - ANNEXE VI : Extension

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 31 janvier 2006.

## Article 1 - Objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Le présent avenant intervient en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, publiée au Journal officiel du 12 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Ses dispositions s'intègrent, à sa date d'entrée en vigueur, au titre III actuel de la convention collective nationale.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent prévaloir sur les dispositions ci-dessous.

Pour une meilleure lisibilité, les signataires décident de créer au sien dudit titre, un article 3.2 intitulé " Mesures spécifiques ", qui reprendra ainsi les dispositions sur l'emploi des jeunes travailleurs (art. 3.2.1), les dispositions sur la formation de

## Avenant n° 15 du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution ; Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération des services CDF ; Fédération interprofessionnelle CFE-CGC ; Fédération des professionnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

l'expérience, la gestion des " succès carrières " et la mise à la retraite à partir de 60 ans (art. 3.2.2), et les dispositions du présent article (art. 3.2.3). La numérotation des articles suivants sera adaptée en conséquence.

Les annexes du présent article sont par ailleurs regroupées en une annexe VII de la CCN, intitulée " Emploi des personnes handicapées ". Certaines parties de cette annexe pourront être mises à jour en tant que de besoin. L'annexe VII actuelle, " Saealirs mmnuiaix ", devient annexe VIII.

## Article 2 - Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Article 3.2.3

Objets de la branche pour l'emploi des personnes handicapées

(Voir cet article).

Fait à Paris, le 9 mars 2006.

## Article - Caractéristiques des personnes handicapées en France aujourd'hui

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Etat des lieux 2005 AGEFIPH

" Si en France 20 millions de personnes déclarent au moins une déficience, l'Atlas se focalise sur les tiers handicapés et plus précisément sur ceux qui bénéficient d'une reconnaissance officielle du handicap.

Les modes de reconnaissance du handicap sont pluriels et par ailleurs non exclusifs mais la CORTEOP est au centre des dispositifs de reconnaissance du handicap : elle décide d'attribuer ou non la qualité de travailleur handicapé. Son activité globale a doublé en 10 ans et en 2003, plus de 250 000 personnes ont obtenu la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé (RTQH). La proportion des RTQH depuis 1996 s'élève à + 7,6 % en moyenne annuelle. Les autres modes d'accès à la reconnaissance officielle du handicap, bien qu'ils concernent des catégories les mêmes personnes, contribuent également à la pérennité du nombre de travailleurs handicapés : retards d'accidents liés au travail, pensions d'invalidité et avec la loi de février 2005, les allocations pour adultes handicapés et les allocations d'invalidité. Certaines personnes handicapées, pour des raisons qui ne sont pas en capacité d'accéder au milieu ordinaire de travail, bénéficient d'un accès au milieu spécialisé. En 2003, environ 53 336 personnes ont été reconnues comme personnes handicapées par le médecin agréé par le CAT.

La poursuite de la demande et l'augmentation des reconversions mécaniquement à une augmentation du nombre d'actifs travailleurs handicapés. Si une partie

d'entre eux est maintenant dans l'emploi ou en recherche un autre, une part non négligeable attend le nombre croissant des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE.

En 2004, 258 140 travailleurs handicapés sont dans l'emploi et 21,5 % de l'ensemble des demandeurs inscrits à l'ANPE dans les mêmes catégories de demande. Leur nombre est en progression depuis 2000 et il augmente à un rythme plus élevé que celui des personnes valides. Cet écart est une conséquence pour le travailleur handicapé. Il est peu sensible aux fluctuations du marché du travail : leur nombre diminue moins vite quand le chômage régresse mais il augmente plus rapidement quand le chômage s'aggrave.

Au handicap qui définit cette population s'ajoutent d'autres handicaps sociaux et professionnels qui constituent en germe le risque élevé d'un chômage persistant ou récurrent. D'autre part, la population handicapée présente des différences structurelles importantes comparées à l'ensemble des demandeurs d'emploi : part plus importante des plus de 50 ans (29,4 %), niveaux de formation et de qualification plus faibles (47 % d'ouvriers ou employés non qualifiés), ancienneté de chômage plus importante (44,2 % sont au chômage depuis plus de 12 mois). D'autre part, la demande d'emploi des personnes handicapées est fortement polarisée vers des métiers à forte concurrence et pour lesquels il souffre d'un déficit de qualification.

L'enquête Handicap Incapacités et Dépendances de l'INSEE dénombre 557 000 travailleurs handicapés en emploi. Cette population est généralement méconnue mais les données issues des déclarations obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés permettent un éclairage sur l'emploi dans les entreprises de 20 salariés et plus. Ils sont environ 224 000 en 2001. 69 % sont des hommes et ils sont nettement plus âgés que les salariés valides. Les caractéristiques diffèrent surtout selon la nature des entreprises dans lesquelles ils travaillent. On peut résumer de manière un peu schématisée ces écarts en deux points : le secteur secondaire, qui maintient dans l'entreprise des travailleurs ayant subi un handicap dans l'emploi, et le secteur tertiaire qui accueille des travailleurs déjà handicapés. " La population handicapée en milieu ordinaire de travail : caractéristiques clés année 2004

Les personnes handicapées à la recherche d'un emploi (données à fin décembre 2004 source ANPE)

- 258 140 demandeurs d'emploi handicapés de catégories 1 à 3, soit 7,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi ;
- 162 706 recherchent un CDI à temps plein (catégorie 1) ;
- 75 896 recherchent un CDI à temps partiel (16,2 % de la DFEM de catégorie 2) 58 % sont des hommes ;
- 29 % ont 50 ans ou plus ;
- 37 % ont un niveau de formation inférieur au CAP ;
- 48 % recherchent un emploi d'ouvriers ou d'employés non

qualifiés ;

- 44 % sont au chômage depuis 1 an ou plus ;

- le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a augmenté en moyenne de 5,9 % par an depuis 2000 ;

- la part des 50 ans et plus a progressé de 10,5 % par an depuis 2000.

L'emploi des personnes handicapées  
(données DOETH 2001 source Darès)

- 557 000 handicapés en emploi (source HID) dont 342 000 en milieu professionnel privé ;

- 223 762 travaillent dans des établissements privés assujettis à la loi de 1987 ;

- 69 % sont des hommes ;

- 38 % ont 50 ans ou plus ;

- 54 % sont ouvriers et 25 % employés ;

- leur ancienneté moyenne dans l'établissement est de 16 ans mais 38 % y travaillent depuis plus de 20 ans ;

- 61 % ont une résidence COTOREP.

## Article - Situation de la branche par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés enquête Observatoire prospectif du commerce

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Présentation générale

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits

et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est publiée au Journal officiel du 2 février 2005. Ce texte définit les principes généraux en faveur des personnes handicapées :

accès aux droits fondamentaux, citoyenneté, compensation, ressources, accueil et informations, évaluations des besoins, accessibilité ....

La loi prévoit, notamment, une négociation de branche, tous les 3 ans sur les mesures concernant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Ainsi, afin de mieux connaître la situation de l'emploi des handicapés dans le commerce de détail et de gors à prédominance alimentaire, la branche a conduit une étude quantitative, à partir des éléments transmis par les entreprises lors de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

Les adresses ci-dessous concernent les entreprises

La législation concernant l'emploi des travailleurs handicapés prévoit la possibilité pour les entreprises de conclure des accords collectifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. La conclusion d'un accord collectif de travail relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, vaut respect de l'obligation d'emploi sous réserve de son agrément par l'autorité administrative.

L'accord doit prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comprenant au moins 2 des plans suivants : eachmuhe dans l'entreprise, insertion et formation, adaptation aux nouvelles technologies, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Dans le commerce de détail et de gors à prédominance alimentaire, la conclusion d'accord n'est pas encore une pratique très développée puisque seuls 9 % des entreprises ont procédé à la conclusion d'un accord (ce sont les plus grandes entreprises qui ont conclu des accords).

La très grande majorité des entreprises n'est pas concernée par un accord sur l'emploi des personnes handicapées en vigueur en 2004.

L'entreprise a-t-elle conclu un accord en 2004 ?

L'embauche des travailleurs handicapés

Cadre général

Les établissements dont l'assiette d'assujettissement (1) est supérieure ou égale à 20 salariés sont soumis à l'obligation d'emploi (6 % de l'assiette d'assujettissement, qui peut se concrétiser par l'embauche de bénéficiaires ou le versement d'une contribution au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGEFIPH).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont notamment :

- les travailleurs handicapés par la Coeortp ;

- les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10 %, titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ;

- les titulaires d'une pension d'invalidité à cotisation que cette invalidité réduise des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

- les mutilés de guerre, titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés.

Et, à compter du 1er janvier 2006 :

- les titulaires de l'allocation adulte handicapée (AAH) ;

- les titulaires de la carte d'invalidité.

La branche du commerce de détail et de gors à prédominance alimentaire dénombre de nombreux établissements de moins de 20 salariés, qui ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

65 % des entreprises de la branche - toutes entreprises confondues - emploient des personnes handicapées en 2004.

Le nombre de travailleurs handicapés employés par les entreprises du commerce à prédominance alimentaire s'est accru en 2004 pour atteindre 21 000 salariés, soit 3,3 % des effectifs.

Cette proportion atteint 3,7 % dans les hypermarchés, 2,9 % dans les supermarchés contre 2 % dans les entrepôts et les activités du commerce de gors et à peine 0,4 % chez les maxi-discounters.

EMPLOI SLEON LES PTEOSS	%
Employés cumomex	45,8

Hôte(sse) de csiase (activité principale)	19,6
Emplois anfdtrsiimatis	14,0
Emplois leuosqigtis (préparateur, réceptionnaire, cariste ...)	6,2
Membres de l'encadrement maiagsn (manager de rayon, directeur)	6,1
Ouvriers psisenfoerls de tfarmoniasrotn ou de fabrication	4,3

Vendeurs ptduios fiars	3,7
Vendeurs tichenhueqs	0,3

Les perpcilians caractéristiques des dmunardees d'emploi handicapés (source Agefiph)

Le neivau de qlaictifoian des tvarlearluis handicapés cnttsuioe un ferin à luer ioistren professionnelle.

Les dnemeuards d'emploi handicapés ont un neivau de fiotaromn à 35 % inférieur au CAP et 46,6 % ont un neaviu CAP. Lerus nievaux de qliatcafuoin csropodnenet à ce neaiu de formation. Dnas les métiers de la grande dosbuiitirn alimentaire, on ruveotre bein ces caractéristiques, puusiqe buceoap de tilrruvaeas handicapés oecupnct des pteoss de falebis nivuaex de qualification. Les sièges suiaocx et les sivrees d'administration des etersiperns reeonrctnt puls de difficultés à pruoovir les pestos par des pneresos handicapées, les naueivx de qifcliuaaiotn des ptesos proposés étant puls élevés.

NIVEAU DE FORMOITAN	%
Niveau I et II	2,6 %
Niveau III	4,3 %

Niveau IV	10,9 %
Niveau V	46,6 %
Niveau V bis	8,3 %
Non précisé	0,3 %
% nviveau CAP (V bis et VI)	35,4 %

NIVEAU DE QIITFOLCUIAAN	%
Manoeuvre, OS	18,9 %
Ouvrier qualifié	16,2 %
Employé non qualifié	25,9 %
Employé qualifié	31,4 %
AMT + Ceadrs	7,4 %

Non précisé	0,2 %
Bas naiveu de qliaufctoian	44,8 %
Source	AGEFIPH, teubalax de brod ntauiaonx emploi/chômage, 2004.

Obligation d'emploi et réalité d'emploi dnas la branche du ccroemme à prédominance alimentaire

Au nviveau national, parmi les établissements smious à une ogiltbioan d'emploi 45 % rlesnmpiset luer oiotablgjn (quota 6 %), et 55 % ne rmeilsepnst pas luer oiiilboagtn et crunoibnett à l'AGEFIPH. 26 % de ces établissements n'emploient aucun handicapé (source AGEFIPH, 2004). Parmi les esnertrpies reaenvlt de l'obligation d'emploi, dnnt l'effectif est supérieur à 20 salariés, 79 % ont efemtfeincvet employé des bénéficiaires.

(Schéma non reproduit).

	(a)	(b)	%
Entreprises > 50 unités (1)	7,3	7	- 4 %
Entreprises 50 unités	7	4,8	- 45 %
Ensemble	7,1	5,2	- 36 %
(a) NB MEOYN UB ogotaiibln d'emploi par établissement			
(b) NB MYOEN UB eplmoi eiftefcf par établissement			
(1) Otbiolaign d'emploi par établissement en nmorbe d'unités de bénéficiaires.			

Ainsi, les puls gnreads eieresptnrs rcnesepett puls snvouet luer oogbatliin en matière de rnremteuetcs de pnesenos handicapées. Il est à noetr que ceaerntis d'entre elels déclarent dépasser luer otglabion légale d'embauches.

Les pteetis ertsepinres rrecentut en rhcnevae baueucop moins fréquemment de pnesores handicapées que luer obtoaigln légale. Les atrues meoyns de stiaisfrie à l'obligation d'emploi Les cattnros clcunos aevc des aeleirts protégés

Les ctnratos de fourniture, de sous-traitance ou de ptoiatnrs de services, cnolcus aevc un établissement de tvravail protégé, ctetoniunst une équivalence du nrobme de bénéficiaires que l'établissement diot eepyomlr au rgerad de la loi du 10 jliluet 1987.

Ils ne peeunvt être négociés et clocuns qu'avec des atleers protégés (AP), des cnreets d'aide par le tvraial (CAT) ou des creents de dosttbuirin de tvriaal à dcniloie (CDTD) agréés. Ces crntatos peveunt exonérer l'établissement jusqu'à 50 % de son oblgoiatin d'emploi.

Dans la branche, en moyenne, par établissement, 0,13 unité de bénéficiaires ccnnroneet des ctatrnns cluocns aevc des aertleis protégés (majoritairement dnas les puls gnraeds entreprises).

(Schéma non reproduit).

L'accueil des ponnrees handicapées dnas le cadre de stgae de fiortoamn professionnelle

L'accueil des ponseners handicapées dnas le cdare de satge de fiotraomn poenfsonlilese s'avère marginal.

(Schéma non reproduit).

# Article - Fiches bonnes pratiques pour l'emploi des personnes handicapées

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

La présente annexe vise à donner quelques exemples de bonnes pratiques. Les fiches présentées sont déclinées sur l'ensemble des thématiques suivantes, dans le cadre du guide qui sera élaboré à l'attention des professionnels du secteur :

- aménagement approprié des postes de travail ;
- actions de sensibilisation, de communication, de médiation et de coopération entre les différents intervenants ;
- maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés ;
- formation en cours d'emploi et promotion des salariés handicapés ;
- accueil de personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation ;
- recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail.

## FICHE 1

MNEITIAN DNAS L'EMPLOI :  
MISGAAN : SUPERMARCHE  
effectif : 82 salariés  
Travailleur handicapé concerné :

Employée de commerce neuvu 2 B (temps plein ; 4 ans d'ancienneté).  
Action menée :

Le supermarché a reclassé une salariée atteinte depuis 18 mois à la suite d'un accident de voiture qui l'a rendue paraplégique (paralysie des jambes) et qui ne peut plus se déplacer qu'en fauteuil.

Le reclassement n'a pu être effectué au même poste de travail, car celui-ci nécessite de fréquents déplacements, le port de charges ...

Le magasin lui a confié un emploi, après formation, d'hôtesse d'accueil (carte de fidélité, réclamations ...) ne nécessitant que des déplacements limités ; les horaires de travail ont été aménagés et allégés.  
Action menée :

Le personnel, traumatisé par l'accident, s'est spontanément mobilisé pour son retour.

Diverses personnes ont été envisagées de manière collective (salariés, direction, DP, médecin du travail).  
Action menée :

Opération réussie. Mesures spontanées de soutien de l'entreprise auprès de la direction.

## FICHE 2

MNEITIAN DNAS L'EMPLOI  
MISGAAN : SUPERMARCHE  
effectif : 128 salariés  
Travailleur handicapé concerné :

Larnuet T., hôte de caisse, COEORTP, handicapé locomoteur.

Ce collaborateur, présent dans l'entreprise depuis 1991, souhaite faire évoluer son poste et fait preuve de beaucoup de créativité et de motivation.  
Action menée :

1. Identification du problème par discussion et examen du dossier mi-2005 :

- Accès difficile aux locaux (notamment sociaux) situés à l'étage du magasin, en raison de la mobilité réduite du collaborateur.

2. Suivi attentif du cas par la DRH avec demande d'étude approfondie du poste occupé (réalisée par un médecin spécialisé). Cette étude de poste est complétée d'entretiens avec la médecine du travail, le médecin concerné, le DM et les collègues de travail.

Prise en charge des études approfondies par le magasin (3 500 environ) :

- Proposition d'aménagement de poste prévoyant l'installation d'une plate-forme monte-escalier, pour un coût de 22 800 euros.

3. Présentation et validation du dossier en comité de pilotage.

4. Travaux d'aménagement du poste réalisés du 6 au 9 mars 2006.  
Coût d'installation et de mise en fonctionnement pris en charge en totalité par le magasin handicap.

Impact de l'action :

Collaborateur très apprécié par collègues et collègues du magasin, très impliqué dans la vie sociale et associative de la région.

Seul représentant de l'ensemble des collaborateurs du magasin.

Appui marqué du directeur du magasin.

Mise en œuvre et suivi du programme d'action soutenu par l'équipe DRH.

Action menée :

L'aménagement du poste, qui s'achève le 9/03, vise à

lutnrsear l'égalité de tuos au raergd de la vie de roaliten dnas l'environnement qoiutiden de travail.

L'implication de l'ensemble de l'entreprise (magasin + DRH sttelalie + siège national) sur un dosseir lroud en teerms de coût et de tpmes passé est perçue de façon très piositve par les équipes concernées, qui snot asnii sensibilisées à l'engagement frot de chaqipmn sur ce sujet.

Ctete aciotn puet également avior un ipacmt très favroable sur le puosecrss de rnacioncsesnae - volonairte - de luer sauttt par les collaborateurs/trices handicapé(e)s.

#### FICHE 3

AIUECCL A TRAREVS les différents dstiipfsos d'insertion / de formation

MGSAAIN : HYPERMARCHÉ

Efifctef : 250 salariés

Travailleur handicapé concerné :

Rnoencu catégorie C, hcaiaidp pyshquie et déficience illclneulttee 48 ans.

Aticon menée :

Aciecul dnas le cdare d'une évaluation en miileu de tavrail en lein aevc l'ANPE et Cap emploi, à la demande du cnaiddat sur un pstoe d'employé commercial.

Cpotme tneu de la nécessaire aiomoutne du ptose d'employé crmceioaml que ce cdadaint ne poiavut pas développer, un projet s'est coustnrit sur un cennotu de pstoe pvanout cpoereonsdre à ctete personne.

Un bosein a été identifié sur un poste de rmaennegt matériels, suivi des déchets, gesiotn des coercatumps à coarnts et cetucaompr anilmeirate aevc une définition précise des tâches à effectuer.

L'embauche a été faite en cntoart RMA sur une pagle de tpems définie aifn de rreougepr les tâches à réaliser, aevc foortmian puor andprepre à ulitsier le chroit à mian et le tntpaltrsae à main.

Ioiilmcaptu du poreensnl :

Le pnoesnerl s'est impliqué :

- dnas la caiooiutcmn et l'accueil lros de l'EMT ;

- dnas l'explication des tâches à aocicmlpr (besoin de bein disséquer le cetonnu du poste) ;

- eedmcrrnaet effectué par le rsnlspaobee sécurité mnnneataice = tuuetr nommément désigné.

Blain de l'action :

Blain ptisiof :

- le salarié occpue le poste en aoinmutoe ;

- il est reconnu à son poste par tuos ses collègues ;

- il est cplbaae de faire roenemtr les iontrminofas sur les aeimlaons ;

- le rbsaseplnoe et le salarié snot satisfaits.

#### FICHE 4

RUCORES au steuecr protégé

MASIGAN : SUPERMARCHÉ

Eteiffcf : 60 salariés

Tarlvaiuelr handicapé concerné :

Salariés d'un EAST intnevreat puor une ptotseairn de seievcrs : etnertein des eacspes verts.

Aoticon menée :

Dnas le cadre de l'entretien de ses eacseps verts, le supermarché a questionné un établissement d'aide par le tiavral voisin puor négocier cttee prestation.

La prooiotpisn de pirc était creorcte et le conrtat a été signé.

Ioaicimpltn du prseenonl :

Pas d'implication spécifique.

Bilan de pneseornl :

- La pstritoean est satisfaisante.

- Le rpopart qualité/prix est correct.

## Article - Accord type d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Entre la société ...

D'une part, et

et les oingartnasois sicnydlaes :

...

D'autre part,

il a été conenvu ce qui siut :

Préambule

Les sntgaieiers du présent aocrcd pangertat la volonté de s'investir dnas le développement de l'insertion et du mentiian dnas l'emploi des peonrsens handicapées. Conformément aux diiotpossnis de l'avenant CCN ..., ils vensit les priorités svateinus :

- s'appuyer sur un dsoigintac puor repérer les ejenux de l'entreprise en matière d'emploi de trlaeluvians handicapés, les ofbtcjeis à aenrtidte et les lrieevs d'action ;

- rcrhheceer les mnoeys de développer l'emploi des peonrsens handicapées, à tervars naetonmmt la msie en ovuere de prnraiatetas adaptés ;

- fisveaorr le metnaiin dnas l'emploi.

Ariclte 1er

## Cahmp d'application

Les doinissitops du présent arccod s'appliquent aux salariés visés par les dnsipsoioits de l'article L. 323-1 et L. 323-3 du cdoe du travail. Les salariés concernés vnoeliret à ce que les jitaifstufcs à juor cennacnort luer satutt de tvaarlueilr handicapé snieot communiqués à l'employeur aifn que celui-ci ait bein ccansaoisne de luer saoiuitn et psisue luer apeqlpuir les meuerss prévues.

### Acritle 2

#### Constat

Résultats du dniogasic établi sur la saiutoitn de l'entreprise en matière d'emploi de pennesros handicapées :

- caractéristiques de la popotluain handicapée en ptsoe ;
- ptqeiuas en veugiur en matière de recrutement, de formation, de mnteaiin dnas l'emploi ;
- repérage des firens et leveirs à l'emploi de prnsneoes handicapées.

La catoaolbilron du médecin du tavairl prroua être sollicitée puor l'élaboration de ce diagnostic.

### Alcitre 3

Foisvrrar l'embauche des pnosersns handicapés

Eeaengmngt sur un nmobre de rmuecenettrs puor la durée de l'accord ;

Nartue des eehumbcas (CDI, caonttrs d'apprentissage, de ponosslraioafsiniten ...) ;

Eudte enoimqurge des peosts de trivaal (en caabroliotlon avec la médecine du travail, il s'agit d'analyser les peosts de trvaail présentant un pteoneil d'embauche de ponnreses handicapées. Clea freilactia l'insertion et les vesiiits de pré-embauche du médecin du travail, aifn de perrnde en cpotme la compatibilité du pstoe de tarvail et du handicap) ;

Rcehherce de paetrianers : ANPE, équipes cap eplomi et aonstaisicos régionales/départementales ovraeunt puor le rumcterneet et l'intégration en mleiui orindarie de tivraal des poensnres handicapées ;

Eegmgaennt de svuii des pnrensoes recrutées puor la prévention d'éventuelles difficultés d'intégration ou d'adaptation au ptsoe de tavrail ;

Msie en oreuve d'action de siothbnisaisien de l'ensemble du pneosernl en vaelnlit nnoematmt à l'implication et la riaonpsloseiitabsn de l'encadrement dnas l'accueil et l'intégration des peresonns handicapées.

### Actlire 4

Foisraver le mntieian dnas l'emploi des salariés dnuvees handicapés

L'entreprise s'engage à mrtete en oveure les aocnits adaptées puor mienaintr dnas l'emploi tuot salarié rnoencu handicapé ou qui le deviendrait.

Elle demande, à titre de précaution, au médecin du travail, de peotr une aettoitnn tutoe particulière sur le cas des prnsneoes spbleuetscis de présenter des rqisues d'inaptitude, puor fcitlaier un tenaimtert précoce des reclassements. La détection au puls tôt et le développement de la caeontocrtin entre les ianerentnvtis du mtaeiinn dnas l'emploi (salarié, hiérarchique, médecin du traival ...) snot indispensables. Il est asnii eetetsnsl que le salarié concerné sioot prtiae pannrtee et s'implique peeeolmrnsnnlet dnas la démarche de minaietn dnas l'emploi.

Puor cauhqe cas, le médecin du taavril srea consulté sur les éventuels aménagements de ptsoe ou sur la liste des arutes ptesos panovut être proposés. Si nécessaire, un eomnrgoe srea sollicité. Les innctaeess représentatives du pennroesl senrot nemlmenarot consultées et prounort friae des poisopitnos d'aménagements de poste.

### Atrcile 5

Développer la froaiotmn en cruos d'emploi et la prmtooin des salariés handicapés

L'entreprise s'engage à fialctier l'accès des penoesrns handicapées à la formation. Il est rappelé que ces salariés doinvet bénéficier d'un accès paorirritie aux différents dstpisfoiis (période de professionnalisation, paln de footmrian et diort idvineiudl à la formation), conformément à l'avenant CCN n° 9 du 9 jiuin 2004.

L'entretien psfroeonionsl un ouitl eenisstel puor la définition des bnioess de frotmaoin et puor veelilr au bon déroulement des prcoarus psfionoesrlens des pnsnroees handicapées dnas l'entreprise.

### Article 6

Ruocers au secetur protégé

L'entreprise rcrhchreeea en tnat que de besoin, le développement des crobanoaotlils avec des setuturrcs du secuetr protégé. Par eelpxme :

- aiueccl de siiertagas issus du seutcer protégé ;
- sous-traitance avec éventuellement msie à dstsopiion de peensnrol puor des travuax piuertatlics ;
- développement de riotlneas ciromcelmaes avec le sutceer protégé.

### Acritle 7

Msie en oreuve et svuii de l'accord

Les stirgiaenas cvenonnnneit de se réunir 1 fios par an puor fraie le suivi de l'accord. Ils ermoxaeinnt en otrue les modalités de rdocenitucon de l'accord, 3 mios aanvt son échéance.

### Aicrlte 8

Dtae d'application et durée

Après consultation du présent accord avec les partenaires sociaux, son entrée en vigueur est subordonnée à un agrément par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

Il prendra effet à compter du ..., pour une période de 3 ans.  
Article 9

## Avenant n 16 du 28 septembre 2006 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des entrepreneurs du commerce et de la distribution ; Le syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.
Syndicats signataires	La fédération commerce, services et force de vente CTFC ; La fédération autonome CFE-CGC ; La fédération des professionnels du commerce, de la distribution et des services CGT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des services CFDT, domiciliée rue Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Patin Cedex, par lettre du 22 mai 2007 (BO n°2007-26)

### Article 1er - Objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

Le présent avenant a pour objet de mettre en place, au bénéfice des salariés non cadres ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, un régime de prévoyance obligatoire couvrant les risques les plus graves de la vie, y compris ainsi une garantie des garanties.

Il constitue le titre XIII de la convention et prend la rédaction

## Avenant n 17 du 13 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Syndicats adhérents à la FCD.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des branches et métiers et des services FO ; Fédération CTFC commerce, services et force de vente ; Fédération des services CFDT ; Fédération autonome CFE-CGC.

Article 2 - Formation professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006*

L'avant-dernier alinéa de l'article est rédigé ainsi qu'il suit :

Publicité

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque signataire. Le texte sera déposé dans les 15 jours au plus tard suivant sa signature auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente en 5 exemplaires et au secrétariat général du conseil de prud'hommes compétent.

Article :

(voir ce texte)

### Article 2 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

Le présent avenant s'appliquera au 1er juillet 2007, dès lors que son arrêté d'extension sera publié au *Journal officiel* avant cette date ; dans le cas contraire, le premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### Article 3 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

Le présent avenant sera déposé, en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord.travail.gouv.fr](mailto:depot.accord.travail.gouv.fr).

### Article 4 - Extension

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006*

Les parties s'engagent à solliciter dans un délai de l'extension du présent avenant au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 28 septembre 2006.

(voir cet article)

Le dernier alinéa du même article est supprimé.

Article 3 - Formation professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006*

L'article 12-3.2.5 est complété comme suit :

(voir cet article)

Article 4 - Formation professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006*

L'article 12-3.2.7 est créé. Il est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 5 - Formation professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006*

Cernnoact les dunermdeas d'emploi, la précision " dès luer ioprncstsin à l'ANPE " est supprimée.

Alctrie 12-5.5 " Ftoirafs heorairs de prsie en cahgre "

Le 1er alinéa de l'article 12-5.5 " Fraifots hreorias de pirse en cgarhe " est rédigé asini qu'il siut :

(voir cet article)

## Article 1 - Objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006*

Cet anneavt a puor objet de mfiioedr le trtie XII CCN rietalf à l'accès des salariés à la fortmoain tuot au lnog de la vie prnilleefsoonse sur les ffitraos de prsie en crhgae hioraers des périodes et des ctnarots de professionnalisation, de définir le fafroit de psrie en caghre puor les actnois d'accompagnement de vdaïitalon des aiqucs de l'expérience, de créer un foarfit de prise en chrage puor les atoicns de bialn de compétences, de spempiurr la codiniton d'inscription à l'ANPE des dmreendaus d'emploi puor les ctnortas de pirsfeanlioassnootn et de mettre à juor la litse prévue à l'annexe II du titre XII CCN.

## Article 6 - Annexe II, titre XII, de la convention collective nationale

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006*

Est ajoutée à la ltise la qafctioaiulin " Vndueer cnoiesl " définie le 21 srtpmeebe 2006 et dnot le CQP a été adopté à la même date, puor une durée de conartt de plfrsnsiteaionosian cmsoipre entre 9 et 12 mois.

Snot également ajoutées les aocitns de bailn de compétences, définies le 21 sprebmtée 2006.

## Article 7 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006*

Le présent anvanet est aicabpplle au 1er jienavr 2007.

## Article 8 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006*

Le présent avaannt srea déposé, en 1 exmepirale oarngiil signé des parties, à la diecoirtn des rnatleios du travail, dépôt des accords, 39/43, qaui André-Citröen, 75902 Prias Cdeex 15, asnii que par voie électronique à l'adresse de migssaeree : depot.accordtravail.gouv.fr.

## Article 9 - Extension

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006*

Les peraits sitaeganris snot cnevouens de daemednr snas délai

l'extension du présent aevannt au ministère de l'emploi, de la cohésion solacie et du logement, la fédération des eirrneptses du cmromcee et de la dubiostittrin étant chargée des formalités à aclmpcior à ctete fin.

Fiat à Paris, le 13 décembre 2006.

## ANNEXE II du Titre XII

### Article - Liste des qualifications professionnelles et des actions pouvant donner lieu à la validation de certificats de qualification professionnelle et à la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006*

Employé de commerce  
DÉFINIE LE : 24 mai 1995  
CQP ADOPTÉ LE : 11 mras 1996  
CQP MIS À JUOR LE : 21 sepmrebté 2006  
DURÉE DU CAONTRT de psotsfoaliianniersn : 6 à 9 mois

Délégué commercial  
DÉFINIE LE : 24 mai 1995

Meunaagr de rayon  
DÉFINIE LE : 15 mai 1996  
CQP ADOPTÉ LE : 25 jiun 1996  
CQP MIS À JUOR LE : 21 mai 2003  
DURÉE DU CORTANT de piifoortlesnsoiaansn : 12 à 24 mios  
12 mios puor les neaivux III et IV

Veeundr podurtis frais traditionnels  
DÉFINIE LE : 19 février 1998  
CQP ADOPTÉ LE : 1er jlueilt 1998  
CQP MIS À JUOR LE : 21 mai 2003  
DURÉE DU CNROATT de pasirtloeinosafsinon : 9 à 12 mios

Préparateur de commandes  
DÉFINIE LE : 14 mras 2000  
CQP ADOPTÉ LE : 14 mras 2000  
CQP MIS À JUOR LE : 21 mai 2003  
DURÉE DU CNORTAT de ponsnoasatifsrloeiin : 6 à 9 mios

Hôte(sse) de caisse  
DÉFINIE LE : 14 décembre 2000 aevc cahier des cgerhas du carotnt de professionnalisation.  
Msie à juor le 27 jiun 2001.  
DURÉE DU CATNROT de pnosasitafoelsiniron : 6 à 8 mois

Employé(e) commercial(e)  
DÉFINIE LE : Nueviax I et II, définition CCN 1er jeivanr 1999.  
DURÉE DU CTARONT de paoolneoitssifanirsn : 6 mios  
Cgaarde CNPE le 21 mai 2003 : Nvieuu IV de foiartmon iatlniie riequs maximum.  
DURÉE DU CRAOTNT de paisrioitnosaolsefn : 6 mois

Aengt de sécurité  
DÉFINIE LE : Navieu II, définition CCN 1er jevnair 1999.  
DURÉE DU CONATRT de poinnrosiasaotilsefn : 6 mois  
Cgradae CNPE le 21 mai 2003 : Nivaeu IV de fmortaion iilniate  
reuiqs maximum.

Boucher  
DÉFINIE LE : 21 mai 2003  
CQP ADOPTÉ LE : 21 mai 2003  
DURÉE DU COARTNT de poioioalfessrsantinn : 10 à 18 mios

Maeagunr de pettie unité commerciale  
DÉFINIE LE : 19 mai 2005  
CQP ADOPTÉ LE : 19 mai 2005  
DURÉE DU CRNTAOT de psoossteinfariloainn : 10 à 12 mois

Vendeur-conseil  
DÉFINIE LE : 21 srebepme 2006  
CQP ADOPTÉ LE : 21 smetbepre 2006

## Avenant rectificatif du 20 décembre 2006 à l'avenant n 16 du 28 septembre 2006

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des epiresnrtes du cmmcreoe et de la dobtuisritn ; Syndicat natinoal des négociants spécialisés en pirdous alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération commerce, scerveis et frcoe de vetne CTFC ; Fédération aimleoiangatrrre CFE-CGC ; Fédération des prnoleenss du commerce, de la dibriuottsin et des serceivs CGT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des sevicres CFDT, domiciliée tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Ptiann Cedex, par ltere du 22 mai 2007 (BO n°2007-26)

### Article 1 - Objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 20 déc. 2006*

Les ptreias siteraaigns de l'avenant n° 16 du 28 sbprtemee 2006

## Adhésion par lettre du 22 mai 2007 de la fédération des services CFDT aux avenants des 28 septembre et 20 décembre 2006

*En vigueur en date du 22 mai 2007*

Pantin, le 22 mai 2007.

La fédération des sercvies CFDT, domiciliée tuor Essor,14, rue Scandicci,93508 Piantn Cedex, à la ditcrioen départementale de l'emploi et de la fmirtooan professionnelle,109, rue

## Avenant n 18 du 2 octobre 2007 relatif

DURÉE DU CORANTT de poloasrsoeainitfinn : 9 à 12 mois

Blian de compétences  
DÉFINIE LE : 16 neborvme 2006

Fiat à Paris, le 13 décembre 2006.  
Sevuint les saegrnuits des oatrnoaisings ci-après :  
Ooagintraisin palrnatoe :

Satinycds adhérents à la FCD.  
Sdiayncts de salariés :

Fédération CTFC cmmcoere srvicees et fcore de vetne ;

Fédération atrnrergliaoaime CFE-CGC ;

Fédération générale des tealavlurirs de l'alimentation des tcbas et atulteemls et des seceruts cxonenes FO ;

Fédération des sicreevs CFDT.

reaitlf au régime de prévoyance des salariés non cderas ctoasntent que la rédaction de l'article 13-3.1 " Décès " cudoint à abteruir à l'enfant du pmeerir rnag un cpitaal décès inférieur à cueli des aeturs enfants, ce qui n'est nulelraetmnt pas luer intention.

Elles cvnnneieont de ce fiat de moiefidr asini la rédaction des 4 tirets de l'article concerné :

(voir cet article)

### Article 2 - Date d'application, publicité et extension

*En vigueur étendu en date du 20 déc. 2006*

Le présent aanvnet rtictiiecfaf étant inséparable de l'avenant n° 16 s'appliquera dnas les mêmes cnitodonis que celui-ci, la FCD se caraehgnt d'effectuer tuetos les démarches asidanvtmeiirts nécessaires quuat aux formalités de dépôt et dedmane d'extension auprès de la doiercitrn des reolitnas du travail.

Fiat à Paris, le 20 décembre 2006.

Montmartre,75002 Paris.

Madame, Monsieur,  
La fédération des sceievrs CDFT déclare aoivr adhéré à l'avenant n° 16 du 28 sretembpe 2006 ptronat sur la msie en pclae d'un régime de prévoyance et à l'avenant du 20 décembre 2006 de la ctnoioenvn covietcclle ntlnaaioe du cemcmore de détail et de gors à prédominance atmiliaenre (n° 3305).  
Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos saulotinatns distinguées.

P.J. : Crorieur adressé aux srngeaitais de l'avenant n° 16 du 28 sbremetpe 2006 et de l'avenant du 20 décembre 2006 de la connoetivn clicetove niantloe du cecmmore de détail et de gors à prédominance amitirleane (n° 3305).

## à l'épargne salariale annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entrepreneurs du commerce et de la distribution ; Société nationale des négociants spécialisés en produits alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et accessoires et des structures concernées FO ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération des services CFTF ; Fédération autonome des CFE-CGC.

Article 1er - Objet et présentation de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent avenant a pour objet et a pour objet l'avenant n° 10 du 10 novembre 2004 relatif à l'épargne salariale et à la création d'un plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) dans les entreprises de prédominance alimentaire, objet de l'annexe VI « Epargne salariale » de la convention collective nationale. Cet avenant a pour objet principal d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale de détail et de gors à prédominance alimentaire relatives à l'épargne salariale, au regard des dispositions de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation salariale et de l'actionnariat salarié et pour les conséquences du rachat du Crédit lyonnais par le Crédit agricole.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

L'annexe VI de la CCN est rédigée comme suit :

#### Section 1 Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

En application de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 relative au développement de la participation et de l'actionnariat salarié, en cas d'échec des négociations, les entreprises qui, en raison de l'effectif de leur entreprise (inférieur à 50 salariés), ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation peuvent mettre en place unilatéralement, un régime de participation volontaire au sein de leur entreprise.

Le présent accord a pour objet de conclure un accord de participation dans l'entreprise. Dans ce cas, ils définissent les modalités de mise en œuvre des articles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, imputation des bénéficiaires).

Il en est de même pour les entreprises de 50 salariés et plus confrontées à un échec des négociations sur la participation, lorsque le délai de 1 an à compter de l'exercice entraînant l'assujettissement à la participation. Un procès-verbal d'échec, dont un exemplaire sera remis à l'inspection du travail, sera rédigé et conservé.

Les entreprises et leurs salariés concernés bénéficient alors des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation.

Article 1er  
Formule de calcul

Les diodes attribués au personnel au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, imposables au taux de droit commun de l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts et diminués de l'impôt correspondant. Une somme représentant la rémunération, au taux de 5 % l'an, des capitaux propres est retranchée de ces bénéfices. L'assiette de la réserve spéciale de participation inclut des bénéfices exonérés d'impôt sur les sociétés et exclus, à compter du 1er

janvier 2008, le report des déficits constatés au cours des exercices antérieurs de plus de 5 ans à l'exercice en cours. Le résultat est affecté d'un complément représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise. La moitié du chiffre d'affaires net de la réserve spéciale de participation. Toutefois, lorsqu'une provision pour imputation a été constituée au titre de l'exercice précédent, son montant est ajouté, pour le calcul de la réserve spéciale de participation, au bénéfice net défini au 1er alinéa ci-dessus. Les diodes attribués aux salariés sont calculés dans chaque entreprise selon la formule suivante :

$$\text{Bénéfice net-5 \%} \times \text{Capitaux propres} \times \text{Masse salariale} \times \text{Bénéfice net-5 \%} \times 2 \text{ Valeur ajoutée}$$

dans laquelle :

Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au premier alinéa de l'article 4.1 ci-dessus, après crochets (notamment après réintégration de la provision pour investissement...).

Capitaux propres : capitaux propres (capital social, primes liées au capital social, réserves, report à nouveau, provisions qui ont supporté l'impôt et provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par acquiescement de ministères particuliers du code général des impôts) imposables en France.

Les montants du bénéfice net après crochets et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise comme à son personnel.

Les versements éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le juge des impôts, font l'objet, lorsqu'ils sont définitifs, d'une attestation rectificative.

Le complément de participation est basé sur le résultat net après impôts, au taux moyen de réduction des dividendes des sociétés privées couru depuis la date de la création de la société jusqu'à l'exercice qui fait l'objet du redressement, jusqu'au jour de l'inscription au compte de la réserve spéciale de participation.

Masse salariale : représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (art. L. 242-1 du code de la sécurité sociale). Elle doit également être prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation des indemnités de congés payés versées pour le compte de l'employeur par des sociétés agréées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 223-16 du code du travail. En outre, les rémunérations à percevoir pour les périodes d'absences visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du code du travail, dans le cas où l'employeur ne paie pas intégralement les salaires, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Valeur ajoutée : comprend les charges de personnel, les impôts, taxes et versements assimilés (à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires), les charges financières, les dividendes de l'exercice aux amortissements, les dividendes de l'exercice aux dividendes (à l'exclusion des dividendes distribués dans les charges exceptionnelles) et le résultat brut avant impôts.

L'entreprise doit effectuer le versement au dépositaire avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre de la participation.

Passé ce délai, l'entreprise doit compléter ce versement par un intérêt de retard (au profit des salariés) égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les intérêts sont versés en même temps que le paiement et employés dans les mêmes conditions.

Article 2  
Répartition de la réserve spéciale de participation

Les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont réparties entre les salariés proportionnellement aux salaires perçus.

Il s'agit des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Elles doivent également être prises en compte les indemnités de congés payés versées pour le compte de l'employeur par des sociétés agréées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 223-16 du code du travail. En outre, les rémunérations à percevoir en compte

puor les périodes d'absences visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du code du travail, dans le cas où l'employeur ne rémunère pas intégralement les salaires, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Toutefois, le salaire de chaque bénéficiaire n'est pris en compte, pour le calcul de cette répartition, que jusqu'à concurrence de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

En outre, le montant des droits plusséparés d'être attribués à un même salarié, au titre d'un exercice, ne peut excéder une somme égale aux 3 / 4 du plafond annuel de la sécurité sociale sur la base d'un exercice de 12 mois. Le plafond considéré est celui qui est obtenu par la moyenne arithmétique des plafonds mesurés en vue de l'exercice au titre de chacun des salariés concernés.

La part de la réserve spéciale de participation qui ne peut pas être attribuée en raison du plafonnement des droits individuels sera immédiatement répartie entre les autres salariés non touchés par le plafond cité à l'alinéa précédent.

Ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence pour les salariés qui n'ont pas été présents pendant tout l'exercice.

Les sommes qui en dépit de ces dispositions ne pourraient être distribuées d'abord dans la réserve spéciale de participation pour être réparties au cours des exercices ultérieurs ; elles ne sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les bénéfices ou de l'impôt sur le revenu que au titre des exercices au cours desquels elles sont réparties.

### Article 3 Modalités de gestion

Une fois réparties, ces sommes sont versées dans le PEI et gérées conformément aux dispositions de l'article 4. 1 de la section 2 du présent accord.

Ainsi, les sommes issues de la participation sont confiées à un organisme de gestion agréé par le conseil d'administration de l'entreprise CAAM lebl Monétaire, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, sans frais et à tout moment, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres fonds communs de placement d'entreprise susmentionnés, à savoir :

- ? CAAM lebl Eirqlbiue ;
- ? CAAM lebl Pcnuerde ;
- ? CAAM lebl Sloariide ;
- ? CAAM lebl Dynamique.

Toutefois, par dérogation à ce qui précède, les droits à participation n'atteignant pas 80 % par personne sont versés directement à leurs bénéficiaires.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 4. 2 de la section 2 du présent accord, chaque bénéficiaire peut, par la suite, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds commun de placement d'entreprise à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité.

Les faits se rapportant à ces opérations sont alors supportés par les porteurs de parts concernés.

La société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires sont respectivement définis aux articles 4. 4, 4. 5 et 4. 6 de la section 2 du présent accord.

Le délai d'indisponibilité et les cas dans lesquels ces sommes peuvent être débloquées sont déterminés à l'article 11 de la section 2 du présent accord.

### Article 4 Information collective

Il appartient au chef d'entreprise d'informer les salariés par tout moyen approprié (affichage, courrier de la direction...) de l'existence d'un droit à participation, ainsi que de la méthode de calcul et des modes de répartition et de gestion.

Il est précisé que tout salarié qui désire clousser ou détenir le texte du présent accord peut l'obtenir auprès du service du personnel ou de son employeur.

En application de l'article R. 442-19 du code du travail, l'employeur doit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, présenter un rapport circonstancié notamment, les éléments savants de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation. Dans toutes les circonstances où il n'existe pas de

comité d'entreprise, ce rapport doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Les entreprises non soumises au régime obligatoire de la participation, adhérant au présent PEI et ayant décidé la mise en place de la participation financière dans leur entreprise sont tenues d'informer le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des établissements de l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord, ainsi que de ses modalités d'application (notamment la date d'effet).

### Article 5 Information individuelle

Chaque bénéficiaire reçoit, à la suite de tout versement effectué pour son compte, une fiche descriptive de son droit de salaire indiquant que la société de gestion est chargée de la gestion du fonds commun de placement multi-entreprise et conjointement :

- ? le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice concerné ;
- ? le montant des droits qui lui sont attribués ;
- ? les montants de la CSG et de la CDRS ;
- ? la date à laquelle ces droits donneront lieu à versement ;
- ? l'indication des cas dans lesquels les droits peuvent être anticipés.

Cette fiche conjointement en annexe une note reprenant les règles de calcul et de répartition de la RSP.

Ces documents sont également adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Tout salarié nouvellement recruté par une entreprise ayant adhéré au plan d'épargne individuel se verra remettre au moment de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale, présentant le dispositif et dont le contenu sera défini par un texte réglementaire.

### Section 2 Plan d'épargne individuel de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance aalermintie

Les obligations salariales et professionnelles souscrites ont pour objet de réaliser l'objectif de participation en faveur d'un plan d'épargne individuel (PEI) commun à l'ensemble du personnel des entreprises membres dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance aalermintie n° 3305 du 12 juillet 2001.

### Préambule

La présente convention a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à court et / ou moyen terme dans le cadre du PEI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance aalermintie de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Le présent PEI de branche (ou le plan) est mis en place conformément aux dispositions du titre IV du code du travail intitulé « Intéressement, participation et plans d'épargne salariale » tel que modifié par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 relative au développement de la participation et de l'actionnariat salarié.

### Article 1er Formalités d'adhésion au plan

L'adhésion de l'entreprise se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement tenu du registre.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre, elle fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement tenu de renseignements dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

## Article 2 Bénéficiaires

Tous les salariés des entreprises éligibles au présent PEI ont droit à un versement de 10 % de leur salaire brut au 31 décembre de l'année précédente. Ce versement est effectué par l'entreprise au 15 mars de l'année suivante.

Dans les entreprises où l'effectif global est inférieur à 100 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leurs associés, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du conseil d'administration ont également droit à un versement de 10 % de leur salaire brut au 31 décembre de l'année précédente.

Les salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite ont droit à un versement de 10 % de leur salaire brut au 31 décembre de l'année précédente. Ce versement est effectué au moment du départ de l'entreprise ou au moment où le salarié a demandé le déblocage de la totalité de ses avoirs. Les salariés qui ont quitté leur entreprise avant le 15 mars de l'année suivante ont droit à un versement de 10 % de leur salaire brut au 31 décembre de l'année précédente. En outre, lorsque le versement de l'intéressement est effectué au 31 décembre de l'année précédente, il est effectué au moment du départ de l'entreprise, il est effectué au moment de l'intéressement dans le plan.

## Article 3 Alimentation du PEI

### 3. 1. Versements complémentaires des bénéficiaires

Le montant annuel des sommes payables peut être versé par le bénéficiaire ne peut excéder 1 / 4 de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu personnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. La limite est fixée à 1 / 4 du montant annuel de la sécurité sociale pour les cotisés obligatoires ou associés des chefs d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et pour les salariés qui ont droit à un versement de 10 % de leur salaire brut.

Cette limite s'applique aux versements complémentaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PEI. En revanche, les droits inscrits à un compte épargne-temps et monétarisés ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de ce plafond à condition qu'ils servent à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée, au sein d'un même groupe, ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif de valeurs mobilières investies dans le capital de l'entreprise. Cette acquisition n'étant pas possible dans un plan d'épargne interentreprises, les droits inscrits à un compte épargne-temps et monétarisés sont pris en compte pour l'appréciation de ce plafond.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'applique par rapport à la totalité des versements effectués (y compris l'intéressement) effectués sur ces plans.

Les bénéficiaires peuvent effectuer des versements volontaires soit à tout moment par chèque ou par prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie, soit de façon ponctuelle par prélèvement ou par chèque.

À cette fin, les bénéficiaires indiquent la fréquence de versement souhaitée ainsi que l'affectation de leurs avoirs. Tout versement au présent PEI doit être d'un minimum de 15 €.

### 3. 2. Versements complémentaires des épargnants (abondement)

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les entreprises peuvent en outre verser les sommes des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 6. 1 et effectuer également des versements volontaires, y compris l'intéressement, des bénéficiaires des versements complémentaires appelés abondements. En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas effectuer des versements des salariés, l'aide de l'entreprise consistant

en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente sélectionnera la (les) formule (s) d'abondement applicable (s) dans les conditions et selon les modalités suivantes :

1) 10 % et 300 % des versements bénéficiaires, par trimestre de 10 % ;

2) et avec un plafond d'abondement soit maximum de 100 % et le plafond mentionné à l'article L. 443-7 du code du travail par trimestre de 100 %, soit égal à ce même plafond.

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un seul plafond (exemple : l'entreprise abonde les versements volontaires à hauteur de 100 % avec un plafond de 1 000 €) ou pour une formule dégressive en retenant 2 taux et 2 plafonds (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 50 % les versements volontaires jusqu'à un plafond de 100 €, puis à hauteur de 20 % jusqu'à un plafond de 1 000 €).

En application de l'article L. 443-7 du code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées collectivement à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

La formule choisie peut être remplacée, au maximum une fois par an, par une autre formule de la grille. Toute modification de la formule d'abondement devra immédiatement être portée à la connaissance des salariés.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vue de l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui donneront lieu à des cotisations légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur sur le compte de précompte de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution à la ramassage des déchets de la dette sociale (CRDS).

Les versements sont versés collectivement aux versements des salariés.

### 3. 3. Intéressement

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un relevé mensuel de leur compte de leur intérêt. Les salariés peuvent effectuer leur prélèvement de la CSG et de la CRDS au PEI ; dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de comptes l'identité de leur compte en indiquant le montant à effectuer au plan.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l'intéressement au présent PEI perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### 3. 4. Participation

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation à la réalisation du PEI.

L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un relevé indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés pourront demander l'affectation à l'entreprise ou directement au teneur de comptes.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et affectée au PEI ne peuvent pas faire l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### 3. 5. Le compte épargne-temps

Le teneur des droits inscrits à un compte épargne-temps vers le PEI s'effectuera dans les conditions et selon les modalités fixées

#### Article 4 Gestion des smemos collectées 4. 1. Spourpts de pmeleanct

Les vestenemrs vtoelaornis et les vrmetneses complémentaires éventuels de l'entreprise snot employés, au cohix du bénéficiaire, à la sspociotiurn de prtas et de ftarioncs de prat d'un ou prseiuus des fdons coumms de plecament d'entreprise (FCPE) snvtiuas :

- ? CAAM leabl Monétaire ;
- ? CAAM lbeal Erbuqliie ;
- ? CAAM laebl Pedcnure ;
- ? CAAM leabl Sdliiaroe ;
- ? CAAM lbeal Dynamique.

A défaut de cohox du bénéficiaire, ces smoems snot versées dnas le fnods cmuon de pacelenmt multi-entreprise CAAM lebal Monétaire.

Les semmos ieusss de la paoiitaitcprn et de l'intéressement snot dcietrmnet iteiesvns dnas le FPCE CAAM leabl Monétaire, étant eentndu que cquahe bénéficiaire peut, à tuot mneot et snas frais, midioefr ctete première aeaoffcittn et transférer ces soemms vres un ou psreiulu aruets fdons de son choix.

En aioclapirn de l'article R. 443-4 du cdoe du travail, les vtneesrms vrioolntas des adhérents au plan, les vrtnemess complémentaires des employeurs, les pirms d'intéressement affectées vtээрooinlmt par les adhérents à la réalisation du paln aisni que les semoms attribuées aux salariés au tirte de la ptiaportciaïn et affectées au paln doivent, dnas un délai de 15 juors à coemtp rnetcempseeivt de luer veenmrset par l'adhérent ou de la dtae à llqaleue ces smeoms snot dues, être employés à l'acquisition de prtas d'un ou des fnods cuomms de peelcanmt multi-entreprise mentionnés ci-dessus.

Le présent paln cromtope en aexnne les critères de choix, la litse des fuemrlos de pecanelmt et la nctoie d'information de l'Autorité des marchés faeinrrics (AMF) des fdons cuomms de pnclemeat multi-entreprise précités.

#### 4. 2. Modalités de mifiocaiodtn de chiox pnleacmet

Quelle que snot l'origine des smomes ivitesens dnas le présent PEI, cquahe bénéficiaire peut, à tuot moment, midiofer l'affectation de ses aroivs d'un coenmirmpat à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas inidncece sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas dorit à un noueul abondement. Les fiars se rtpnaaropt à ces opérations snot supportés par les pruteos de prtas concernés.

#### 4. 3. Eplomi des revunes

Les rnuvees et ptouirds des pieullerteofs constitués en alpioapctn du présent paln snot oibrtoiealgmnt réinvestis dnas le paln aanyt généré ces reunevs et produits.

#### 4. 4. Société de gtosien

La société de gstoien des fnods cnuomms de peemlanct multi-entreprise précités est la société Crédit aoglrce Asest Management, société aynmnoe au cipaatl de 546 162 915 ?, dnot le siège sioal est 90, breavloud Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au rigrsete du cmmreoe et des sociétés de Prais suos le n° 437 574 452.

Crédit agciorre Asest Mgnnamaeet est une société de gsoiten de purflileeote agréée par l'Autorité des marchés fcaenirris suos le n° GP 04000036.

#### 4. 5. Dépositaire

Le dépositaire est CCAIES Bank, société anmyone au cipaatl de 200 000 000 ?, dnot le siège soical est 1-3, pcale Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au rsregtie du cmmecroe et des sociétés de Prais suos le n° 692 024 722.

#### 4. 6. Tuener du rirtsege des cmetops iuilnedvdis des bénéficiaires

L'établissement tenuer du rgrtesie des ctompes aitiirftnsdmas des bénéficiaires se sbtuistue aux esernpreits cpoirmses dnas le camhp du présent aorccd qunat à la tuene du rgrtesie des cmetops artnfsdmiiiats ourevts au nom de cuhqaе adhérent retraçant les smoems affectées aux plans.

La tuene du rersigte des cetmops atdnaiisfitmrs ovtours au nom de cquahe bénéficiaire est assurée par :

- ? CREELIA, société en nom celictfof au ctpaail de 24 000 000 ?, dnot l'adresse potalse est TSA 90206, 26956 Vaenlce Ceedx 9 ;
- ? ou par cncuhae des caesiss régionales du Crédit aorilgce muetul (ci-après dénommées « le tueenr de rirstges »).

#### Article 5 Conseil de snirulvacee du fnods cmuomn de pmecaeInt multi-entreprise

Conformément au règlement du FPCE visé à l'article 4. 1, puor les esrtrnipees adhérent au PEI ou au PRECOI de branche, le cosniel de svruancleie des fdons cnmmuos de plenamect multi-entreprise, institué en apcaloipn de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier, est composé de :

- ? 2 mmbrees salariés puretros de prtas désignés par cuhqaе oantsirgaion salynidce sgritaniae de l'accord, représentant les pureorts de prtas salariés et anecnis salariés ;

? un nrmobe de mebmres représentant les eupeymolrs désignés par les ostnagainiros snleiyadcs patrloaens sentgriaais de l'accord égal à la moitié du nombroe de représentants des ptreuos de prtas salariés et ancines salariés.

Dans tuos les cas, le nmorbe de représentants des einerretpps srea au puls égale à la moitié du nombroe de représentants des prtruoes de parts.

Chaque mmrbee puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

La durée du mndaat est fixée à 3 exercices. Le mnaadt exripe etnecfimeevt après la réunion du csniel de searnlilcvue qui suatte sur les cotmpes du dnireer eiccxere du mandat. Celui-ci est rbaleovluene par taticte reconduction, dnas la mreuse où les représentants snot désignés et pas élus.

Le rnmeeolluneevt d'un potse dneevu vancat s'effectue dnas les cdtinoois de désignation décrites ci-dessus. Il diot être réalisé snas délai à l'initiative du censiol de slclanuevire ou, à défaut, de l'entreprise et, en tuot état de cause, avnat la paicohrne réunion du cnoeisl de surveillance.

Le cisonel de sliauelrnvce se réunit au minus une fios par an puor l'examen du rropap de gseiott et des cmoptes anuenls du fonds, l'examen de la goeitsn financière, animstvtartidie et cbtplmaoe et l'adoption du rproapt annuel.

La société de gsetoin execre les dotirs de vtœe attachés aux vreulas ieicnstrs à l'actif du fdons et décide de l'apport des titres.

Le cosinl de sauvlcerilne puet :

- ? présenter des résolutions aux assemblées générales ;
- ? dadeemnr à ednrnte la société de gestion, le dépositaire et le cirsimsaome aux ctpmeos du fonds, qui snot tuens de déferer à sa coitnvacoon ;

? décider des fusions, scsnosiis et lodntiuaiqis du fdons ;  
? aigr en jsuicte puor défendre ou firae viaolr les dtrios ou intérêts des porteurs, snas préjudice des compétences de la société de gtioesn et de cleels du liquidateur.

Le cosneil de scienllvruee donne son acrcod aux moiaftcindois du règlement du fnods dnas les cas prévus par ce derneir (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, sisoscin et liquidation).

Le cisneol de snvelirlcuæe puet être réuni à tutœe époque de l'année, snot sur coioonvatcn de son président, snot à la dnmaede des 2 / 3 au minus de ses membres, snot sur l'initiative de la société de giteosn ou du dépositaire. Les décisions snot priess à la majorité siplme des mememrs présents ou représentés (à l'exception des décisions de cenmgheeat de dépositaire et / ou de société de gosetin nécessitant la majorité des 3 / 4) ; en cas de partage, la viox du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de giotesn atsisse dnas la mesrue du psibolse aux réunions du csionel de surveillance, étant entndeu que le dépositaire puet également y astessir s'il le jgue nécessaire.

Il est tneu un rstigere de présence signé par les mrmeebs présents. Les délibérations du cosinl snot consignées dnas des procès-verbaux signés par le président de séance et au mnumiim par un mebmre présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un

des membres présents à la réunion, puteros de patrs et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, cuhgae mbrmee du csoenil de slveaiulncre peut, en l'absence de suppléant, se fiare représenter par le président ou par tuot atrue membre, suos réserve que ce dinerer siot ptoeur de parts.

Ces délégations de puorovis ne pneeuvt être cenenistos que puor une sluee réunion.

#### Article 6

Prise en caghe des fiars de foecnimntnoent

6. 1. Firas de tuene des cpmoets iendvuillds

Les firas de tuene du rsrteige et des ceompts aidfmrnriatss des bénéficiaires snot à la cgrahe des employeurs. Ces firas luer snot facturés à risaon du nrmobe de lerus salariés qui snot adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frias csneest d'être à la craghe de l'entreprise puor être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de lutidoqiian d'une entreprise, les fairs de teune de cmoepts dus postérieurement à la litduaoqiin snot mis à la cghare des salariés.

6. 2. Faris de goitesn du fndos cmmuon de plncaemt multi-entreprise

Le toatl des fiars sur eoncrus (frais de geostin financière, de getsoin atirsniaivdmtc et comptable, de conservation...) ainsii que les firas idircents snot prélevés sur les aficts des fonds. Les cmsmissoins de sscrptiioon sur les vtsneremes aux fndos snot supportées par les bénéficiaires.

#### Article 7

Information des bénéficiaires

L'information rtilaave au cnotneu du présent acocrd est effectuée par ahfcfiage ou par ntoe d'information.

Il est également riems à tuos les memebtrs du pnsenerol de cuhgae entreprise, asini qu'à tuot nuovel embauché, un eirlxeampe du présent accord. Tuot nvuel embauché rerceva un lievrt d'épargne présentant le dispsitioif et dnot le cnetou srea défini par vioe réglementaire.

Un dumeonct d'information sur les modalités de fooncneetmnt du PEI est également rimes à tuot bénéficiaire.

En aipoitalpcn de l'article R. 443-5 du cdoe du travail, l'établissement teuner de registres, se snusbaitutt dnas les obiotlagins des esprtrniees en matière d'information, ectfuefe un récapitulatif des soemms versées dnas le PEI.

Chaque bénéficiaire reçoit deeenrmtict au monis une fios par an un relevé lui iinnauqdt sa situation, la dtae de disponibilité des ptars dnot il est ttiiraule et les cas dnas lsleueqs ses avovirs dnnvneieet eoentlceenlmnpxt disponibles, asnii qu'en cas de sortie, le motnat du précompte effectué au ttrie de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

#### Article 8

Départ d'un salarié

Le salarié qui quttie l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas un lreivt d'épargne sillaaare qui lui est rimes par le piemrer elmepyour qu'il quitte, aux fnis de fctailier le remuermsnbt et le tfernasrt de ses avoirs.

L'état récapitulatif crtopome :

? l'identification du bénéficiaire ;

? la dprisciteon de ses arovris aucqis ou transférés dnas l'entreprise par aorccd de pprtcoitiaain et panls d'épargne dnas lleuqess il a effectué des vmsteeners aevc mention, le cas échéant, des deats aeuulxques ces arovris snot dlpsbioeins ;

? l'identité et l'adresse des terenus de reteigrs auprès dqlsseeu le bénéficiaire à un cmpote ;

? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités puor les activités de corseaoivntn ou d'administration d'instruments financiers, gérant des smomes et vealurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dnas le cdare d'un dioipsistf d'épargne salariale.

Le salarié qanuttit l'entreprise diot préciser l'adresse à luellqe droenvt être envoyées les soemms qui lui snot dues. En cas de cmegheant d'adresse, il arpaepntit au bénéficiaire d'en ifnromer l'entreprise en tepms utile.

Lorsqu'un salarié ne puet être aetntit à la dernière arsdese indiquée par lui, les dotris axuluques il puet prétendre snot conservés dnas le FPCE et tuens à sa dtisspiooin par le dépositaire jusqu'au treme de la prcipieorsth trentenaire.

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dnas lalequle il est employé imonfre les aatyns diort de l'existence des dtrois acquis, à carghe puor les aaynts driort d'en daedenmr la loidiutqan anvat le 1er juor du 7e mios sviaunt le décès.

#### Article 9

Transfert d'avoirs détenus au ttrie de la pitriacaiotpn ou d'un paln d'épargne cehz un eolpyemur précédent

Le salarié qui ne dmeadne pas la délivrance des smemos détenues au ttrie de la ptoiriipacatin ou dnas un paln d'épargne de son aenien epyuolemur au memont de la rtuprue de son catonrt de tvaairl puet ddnmeaer qu'elles soniet affectées dnas le présent plan.

Les smoems anisi transférées ne snot pas pires en comptpe puor l'appréciation du polnfad des vreeemntss anulnes d'un salarié visé à l'article 3. 1.

Ces smmoes ne peveunt dneonr leiu au vesmerent complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà cuouers cehz le précédent elmoepuyr snot peisrs en cptmoe puor l'appréciation du délai d'indisponibilité.

#### Article 10

Sortie du camhp d'application de la covioetnnn cleotclvie

Lorsque l'entreprise vinet à strior du cmhap d'application de la cnetvnoion collective, il est procédé à l'adaptation des doopiniissts ailapcpbels dnas les cdtoniions prévues par l'article L. 132-8 du cdoe du travail. Ctete aapiatodtn tned à ogaserinr le ttfearsnt des aiovrs des salariés vres un ou pirsuelus atures pnals d'épargne.

Les ceompts non eoncre clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par lidet alictre ne puoront puls être alimentés, puor cchuan des salariés concernés, jusqu'au tenarsfrt ou la liqduataiion des avovirs de ces derniers.

#### Article 11

Durée de bclgae et cas de déblocage anticipé

Les semmos parenonvt des vtntresemes vrolaneiois des bénéficiaires, y cmopirs l'intéressement, anisi que de l'abondement éventuel de l'employeur snot dibponleiss à l'expiration d'un délai de 5 ans crouant à ctmeopr du direner juor du 6e mios de l'année au cruos de laulqlee les vtesrenmes ont été effectués.

Les smmeos pnoneoravt du vmseerent de la prittaipaocin snot dslioepnibs à l'expiration d'un délai de 5 ans caonrut à ctmpoer du 1er juor du 4e mios svnuiat la clôtüre de l'exercice au tirtedquel les dtiros snot nés.

Si la piiraopatitn est versée au PEI, la dtae de disponibilité de l'intégralité des smoems versées au cruos d'une même année est ramenée à cllee de la participation.

Les smeoms placées dnas le PEI penvuet eemlcnlceenoinnextp être remboursées anvat l'expiration du délai défini ci-dessus dnas les cas svntiuas :

a) Mgairae de l'intéressé ou cnsouloin d'un pcate ciivl de solidarité par l'intéressé ;

b) Nsaincsae ou arrivée au feoyr d'un eafnnt en vue de son adoption, dès lros que le fyeor copmte déjà au minos 2 enaftns à sa cghrae ;

c) Divorce, séparation ou dioousistln d'un ptcae cvvil de solidarité lorsqu'ils snot aoisstrs d'un jgmeneuet prévoyant la résidence hbleiultae uqniue ou partagée d'au mions 1 enaft au diomcile de l'intéressé ;

d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son coijnont ou de la prnesone qui lui est liée par un ptace ciivl de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sloiace ou diot être rnuecnoe par décision de la cmsoimsin technique, d'orientation et de rseclsaenmet pnsfooesriel prévue à l'article L. 323-11 ou de la ciomsosin

départementale de l'éducation spéciale, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;

f) Cessation du contrat de travail ;

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou l'ameublement de la résidence principale en vue de la création de structure hôtelière neuve ou à l'acquisition de la résidence principale de la personne ou de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Situation de dépendance du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de médiation des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, surendettement, où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un virement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à paiement non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code de commerce et de l'article L. 143-11-3 du code du travail.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

## Article 12 Retrait des fonds

Les parts du FPCE doivent être déposées à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas prévu par la levée de

l'indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande est adressée à l'établissement tenu du registre des comptes individuels désigné à l'article 4. 6.

Les parts de parts qui ne donnent pas le rattachement de lures parts au terme du délai d'indisponibilité concernent les parts dans le PEI et constituent de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus-values.

## Article 13 Durée

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des otainings d'employeurs ou de salariés signataires, il constituerait de l'ordre des effets dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, et une négociation s'engagerait dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du PEI ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 12 du règlement annexé, pour chacun des participants inscrits au registre du PEI à la date de cette dénonciation.

L'épargne constituée constitue d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du code du travail.

## Appendice à la section 2 Critères de choix et liste des fournisseurs de placement

Les stratégies de l'accord s'appliquent pour une offre de gestion labellisée par le comité interprofessionnel de l'épargne salariale, assurée ainsi aux épargnants :

? des supports de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable ;

? une politique d'investissement accordée aux salariés au sein du conseil de surveillance des fonds ;

? un très bon rapport qualité / prix.

Leur choix s'est donc porté, après analyse d'offres, sur l'offre CAAM lebal de Crédit agricole Asset Management qui, grâce aux fonds du pulc sécurisé au pulc dynamique suinatont l'offre, permet d'offrir aux adhérents une large palette de supports de placement.

La composition et la stratégie de placement des fonds sont présentées dans le tableau suivant.

NOM DU FONDS	COMPOSITION	STRATÉGIE	SÉCURITÉ	PERFORMANCE espérée	DURÉE D'INDISPONIBILITÉ minimum conseillée
CAAM lebal Monétaire	100 % monétaire.	Sécuriser son portefeuille.	****	*	Pas de durée minimale
CAAM lebal Pénétrance	10 % actions européennes, 10 % actions françaises, 70 % produits de taux.	Dynamiser son portefeuille en privilégiant la prudence.	***	**	2 à 4 ans
CAAM lebal Équilibre	25 % actions européennes, 25 % actions françaises, 50 % produits de taux.	Allier performance et sécurité.	**	***	3 à 5 ans
CAAM lebal Dynamique	40 % actions européennes, 40 % actions françaises, 20 % produits de taux.	Rechercher la performance à moyen terme.	*	****	5 ans minimum
CAAM lebal Starodie	Majoritairement investis en actions, dont au moins 5 % en titres émis par des entreprises solidaires.	Rechercher la performance à moyen terme en privilégiant un investissement solidaire.	*	****	> 5 ans

Plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Les entreprises adhérentes et les personnes affiliées ont convenu ce qui suit dans l'objectif de mettre en place un plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) couvrant l'ensemble du personnel des entreprises couvertes par la convention collective n° 3305 du 12 juillet 2001.

### Préambule

La présente convention a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à hauteur de la part de la branche du PERCOI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

L'adhésion à un PERCOI n'est possible que dans la mesure où le personnel de l'entreprise a la possibilité d'opter pour un plan de participation à durée déterminée (plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne interentreprises).

Le présent PERCOI est mis en place conformément aux dispositions de l'article IV du livre IV du code du travail intitulé « Intéressement, participation et plans d'épargne salariale » tel que modifié par la loi n° 2006-1170 du 30 décembre 2006 sur le développement de la participation et de l'actionnariat salarié.

### Article 1er Formalités d'adhésion au plan

L'adhésion de l'entreprise au PERCOI se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement tenu de registre.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PERCOI est libre, elle fait l'objet d'une convention avec l'employeur. Ce document notifie l'adhésion à l'établissement tenu de registre dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

### Article 2 Bénéficiaires

Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PERCOI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté d'un salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des 12 mois qui la précèdent.

Dans les entreprises dont l'effectif global comprend au moins 1 salarié et au plus 100 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leurs conjoints s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du conseil d'administration peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée au premier alinéa.

Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au plan et continuer à bénéficier des versements dans le PERCOI ou PROCEI de leur ancien employeur, sauf s'ils ont accès à un PERCOI ou PEROCI dans la nouvelle entreprise qui les emploie.

Les salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan, à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs.

Dans les deux cas, les versements ne sont pas abondés et les frais afférents à la gestion des versements sont à leur charge.

En outre, lorsque le versement de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intéressement dans le plan.

### Article 3 Alimentation du PERCOI 3. 1. Versements volontaires des bénéficiaires

Le montant annuel des sommes pouvant être versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder 1 / 4 de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. La limite est fixée à 1 / 4 du plafond annuel de la sécurité sociale pour les cotisants cotisant seuls ou associés des chefs d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PERCOI.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris l'intéressement) à ces plans.

Les bénéficiaires peuvent effectuer des versements volontaires à tout moment, soit de façon périodique (par prélèvement sur leur compte), soit de façon exceptionnelle (par prélèvement ou par chèque).

Les bénéficiaires doivent pour cela préciser la fréquence de versement souhaitée ainsi que l'affectation de leurs avoirs. Tout versement au présent PERCOI doit être d'un montant de 15 ?.

### 3. 2. Versements complémentaires des employés (abondement)

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les entreprises peuvent en outre verser des sommes complémentaires des salariés conformément aux dispositions de l'article 6. 1 et peuvent également verser aux entreprises affiliées des bénéficiaires, y compris l'intéressement, ainsi qu'aux sommes issues de la participation des versements complémentaires appelés abondements. En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements des salariés, l'aide de l'entreprise consistant alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente sélectionnera la (les) formule(s) d'abondement applicable(s) dans les conditions et selon les modalités suivantes :

? entre 10 % et 300 % des versements des bénéficiaires, par trimestre de 10 ;

? et avec un plafond d'abondement soit compris entre 100 ? et le plafond mentionné à l'article L. 443-7 du code du travail par trimestre de 100, soit égal à ce même plafond.

L'entreprise peut opter pour une formule simple en rateant un seul taux et un seul plafond (exemple : l'entreprise abonde les versements volontaires à hauteur de 100 % avec un plafond de 1000 ?) ou pour une formule dégressive en rateant 2 taux et 2 plafonds (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 50 % les versements volontaires jusqu'à un plafond de 100 ?, puis à hauteur de 20 % jusqu'à un plafond de 1 000 ?).

En application de l'article L. 443-7 du code du travail, les versements effectués par l'employeur ne peuvent excéder, par an et par bénéficiaire, le tiers de la cotisation du salarié, dans la limite de 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Il est précisé, par ailleurs, que le plafond d'abondement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un PEI est plafonné avec celui du PERCOI.

Cette formule peut être remplacée, au maximum une fois par an, par une autre formule de la grille. Toute modification de la formule d'abondement devra immédiatement être portée à la connaissance des salariés.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vue de la participation de l'entreprise au montant de la mise en place du plan ou qui interviennent obligatoirement en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun versement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur comprennent le précompte de la cotisation sociale généralisée (CSG) et de la cotisation au rattachement de la dette sociale (CRDS). En application de l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale, la fraction d'abondement dont bénéficient les salariés, qui excède 2 300 €, est assujettie à une taxe de 8,2 % à la charge de l'employeur.

Les versements sont versés directement aux salariés.

### 3. 3. Intéressement

Le PERCOI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent accepter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PERCOI.

Dans ce cas, ils doivent retourner à l'entreprise ou directement au teneur de comptes le formulaire en indiquant le montant à affecter au plan.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l'intéressement au présent PERCOI perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### 3. 4. Participation

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation à la réalisation du PERCOI. L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés pourront toutefois faire valoir à l'entreprise ou directement au teneur de comptes. Ces sommes peuvent faire l'objet de l'abondement de l'employeur.

### 3. 5. Tiers

Les sommes affectées à un PEE ou PEI peuvent être transférées dans le présent PERCOI.

La participation peut être transférée dans le présent PERCOI, les sommes sont alors bloquées pour la durée de validité prévue par le PERCOI. Ces sommes peuvent faire l'objet de l'abondement de l'employeur.

## Article 4 Gestion des sommes collectées 4. 1. Sources de financement

Les versements éventuels et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire, à la constitution de parts et de fractions de parts d'un ou plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) suivants :

- ? CAAM lebel Monétaire ;
- ? CAAM lebel Eriblique ;
- ? CAAM lebel Pneuence ;
- ? CAAM lebel Siroadié ;
- ? CAAM lebel Dynamique.

A défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le fonds commun de placement multi-entreprise CAAM lebel Monétaire.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont directement versées dans le FCPE CAAM lebel Monétaire, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, faire cette première affectation et transférer ces

sommes versées dans un ou plusieurs autres comptes de son choix.

En application de l'article R. 443-4 du code du travail, les versements complémentaires des adhérents au plan, les versements complémentaires des employeurs, les parts d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du plan ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au plan doivent, dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement multi-entreprise mentionnés ci-dessus.

Le présent accord croise en annexe les critères de choix du gestionnaire, la liste des fondateurs de participation et la notice d'information de l'Autorité des marchés financiers (AMF) des fonds communs de placement multi-entreprise précités.

## 4. 2. Modalités de fonctionnement de chaque plan

### 4. 2. 1. Gestion libre.

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCOI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds commun de placement multi-entreprise à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un versement d'abondement.

### 4. 2. 2. Gestion pilotée.

Afin de faciliter et orienter les choix d'investissement des épargnants, la possibilité de leur offrir d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs. La gestion pilotée est une technique d'allocation automatisée entre 3 fonds, en fonction de l'horizon de placement tenu par le bénéficiaire. Dans cette formule, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Cette formule d'allocation vise à privilégier le placement le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance.

Les parts d'allocation ainsi que les cotisations de mise en œuvre de cette allocation pilotée font l'objet d'une présentation plus détaillée en annexe de la présente section.

### 4. 2. 3. Frais des opérations.

Les frais se rapportant aux opérations visées aux articles 4. 2. 1 et 4. 2. 2 ci-dessus sont alors supportés par les parties concernées.

## 4. 3. Emploi des revenus

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent accord sont immédiatement réinvestis dans le plan ayant généré ces revenus et produits.

## 4. 4. Société de gestion

La société de gestion des fonds communs de placement multi-entreprise précités est la société Crédit Agricole Asset Management, société anonyme au capital de 546 162 915 €, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 437 574 452.

Crédit Agricole Asset Management est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le n° GP 04000036.

## 4. 5. Dépositaire

Le dépositaire est CEICAS Bank, société anonyme au capital de 200 000 000 €, dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 692 024 722.

## 4. 6. Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

L'établissement teunr du reitgrse des cotmeps antrsfidiitams des bénéficiaires se stusitbue aux eernpirsrtcs csrmiopcs dnas le chmap du présent arccod qaunt à la tneue du rgeitsre des compets arftdsmaiints otverus au nom de cahuqe adhérent retraçant les smoems affectées aux plans.  
La tneue du riegtre des ctomops aaitismidftnrs oruvets au nom de caquhe bénéficiaire est assurée par :  
? CERLEIA société en nom clctoief au citpaal de 24 000 000 ? , dnot l'adresse potsale est TSA 90206, 26956 Vnceale Ceedx 9 ;  
? ou par ccunhae des cieasss régionales de Crédit agocicre muuetl (ci-après dénommées « le tneueur de reitregss »).

#### Article 5 Conseil de svneilalruce du fndos commun de pelneacmt multi-entreprise

Conformément au règlement du FPCE visé à l'article 4. 1, puor les epirntesres adhérent au PEI ou au PCOERI de branche, le cosniel de seucllinavre des fdnos cnuuoms de peaanmclt multi-entreprise, institué en aacpltipon de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier, est composé de :  
? 2 mrbeems salariés prtueros de ptras désignés par caquhe orstangoiain siydlcane sairtangie de l'accord, représentant les puorerts de ptras salariés et aniecnx salariés ;  
? un nobmre de merbmcs représentant les epmluoerys désignés par les orognsnaitais synadcleis pleaortnas srtiageinas de l'accord égal à la moitié du nmbroe de représentants des proeurt de prats salariés et anciens salariés.  
Dans tuos les cas, le norme de représentants des erristpeens srea au puls égal à la moitié du nrmobe de représentants des puorerts de parts.  
Chaque mrbmee puot être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.  
La durée du mndaat est fixée à 3 exercices. Le mdanat epxire efiecnvetefmt après la réunion du ciensol de silrcueanvle qui sattue sur les ceptmos du drineer eircxcee du mandat. Celui-ci est rneoabuvelle par tcitae reconduction, dnas la mruese où les représentants snot désignés et pas élus.  
Le reuenmvlelneot d'un potse dneevu vacant s'effectue dnas les cditionnois de désignation décrites ci-dessus. Il diot être réalisé snas délai à l'initiative du cesniol de suircenalvle ou, à défaut, de l'entreprise et, en tuot état de cause, anvat la poianrhce réunion du csinoel de surveillance.  
Le cenosil de seicrvlnluae se réunit au monis 1 fios par an puor l'examen du raptrot de gostein et des cepmtos aelnnus du fonds, l'examen de la géitosn financière, atrdimviitsane et cbtaplmoe et l'adoption du rpaorpt annuel.  
La société de gesiton ercexe les dotris de vtoc attachés aux vrluas iicrsetns à l'actif du fdnos et décide de l'apport des titres.  
Le csnoeil de saulcvelrne puot :  
? présenter des résolutions aux assemblées générales ;  
? denmader à entendre la société de gestion, le dépositaire et le cimrasisme aux cmpotes du fonds, qui snot tneus de déferer à sa cvooticnan ;  
? décider des fusions, siosinscs et lintuiioqads du fndos ;  
? aigr en jtsiuce puor défendre ou fraie vloiar les diorts ou intérêts des porteurs, snas préjudice des compétences de la société de gteoisn et de ceells du liquidateur.  
Le cnioesl de slncuiravlee donne son arccod aux maicotifinods du règlement du fndos dnas les cas prévus par ce deeinrr (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, ssiosion et liquidation).  
Le cisonel de snruilvelace puot être réuni à tuote époque de l'année, snot sur coiotcnavon de son président, snot à la dmnaede des 2 / 3 au monis de ses membres, snot sur l'initiative de la société de goetsin ou du dépositaire. Les décisions snot preiss à la majorité silmpe des mberems présents ou représentés (à l'exception des décisions de cnemenhagt de dépositaire et / ou de société de goitesn nécessitant la majorité des 3 / 4) ; en cas de partage, la viox du président de séance est prépondérante.  
Un représentant de la société de giesotn assiste, dnas la mrusee du possible, aux réunions du cseinol de surveillance, étant ednentu que le dépositaire puot également y assiestr s'il le jgue nécessaire.  
Il est tneu un rtgseire de présence signé par les meemrbs présents. Les délibérations du cnoesil snot consignées dnas des procès-verbaux signés par le président de séance et, au minimum, par un mrmbee présent à la réunion.  
En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des meemrbs présents à la réunion, preeouts de ptras et

désignés par ses collègues.  
En cas d'empêchement, chuqae mrmbee du cenosil de svileclaunre puot, en l'absence de suppléant, se firae représenter par le président ou par tuot ature membre, suos réserve que ce dnereir snot proteur de parts.  
Ces délégations de povriours ne penevut être cnntesoeis que puor une sulee réunion.

#### Article 6 Prise en crghae des fairs de fnoninemctoe 6. 1. Frais de tenue des ctomoes iddilvniues

Les fiars de tenue du rgitrese et des cteopms andtiirtismas des bénéficiaires snot à la cgahre des employeurs. Ces frias luer snot facturés à raiosn du nobmre de leurs salariés qui snot adhérents au PERCOI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces firas ceensst d'être à la chrage de l'entreprise puor être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.  
En cas de luidiiuon d'une entreprise, les fairs de tenue de copmtes des postérieurement à la laiuqtudoiin snot mis à la carhge des salariés.

#### 6. 2. Frais de gstoein du fndos commun de pnmeelcat multi-entreprise

Le ttoal des fiars sur eornucs (frais de gitosen financière, de geisotn atitsrivimthane et comptable, de conservation...) aisni que les firas idinecrtx snot prélevés sur les aftics des fonds. Les csisoimonms de sotirsipcuon sur les vtrmneeses aux fdnos snot supportées par les bénéficiaires.

#### Article 7 Information des bénéficiaires

L'information rtaviele au cntenou du présent arccod est effectuée par afafihgce ou par ntoe d'information.  
Il est également rimes à tuos les mebmres du pnsnroeel de chuqae erirpstnee un elpiaxerme du présent accord. Tuot nouvevl embauché rvrecea un levirt d'épargne présentant le dsioiptsif et dnot le cteonnu srea défini par vieoe réglementaire.  
Un doeumcnt d'information sur les modalités de ftonncmenienot du PCEROI est également rmeis à tuot bénéficiaire.  
En apctioiapln de l'article R. 443-5 du cdoe du travail, l'établissement teunr de registres, se stbstnaiuut dnas les oibitglnaos des eesinetrprs en matière d'information, eufecfte un récapitulatif des soemms versées dnas le PERCOI.  
Chaque bénéficiaire reçoit directement, au mnois une fios par an, un relevé lui idnngaiut sa situation, la dtae de disponibilité des ptras dnot il est tatiruile et les cas dnas lleuesqs ses arivos dnvieenent eenxoceptitllmneent disponibles, ansii qu'en cas de sortie, le montant du précompte effectué au tirte de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

#### Article 8 Départ d'un salarié

Le salarié qui qittue l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas un livret d'épargne slarlaaie qui lui est remis par le prieemr eploeumyr qu'il quitte, aux fnis de filictear le rmeuomernest et le tfrasernt de ses avoirs.

L'état récapitulatif cmrtorope :  
? l'identification du bénéficiaire ;  
? la disipeortcn de ses arivos aiqcus ou transférés dnas l'entreprise par arccod de paitoicapitrn et pnals d'épargne dnas lqelesus il a effectué des vtenmreses aevc mention, le cas échéant, des dtaes auelxuelqs ces arivos snot dinoielpbbs ;  
? l'identité et l'adresse des teuners de rgrtseies auprés dlqseues le bénéficiaire a un cotmpe ;  
? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités puor les activités de coneoiravtsn ou d'administration d'instruments financiers, géant des smemos et vrluas mobilières épargnées ou transférées par le salarié dnas le carde d'un diiitsospf d'épargne salariale.  
Le salarié qniuattt l'entreprise diot préciser l'adresse à luqlaele

devront être envoyées les semmos qui lui sont dues. En cas de cmnhgaeet d'adresse, il araeipntpt au bénéficiaire d'en infemorr l'entreprise en tmpes utile.

Lorsqu'un salarié ne puet être atientt à la dernière arsdese indiquée par lui, les DTOIRS aexuulqs il puet prétendre snot conservés dnas le FPCE et teuns à sa dotiioipssn par le dépositaire jusqu'au tmere de la pircertoipnsn trentenaire.

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dnas laquelle il est employé irofmne les atyans dorit de l'existence des dorts acquis, à crahge puor les atanys dorit d'en dedemnar la lauoqitdiin aavnt le 1er juor du 7e mios sainvut le décès.

#### Article 9

Transfert d'avoirs détenus au tirte de la prapraitocin ou d'un paln d'épargne cezh un eolmepuyr précédent

Le salarié qui ne daemdne pas la délivrance des smmeos détenues au tirte de la paocitrtipian ou dnas un paln d'épargne de son aieicnn eueoylpmr au momnet de la rupurte de son conratt de tiaarvl puet dmeeadnr qu'elles seoint affectées dnas le plan.

Les smoems aisni transférées ne snot pas pseirs en ctompe puor l'appréciation du pnlofad des vnsremetes anulens d'un salarié visé à l'article 3. 1 ci-dessus.

Ces sommes ne punveet leiu au veeemrsnt complémentaire de l'entreprise.

#### Article 10

Sortie du chmap d'application de la ctonioevn celtocilve

Lorsque l'entreprise veint à sriotr du champ d'application de la conetonivn collective, il est procédé à l'adaptation des dnsspioitois aipaplbceles dnas les cindootnis prévues par l'article L. 132-8 du cdoe du travail. Ctete adttaoipan tned à oisnreagr le trenfast des aorivs des salariés vres un ou piuseruls autres plans d'épargne.

Les cteomps non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit aitlcre ne prouont puls être alimentés, puor cuhan des salariés conernés, jusqu'au tsrenfat ou la ldiitiquaon des arvois de ces derniers.

#### Article 11

Durée de blgcaoe et cas de déblocage anticipé

Les sommes affectées au PROCEI sroent dbilopeisns à cmoepr du départ à la retraite.

Les aiovrs détenus dnas le PCOERI pnuveet être enxeptonenmilecelt remboursés aavnt le départ à la retraite, dnas les cas svitunas :

a) Décès du bénéficiaire, de son cjonnot ou de la prnonese qui lui est liée par un pcate cvuil de solidarité ; en cas de décès de l'adhérent, il appntreat à ses anatys droit de dnmedear la loaiidqtuin de ses droits. Dnas ce cas, les dpsiiintoosis du 4 du III de l'article 150-0-A du cdoe général des impôts cssneet d'être abeipaclpls à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;

b) Eoixritapn des drtios à l'assurance chômage du bénéficiaire ;  
c) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la presnone qui lui est liée par un pacte cvuil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sacloie ou diot être rneouuce par décision de la cismoosmin thenucqie d'orientation et de rsmascnleeet professionnel, ou de la coiomsimsn départementale de l'éducation spéciale, à cindoiton que le tuax d'incapacité atteinge au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aunuce activité professionnelle. Le déblocage puor chucan de ces mftois ne puet ivitnenerr qu'une seule fios ;

d) Siotatiun de serdneeunettmt du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur daendme adressée à l'organisme girnanesite des fdons ou à l'employeur, siot par le président de la csomisomin de semeduettnnret des particuliers, siot par le jgue lsuoque le déblocage des dtrois paraît nécessaire à l'apurement du psisaf de l'intéressé ;

e) Acafftioetn des sommes épargnées à l'acquisition ou à la rmesie en état de la résidence pipclrnaie endommagée à la stuie d'une caaohsrptte naetullre recnnuoe par arrêté ministériel.

Tout artue cas de déblocage institué ultérieurement par vioe

légal ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité ieteivrnt suos fmore d'un vemrnseet unqie qui porte, au coihx du bénéficiaire, sur tuot ou ptarie des dirtos siceteplbuss d'être débloqués.

#### Article 12

Retrait des fdons

Six mios anvat la délivrance de ses avoirs, caquhe pirpatcnaht srea informé par ceuoirrr adressé à son doilmice des différentes ontpios et des codintions dnas leesllqeus il purora srsriorce une rtnee viagère auprès de Prédica.

Cependant, cmme le pmeret l'article L. 443-1-2 du cdoe du travail, les patiers sniiatgaers de l'accord ont souhaité orvuir la possibilité d'une délivrance des fdons détenus dnas le présent PCEORI en capital.

L'épargne dnevuee dilibpnsoe à l'issue du délai de boclage puet ainsi, au cohix du bénéficiaire :

? être débloquée suos forme de rtnee viagère aisucqe à ttrie onéreux.

Dans ce cas, le bénéficiaire se rheaorpcra de l'assureur désigné par le teuner de compte, au memont de la dnmdae de déblocage.

L'assureur désigné est Prédica, cmnogiape d'assurances, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris.

La rntee viagère à titre onéreux est imposée à l'impôt sur le revenu dnas la catégorie des traitements, srealias et pnionses puor une ftariocn déterminée qui vaire en ftnoicn de l'âge du débirentier.

? être débloquée en captial en une fios smmuleet ou de manière fractionnée.

Le déblocage en cataipl bénéficie des aegvaatns fiacsux et saiuocx attachés à l'épargne salariale, à l'exception de la piectorepn de la CSG de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Le bénéficiaire porura chsoiir l'un ou l'autre de ces medos de déblocage ou bein cihiosr coennnojmteit ces duex modes.

Conformément aux diosotnpiiss de l'article R. 443-1-2 du cdoe du travail, l'épargnant précise son cohix cneocrnt le mdoe de délivrance de ses aovris lros du déblocage des sommes.

La dnaedme de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires puor jiseiutfr le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du rrestige des cpoemts idvlieidnus des bénéficiaires.

#### Article 13

Durée

Le présent aroccd est signé puor une durée indéterminée.

Dans le cas où il srieat dénoncé par la totalité des otsgoarianins d'employeurs ou de salariés signataires, il ctraoaniinet de poidurre ses effets dnas les ctoindonis prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail, et une nloeluve négociation s'engagerait dnas les 3 mios qui senuivt la dtae de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liqioiuatdn définitive du PROCEI ne pourra ieirtnvenr en tuot état de csuae qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 11 du règlement annexé, puor chuacn des pntiptarcias icinsrts au rgtserie du PCEORI à la dtae de cette dénonciation.

L'épargne constituée citrnenoua d'être gérée dnas les codiitnons prévues par le règlement, puor l'ensemble des ppitiacrants ayant un cotpme ovuert à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

#### Appendice à la soicten 3

Critères de cohix et liste des fuorelms de palmecet

Les setaniagris de l'accord suaateniohit pspreoor une ofrfe de gesiton labellisée par le comité ieandsnriyctl de l'épargne salariale, assrunat ainsi aux épargnants :

? des spputrs de plneacmet répondant aux critères de l'investissement semaconilet rpnleosasbe ;

? une place mjiiioartre accordée aux salariés au sien du coinesl de saivlcrenule du fdons ;

? un très bon rrpooat qualité / prix.

Leur choix s'est donc porté, après analyse d'offres, sur l'offre CAAM Label de Crédit Agricole Asset Management qui, grâce aux fonds du pôle sécurisé au pôle dayumque cuantotst

l'offre, permet d'offrir aux adhérents une large palette de supports de placement.

La composition et la stratégie de placement des fonds sont présentées dans le tableau suivant :

NOM DU FONDS					COMPOSITION
	STRATÉGIE	SÉCURITÉ	PERFORMANCE espérée	DURÉE D'ENGAGEMENT minimum conseillée	
CAAM Label Monétaire					100 % monétaire.
Sécuriser son portefeuille.	****	*	Pas de durée minimale		
CAAM Label Prudence					10 % actions européennes, 10 % actions françaises, 70 % produits de taux.
Dynamiser son portefeuille en cunoinant à privilégier la prudence.	***	**	2 à 4 ans		
CAAM Label Équilibre					25 % actions européennes, 25 % actions françaises, 50 % produits de taux.
Allier performance et sécurité.	**	***	3 à 5 ans		
CAAM Label Dynamique					40 % actions européennes, 40 % actions françaises, 20 % produits de taux.
Rechercher la performance à moyen terme.	*	****	5 ans minimum		
CAAM Label Solidaire					Majoritairement investis en actions, dont au moins 5 % en titres émis par des entreprises solidaires.
Rechercher la performance à moyen terme en privilégiant un investissement solidaire.	*	****	> 5 ans		

#### Appendice à la section 2 L'option POECRI piloté

L'option PECROI piloté est une technique de gestion automatisée visant à sécuriser progressivement l'épargne de chaque bénéficiaire en fonction de l'horizon de placement choisi par lui.

Une approche de la répartition par horizon

Chaque bénéficiaire choisit son horizon de placement :  
 ? avant son départ en retraite, s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale ;  
 ? à son départ en retraite ;  
 ? ou après son départ en retraite.  
 En choisissant l'option PORCEI piloté, il opte pour un placement individualisé de ses avoirs dans le temps, en fonction de son horizon de placement, avec un algorithme automatisé entre actions, obligations et produits monétaires. La répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est en effet adaptée chaque année à son horizon de placement. Le bénéficiaire ne peut donc en aucune façon intervenir ni dans le choix des supports de placement, ni dans leur répartition.  
 Graphique non reproduit - voir BO cventinnos celitovlces 2007-49  
 Cette gestion spécifique se fonde notamment sur des études historiques (depuis 1950, marchés français et étrangers) montrant que, sur le long terme, les actions ont offert les meilleures performances nettes d'inflation, et que l'allongement de la durée du placement atténue sensiblement, sur l'ensemble de la période, le risque (mesuré par la volatilité) lié aux

volatilités des marchés financiers. Pour chaque niveau de risque, il existe donc une allocation d'actifs optimale entre actions, obligations et produits monétaires permettant de maximiser le rendement.

Un placement individualisé

Une allocation d'actifs est définie chaque année en fonction de l'horizon choisi, la part des actifs les plus sécuritaires augmente progressivement pour réduire la part des placements risqués dans son investissement global.  
 A titre d'exemple, pour un bénéficiaire ayant un projet à échéance de 8 ans, ses investissements seront investis à hauteur d'environ 52 % en CAAM Label Dynamique et 48 % en CAAM Label Prudence.  
 Deux ans avant la date prévue de liquidation de ses avoirs, ils seront investis à 35 % en CAAM Label Prudence et à 65 % en CAAM Label Monétaire.  
 Chaque trimestre, un ajustement des supports de placement permet de corriger les écarts entre la répartition définie pour l'année en cours et la répartition en fin de trimestre des différents supports : la répartition des avoirs du bénéficiaire est ainsi régulièrement ajustée pour se rapprocher de l'allocation cible de l'année en cours.  
 Cette répartition se fait sur les 3 fonds suivants :  
 ? CAAM Label Monétaire ;  
 ? CAAM Label Prudence ;  
 ? CAAM Label Dynamique,  
 dont les parts d'actifs sont utilisées pour parvenir à l'allocation cible de l'année retenue.  
 Ainsi, dès que le bénéficiaire a précisé son horizon d'investissement, les versements qu'il effectue vont au long de l'année sont investis chaque trimestre dans tout ou partie de

ces sprupots de façon que l'allocation cible soit atteinte.  
 Lors de son premier versement, si le bénéficiaire souhaite  
 obtenir cette option, il indiquera sur son bulletin de versement :  
 ? l'option retenue : PRCOEI piloté ;  
 ? et l'horizon de son placement.  
 Si aucune option n'est cochée, c'est l'option PROECI libre qui  
 s'appliquera par défaut

Les assemblées par rapport à la grille de répartition du plafond de  
 référence ont lieu le 20 du dernier mois de chaque trimestre  
 civil ou le premier jour ouvré suivant. Le premier assemblée a  
 été fixé au 21 mars 2005.  
 Les versements sont automatiquement investis, sur le fonds  
 CAAM label Monétaire à réception du bulletin de versement.  
 Dès la première date d'ajustement suivant le versement,  
 l'affectation de l'épargne est modifiée de façon que la totalité  
 des avoirs sous allocation pilotée soient répartis selon  
 l'allocation-cible de l'année en cours.

La contribution de l'évolution des valeurs liquidables des  
 sprupots de placement s'effectue le 20 du dernier mois de  
 chaque trimestre civil ou le premier jour ouvré suivant, en  
 prenant comme référence la dernière valeur liquidable connue.  
 Les arbitrages sont automatiquement réalisés pour maintenir la  
 répartition de l'année en cours.

Toute demande de remboursement, totale ou partielle, d'avoirs  
 détenus sous l'option geisotn pilotée sera traitée le lendemain  
 ouvré de la date de réception de la demande.

Le bénéficiaire reçoit chaque trimestre un relevé qui l'informe  
 des arbitrages effectués et de la position de ses avoirs sur son  
 dossier PERCOI.

S'il quitte l'entreprise, il continue de bénéficier de l'option  
 POECRI piloté qui, sauf reconduction expresse de sa part,  
 prendra fin à l'issue de la durée de placement définie par le  
 bénéficiaire.

Le bénéficiaire peut à tout moment choisir l'option PECROI  
 piloté en adressant au teneur de compte un nouveau bulletin de  
 versement mentionnant le choix de l'option. S'il désire faire  
 entrer dans l'option POECRI piloté ses avoirs déjà détenus en  
 option PECROI libre, les arbitrages sont réalisés au premier

ajustement suivant.

Le bénéficiaire peut à tout moment modifier son horizon de  
 placement en adressant une demande écrite au teneur de  
 compte. Toutefois, il est rappelé au bénéficiaire qu'une  
 modification fréquente de l'horizon de placement peut nuire à la  
 performance de ses avoirs.

Le bénéficiaire peut mettre fin à tout moment à l'option PRCOEI  
 piloté en adressant une demande écrite au teneur de compte,  
 dans les mêmes conditions qu'un désinvestissement tel que  
 repris ci-dessus.

Les frais éventuels liés à l'option PRCOEI piloté sont à la charge  
 de l'épargnant, sauf décision de prise en charge par l'entreprise.

#### Article 3 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

Le présent avenant s'appliquera le jour de la publication de son  
 arrêté d'extension au Journal officiel.

#### Article 4 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

Le présent avenant sera déposé, en un exemplaire original signé  
 des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des  
 accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15,  
 ainsi que par voie électronique à l'adresse de mgiaessere :  
 depot.accord@travail.gouv.fr.

#### Article 5 - Extension

*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

Les entreprises signataires sont convenues de demander sans délai  
 l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du  
 commerce et de la distribution étant chargée des formalités à  
 accomplir à cette fin.

## Avenant n 19 du 2 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale art. 3.8

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des entreprises du commerce et de la distribution ; Le syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires,
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tcaabs et atelemtlus et des secteurs cexoenns FO ; La fédération commerce, services et force de travail CTFC ; La fédération des services CDFT ; La fédération amnortiaaiege CFE-CGC,

Article 1er - Objet et présentation de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

Le présent avenant actualise l'article 3.9 de la convention  
 collective nationale du commerce de détail et de gros à  
 prédominance alimentaire relatif à l'épargne salariale, au regard  
 des dispositions de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006  
 pour le développement de la participation et de l'actionnariat  
 salarié et pour renforcer les dispositions d'ordre économique et  
 social, et des conséquences du rattachement du Crédit Agricole  
 au Crédit agricole.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

L'article 3.9 de la CCN est modifié comme suit :

Préambule :

Le premier alinéa est rédigé comme suit :

« En remplacement en place un dispositif d'épargne salariale de

## Avenant n 20 du 2 octobre 2007 relatif

branche, les parties signataires entendent s'engager l'intérêt qui  
 s'attache à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI)  
 associé à un plan d'épargne pour la retraite collectif  
 interentreprises (PERCOI), en vue de faciliter l'accès des salariés  
 des entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale  
 et à l'épargne retraite dans les conditions fixées par la loi n°  
 2001-152 du 19 février 2001, la loi n° 2003-775 du 21 août  
 2003 et la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, ainsi que les  
 textes réglementaires pour leur application. »

3.9.2. Règlement et gestion du plan d'épargne :

Le 2<sup>e</sup> alinéa est rédigé comme suit :

« L'organisme responsable de la gestion des fonds est Crédit  
 Agricole Aesst Management, la tenue de rattachement des sommes  
 affectées aux PEI et PERCOI étant confiée à CLERIEA ou à  
 l'agence des caisses régionales du Crédit agricole. »

#### Article 3 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

Le présent avenant s'appliquera le jour de la publication de son  
 arrêté d'extension au Journal officiel.

#### Article 4 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé  
 des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des  
 accords, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris cedex 15, ainsi  
 que par voie électronique à l'adresse de msrseigae :  
 depot.accord@travail.gouv.fr.

#### Article 5 - Extension

*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

Les entreprises signataires sont convenues de demander sans délai  
 l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du  
 commerce et de la distribution étant chargée des formalités à  
 accomplir à cette fin.

## au compte épargne-temps art. 5.17

Signataires	
Patrons signataires	FCD et par délégation pour le syndicant national des négociants spécialisés en produits alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des steucries FO ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération des salariés CDFT ; Fédération agriarriolaitme CFE-CGC.

Article 1er - Objet et présentation de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire relatives au compte épargne-temps. Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des textes et articles existants.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

L'article 5. 17 est ainsi modifié :

#### Article 5. 17 Compte épargne-temps

La mise en œuvre d'un régime épargne-temps pour les salariés qui le souhaitent doit être faite par un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, ou ne disposant pas de délégués syndicaux, pourront après consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, un compte épargne-temps selon le régime ci-dessous.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront utiliser le dispositif qui suit après consultation préalable des salariés.

Objectif : le compte épargne-temps a pour but de permettre au salarié de consacrer une partie de ses heures de travail non rémunérées, de financer des dépenses de retraite ou d'alimenter un plan d'épargne retraite ou d'entreprises. Ces sommes sont reversées dans la caisse ci-après.

Il peut aussi être utilisé pour :

- ? financer des congés non prévus par la réglementation ;
- ? financer des congés pour événements personnels en vue de permettre l'embauche de remplaçants temporaires ;
- ? financer des actions de formation décidées à l'initiative du salarié et prévues pour partie en dehors du temps de travail dans le respect des dispositions légales ;
- ? indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié est en congé pour maladie ;
- ? indemniser la cessation anticipée de l'activité d'un salarié âgé de plus de 50 ans, de manière progressive ou totale ;
- ? attribuer un plan d'épargne retraite (PEE) ou un plan d'épargne retraite (PEI), un plan d'épargne retraite collectif d'entreprise (PERCO) ou un plan d'épargne retraite (PERCOI) selon les modalités déterminées par les textes législatifs, réglementaires et l'annexe VII de la convention collective ;
- ? financer des prestations de retraite à caractère collectif et obligatoire dans le cadre d'un dispositif de retraite supplémentaire d'entreprise ;
- ? permettre le rachat d'années manquantes pour la retraite pour les années d'études supérieures ou pour les années où les cotisations versées n'ont pas permis la validation de 4 trimestres d'assurance.

Il est alimenté par du temps déjà acquis ou par certains éléments de rémunération.

Le système est basé sur le volontariat.

Mise en œuvre : le compte épargne-temps est ouvert aux salariés volontaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et comptant 1 an d'ancienneté à l'ouverture du compte ou à la date de leur adhésion au compte.

## 5. 17. 1. Amélioration du compte

Le salarié peut choisir d'alimenter son compte-épargne temps exclusivement par :

- ? les majorations pour heures supplémentaires ;
  - ? les majorations de salaire pour travail de nuit ;
  - ? les majorations de salaire pour travail éprouvant du dimanche ;
  - ? une partie de la 5e semaine de congés payés ;
  - ? une partie de la réduction de la durée du travail, dans la limite de 35 % des jours de réduction de la durée du travail par année ;
  - ? congés d'ancienneté, dans la limite de ceux prévus à l'article 7. 1 ci-après ;
  - ? tout ou partie des permis et indemnités cumulatives ;
  - ? les sommes issues de l'épargne salariale.
- Lorsque le compte est alimenté des dépôts en heures ou fraction d'heure, il les transforme en jours ouvrés que la durée enregistrée atteint la durée journalière légale ou l'indemnité du travail en vigueur à la date du dépôt.
- La décision du salarié d'alimenter son compte par l'un ou les éléments figurant ci-dessus vaut pour une année civile. Il peut modifier sa décision pour la ou les années suivantes.
- Les dépôts ne peuvent excéder 8 jours ouvrés ou 1 / 10 de la rémunération mensuelle du salarié par année civile.

## 5. 17. 2. Utilisation du compte pour rémunérer des absences

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour des périodes égales à 4 semaines ; toutefois, cette disposition n'est pas applicable lorsque le compte est utilisé pour des absences de formation.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

La demande de congé doit être formulée 2 mois avant la date de départ effective.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé. Lorsqu'il s'agit d'un congé pour congé personnel, cette règle s'applique à celle du congé sabbatique.

Le nombre de salariés en congé simultanément à ce titre ne peut excéder 10 % des effectifs.

## 5. 17. 3. Utilisation du compte pour alimenter un plan d'épargne retraite (PEE) ou un plan d'épargne retraite (PEI), ou un plan d'épargne retraite collectif d'entreprise (PERCO)

Les conditions d'utilisation du compte épargne-temps pour alimenter un plan d'épargne retraite (PEE) ou un plan d'épargne retraite collectif d'entreprise (PERCO) sont définies par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les conditions d'utilisation du compte épargne-temps pour alimenter le plan d'épargne retraite (PEI) sont définies à l'annexe VI de la convention collective.

## 5. 17. 4. Valeur des éléments affectés au compte exprimé en jours de repos

Tout élément, en temps ou en argent, affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire brut en vigueur à la date de son affectation.

Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur. La rémunération mensuelle est alors divisée par 22 jours.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

Le congé est rémunéré mensuellement à l'échéance hilueltbe de la paie.

Le compte épargne-temps est débité de 1 jour pour chaque jour ouvré d'absence.

## 5. 17. 5. Conséquences sur le contrat de travail

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif

pour le calcul des congés payés, de la prime annuelle et de l'ancienneté.

À l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son emploi.

#### 5. 17. 6. Clôture du compte par anticipation

En cas de rupture du contrat, le salarié perçoit une indemnité compensatoire aux dépens qu'il a acquis dans son compte épargne-temps, en temps et en argent, à la date de la rupture.

L'indemnité sera alors calculée sur la base du salaire perçu au jour de son versement.

#### 5. 17. 8. Modalités de transfert des droits en cas de mutation

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale d'un même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies dans le cadre des accords d'entreprise portant sur le compte épargne-temps, à défaut par accord des parties.

## Avenant n° 23 du 12 juin 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SPSNNA ; FCD.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CSFV-CFTC ; FANA CFE-CGC ; Fédération des services CDFT ; Fédération commerce, distributeurs et services CGT.

Article 1er - Objet de l'avenant  
s'applique au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, pour une durée de 3 ans  
*En vigueur étendu en date du 12 juin 2008*

Le présent avenant intervient en application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, publiée au Journal officiel n° 71 du 24 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, dite loi Genisson, relative à l'égalité professionnelle.

Ses dispositions s'intègrent, à sa date d'entrée en vigueur, au titre X actuel de la convention collective nationale, dont l'intitulé devient « Emploi ».

L'ensemble des mesures de l'article 3. 2, intitulé « Mesures spécifiques », est intégré au titre X.

Sont ainsi créés les articles :

? 10. 1. Emploi des jeunes travailleurs ;

? 10. 2. Valorisation de l'expérience, gestion des « carrières », mise à la retraite à partir de 60 ans ;

? 10. 3. Obligations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées ;

? 10. 4. Égalité professionnelle et mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

? 10. 5. Légalité des représentants (Préambule, 10. 5. 1. Organisation des représentants du personnel et 10. 5. 2. Droits sociaux).

La numérotation des articles 3. 3 à 3. 15 est modifiée en conséquence, celle des articles affectés 10. 1. 1 à 10. 2. 11 également.

Article 3 - Date d'application  
*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

Le présent avenant s'appliquera le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4 - Publicité  
*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de mesg@travail.gouv.fr : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

Les parties saignantes sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Les dispositions relatives au temps et à l'organisation du temps de travail seront insérées au titre VI de la convention collective, celles relatives aux congés au titre VII et celles relatives à la formation et à l'entretien personnel au titre XII de la convention collective.

Article 2 - Égalité entre les femmes et les hommes  
s'applique au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, pour une durée de 3 ans  
*En vigueur étendu en date du 12 juin 2008*

### TITRE X EMPLOI Article 10. 4

Égalité professionnelle et mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes  
Préambule

Les principes sés de la prédominance de l'activité économique et de la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est scuse de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Dans l'entreprise en effet, garantir la mixité et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a un impact sur la performance, en particulier sur les aspects de la créativité, de la motivation et de l'attractivité.

Ainsi, l'accès à l'emploi, le recrutement, l'insertion, la formation et l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction de sexe, de statut familial, d'état de grossesse, et sans généralement sans aucune forme de discrimination, constituent un axe fort de la politique sociale de la branche. Les partenaires sociaux s'engagent à décliner cet axe dans l'ensemble des accords qu'ils concluront à négocier.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fort que les partenaires sociaux s'engagent à inscrire dans les relations industrielles et collectives du travail. Ils constatent, d'après le rapport annuel de branche (données sociales 2006), que si les femmes représentent 61 % des salariés, elles représentent également :

- ? 88, 6 % des salariés à temps partiel ;
- ? 66 % des employés ;
- ? 39, 4 % des atnges de maîtrise (37 % en 2003) ;
- ? 29, 4 % des cadres ;
- ? 55 % des salariés formés.

La participation des femmes dans les effectifs à temps partiel conduit les partenaires sociaux à examiner les leviers favorisant le temps partiel choisi. Cette question fait l'objet d'une négociation distincte. Les dispositions définies sont intégrées au titre VI de la convention collective.

Ils constatent en outre que certains emplois sont féminisés ou masculinisés, conséquence de la spécialisation des représentations socioculturelles, de l'impact des recrutements dans les professions libérales et dans les fonctions initiales, de compétences managériales favorisant de ces représentations comme de compétences qui dépassent le cadre du travail. L'égalité salariale, mais aussi la conciliation entre l'emploi, carrière professionnelle et parentalité sont au cœur

du sujet. Les pratéians sioucax ieicrnrvst luers eanmgnetegs dnas le cdare des diisntiosops de la loi rleivate à l'égalité sraaaille ertne les fmmees et les hemoms du 23 mras 2006.

A tarevrs les dposiionstis suivantes, les petearirnas soicaux vienst dnoc :

? l'information et la snboessiaaitiln des entreprises, des salariés et de lures représentants, sur l'enjeu de l'égalité ertne les fmeems et les hmemos ;

? l'élaboration de ppniotisros puor la gesotin des rscureeoss hnaiuems et le management, en feavur de la mixité et de l'égalité (formation, asnalye d'indicateurs retalifs aux ciinnotods générales d'emploi et de frmtoioan puor établir des oibcejfs de progression, puoltiqe menée puor développer la mixité dnas les inntsaecs de décision...);

? la pisre en coptme de la parentalité dnas le crdae professionnel, les modalités de départ et de rtoeur de congés maternité-parentaux, nntmomaet par le biais de la fmoaitron professionnelle, puor perndre en cpomte les oecjfbits de carrière. Enfin, les piatnerreas scauiox snuhoiatet iirncse la pfresosion dnas une démarche vontlioare de ltute cotrne ttoeus les froems de danritsmiicon et d'intolérance. Les salariés dvnioet taaevrllir ensemble, aevc lerus différences, dnas le rscpet des ivddinius et de luer statut, qeul que siot luer sexe, qleelus que soniet lures différences.

10. 4. 1. Dsiepsor d'indicateurs de la mixité et de l'égalité ertne les fmmees et les hommes, pnterematet les cnattoss et les meuesrs d'évolution (cf. cpairthe III du trtie XII de la ctninevoon collctieve « Arsuesr la vllee piovpesctre sur l'évolution des métiers et des qauilfiatocins »)

Le 1er terit du 4e alinéa de l'article 12. 11 est complété asni :

« Aifn de dseiospr d'indicateurs de la mixité et de l'égalité ertne les feemms et les hommes, ptenraemt les csattnos et les mresues d'évolution, celui-ci (le rrapopt de branche) présentera nmmaeotnt les condnois générales d'emploi et de fatoomrin des femems et des hmoems dnas la branche. Il cretorompa une ansayle chiffrée établie sur la bsae d'indicateurs ptertinnes pntenatert d'apprécier, puor cqahue catégorie professionnelle, la siuttion respicvete des fmmees et des hmemos en matière de recrutement, de formation, de poimootrn professionnelle, de qualification, de classification, de cotidinons de trvaail et de rémunération.

Un doagstniic des écarts de rémunération ertne les fmemes et les heomms srea établi. Il s'agit de la rémunération brute, caermnnopt le sraaie anisi que tuos les aeutrs anvgaeat et acecsroises payés, ditmerenect ou indirectement. Ce dsqioitnac présentera les rémunérations moyennes, sur la bsae de la répartition des efftiefs par xee :

? par catégorie sloipncolresfenooise et par niveau de ctaifolsiacisn ;

? par tpe de ctonart (CDI / CDD) ;

? seoln la durée du tavairl ;

? seoln l'âge des salariés (les tharnces d'âge du roapprt de bhacrne aenunl sernot persis puor référence) ;

? sleon l'ancienneté.

Le raopprt vriesa à présenter le blain des meurses psreis dnas le cdrae des dpintissoois prévues en vue de tderne vres l'égalité professionnelle, et à définir les anitcos d'amélioration à mener.

Enfin, des études qualitatives, asnanylat par elxmpee les représentations hqirutsoies des métiers et des rôles rfpicstees des fmmees et des hommes, proornut être décidées, aifn de bein idenfieitr les ancitos à mettre en ouerve puor l'avenir, nmnaotmt en matière d'orientation, de comtcmiouian sur les métiers...

L'ensemble de ces taaruvx fornent l'objet d'un suvii annuel par le comité de pilagote priaitrae de l'observatoire pstroecpif de l'emploi, des métiers et des qlanfoicitiaus du cmrocnee (cf. art. 12. 13) », réuni puor tetirar spécifiquement de la question.

#### 10. 4. 2. Garatnir l'égalité dès l'embauche

Les etpnereriss oengaisrnt lures puscoerss de rctruemeent dnas les mêmes cnidionots puor tous. Elels snot encouragées à flimrseoar ces puscseors sur la bsae des pcerinips sutvanis :

? définition de libellés de peotss non diirnaiscmtns ;

? définition des procédures de rcenmteerut et de luer mdoe de sivui ;

? tenraitemt de toeuts les ctuaddnreias en vue d'une réponse systématique.

Ainsi, au corus de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puet scleoitir que des informations, écrites ou orales, aaynt un rpoaprt deicrt aevc l'exercice de l'emploi concerné, aifn d'apprécier les compétences d'un cdadanit et ses apdtuties à oecupcr cet emploi.

Enfin, les erteeirspsns vnirloelet à tnrede vres l'équilibre des rmettnuerecs etnre les fmemes et les hommes, à compétence, expérience et poifrl équivalents, suos réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, menrttot en ouerve des mruess de pssegirron ; par exemple, dnas le cadre de reenermutct puor des pesots à représentation eemseieillntent masculine, des aicnots de cmnimcaution à l'attention des fmmees sornet mises en oeuvre, et irnesemvnt puor les métiers à représentation enlneeeslimtet féminine. Des objiecfts de progrès snoert fixés au regard du dgintiaosc prévu au 10. 4. 1.

#### 10. 4. 3. Sepumiprr les écarts srualaaix éventuels sur la bsae du diisnagc prévu à l'article 10. 4. 1

Le pincrpie solen lqueel l'employeur est tneu d'assurer, puor un même travail, à ancienneté égale et puor un même nveiau de compétences, l'égalité de rémunération etnre les femems et les hmemos est réaffirmé. Ce picpnire est l'un des fnoetendms de l'égalité professionnelle.

La rémunération cnpmeord le siarale asni que tuos les aetrus aagetavns et acciereoss payés, deneceirmtt ou indirectement. Les différens éléments cspnoaomt la rémunération dvnioet dnoc être définis sur des nmeros iedqiuents puor un même neiauv de classification. Les catégories et les critères de clsaactioisfin et de pirmooton professionnelle, aigni que ttoeus les auters beass de cluacel de rémunération, dvnioent être conumms et ne dnveiot pas être dnmsnticariis puor les salariés aynat bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé ptneural d'éducation.

Les eolmupryes réaliseront cuahqe année le disaongitc des écarts éventuels de rémunération ertne les feemms et les homems et arrêteront si biosen les msereus nécessaires. Ce daosginitc srea présenté aux priretnaaes soaiucx caqhue année, dnas le cadre de l'examen du roapprt égalité pelsfnreinolsoe ertne les fmeems et les hommes.

Les évolutions de saiarle aepcapblils aux salariés de l'entreprise ne peenvt être supprimées, réduites ou différées, en riason de la pisre par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cahmp d'application des meeurss coeevilctls ? générales ou catégorielles ? d'augmentation des rémunérations, résultant d'un aroccd clicotlef ou d'un egeenganmt unilatéral de l'employeur, ne puet eruxlce des salariés au moitf que ceux-ci snot en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

Par ailleurs, à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lruoqse des muesers ieediuvlinlnds d'augmentation des sairaels snot appliquées au trite d'une période de référence donnée, siot puor l'ensemble des salariés, siot puor creneatis catégories, les salariés en crous de congé de maternité, de paternité ou d'adoption à la dtae d'application des msreues ideudvleiinls en qeuston bénéficient, s'ils snot cmrrips dnas le cmhap d'application de ces mesures, d'une amitugntoan ieilvldnidue qui ne puet être inférieure au tuax myeon d'augmentation des salaires, résultant deesdtis mesures.

#### 10. 4. 4. Améliorer l'accès à la frtaiomon pensellrniofoe et à la vlotiadan des auqcis de l'expérience

L'article 12. 3. 1. 1 est aigni rédigné :

« Art. 12. 3. 1. 1. Gtriaanr l'égalité etnre les femmes et les hmoems à tavrers l'accès à la foioamrtn peerfolsolnsnioe et à la vldtiioaan des aqiucs de l'expérience

L'accès à la framootin plfrnelossneioe et à la valdaiton des aqcuiss de l'expérience coutsitne un faectur esneistel de la coocctiunsrn de pcoraus poifsosnelenrs et d'égalité posoenirllsnefe entre les femmes et les hommes.

Les eirpreensts vroinelelt à ce que les oalinoigtbs fililaeams ne sinoet pas un oasbctle à cet accès. Elles snot incitées à améliorer l'accès aux friaomots puor les salariés anayt des ogioltmbas familiales, à tavrers la msie en pcale d'actions teels que :

? la ltimioaitn des déplacements (locaux plutôt que régionaux ou nationaux) puor sivure une froomtain ;

? l'organisation des fiaorotmns en magasin, le développement de la faoroitmn à dsatcnie ;

? la cocaonmiutmin au salarié des cidotonins d'organisation de la fmaioortn à lueqlale il diot participer. »

10. 4. 5. Prrndee en cotpme les oianiboltgs filmiaelas dnas la définition de la durée et de l'organisation du tviaral

10. 4. 5. 1. Durée et ogsrtanaoiin du taavir

Les snaiegatirs aejoinnt en ittinduorcnd des ttries V et VI de la cievnnotn cclvilotee ntliaoane la phrsae siutavne :

« Les doipistisons du présent trtie intègrent l'attention à la pirse en cmotpe des otobgailns fmaeilais des salariés. »

10. 4. 5. 2. Gtsoein des congés payés et aménagement des herarios (cf. art. 7. 2 « Orrde des départs en congés payés »)

Conformément à l'article 7. 2, l'ordre des départs en congé établi par l'employeur tnièt compte, dnas ttoue la mursee du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de luer siautoitn de famille. Notamment, l'employeur feivrsoraa le départ en congé, à la même date, des mbremes d'une fmlliae viavnt suos le même toit.

Les congés du preneosnl dnont les enaftns d'âge sriolace fréquentent l'école sroent donnés, dnas la meusre du possible, panendnt les veanaccs scolaires.

10. 4. 6. Faosriver les évolutions poirfoeesnlless puor tuos

10. 4. 6. 1. Fesorviar la mixité

10. 4. 6. 1. 1. Peincirps

Afin de développer l'accès des femmes et des hemoms aux différents métiers, la mixité des epilms diot être recherchée, nemtoanmt par le développement de possibilités puor les femmes intéressées, et qui stuhinaoet évoluer vres des métiers aluclmeent plutôt masculins, et inversement. Le développement de ces possibilités est d'autant puls itoarnmpt qu'il représente une stuolion puor la polyactivité souhaitée par les petearnrias sociaux, nmntemaot puor les salariés à tpmes partiel. Ces possibilités resnopet sur le cngenaehmt des représentations cruultleles des métiers, sur l'évolution des mdeos de management.

10. 4. 6. 1. 2. Oittareinon plnsoofeirenlse tuot au lnog de la vie

Les évolutions pinfleolrnsneoes rsnepeot nmontmaet sur l'orientation pllsrnoesifeoe tuot au lnog de la vie, en pialtuecrr à trrvaes l'entretien psinesferool et le psrasoep formation.

Les sraiteagins cnieoevnnnt de définir les priorités et les cidntonios d'affectation de la prat altlnddnioeie à la txae d'apprentissage visée au troisième alinéa de l'article 225 du cdoe général des impôts, collectée par la FCD habilitée en aiipotcplan de la cenvnoiotn de coopération avec l'éducation nalotanie et l'enseignement agricole.

Les sgitarneais décident d'affecter les fonds visés à l'alinéa précédent aux ainctos protreiliais snituaevs :

? anioctos de cuacmomitnion engreuaaoent la mixité dnas les filières de ftiooarmn ilnaitie qui intéressent la profession, à l'attention des jeunes, mias aussi de lures femlilas et des eignsnaets ;

? aontcis d'orientation vsinat à farie évoluer les représentations de carnties métiers et filières de protoamin ;

? poroimton des ctnortas d'apprentissage et de professionnalisation.

Ces anoictos snot précisées ou complétées chaque année par la comsosimin piatrrre nnaitolae de l'emploi.

La répartition des semoms ainsi collectées est susmoie à l'avis du gurpoe tehinquce pitrriaae de suvii institué par ldatiae cntivnooen de coopération.

Afin d'affecter les sommes aux actinos praierritois définies ci-dessus, les epreirstnes de 250 salariés et puls qui ne resepcnt pas le suiel visé au troisième alinéa de l'article 225 du cdoe général des impôts versent, drencetiemt ou ieeirnmdenctt à la FCD habilitée en alcitapopn du cdoe du travail, la prat altodilindene à la txae d'apprentissage dnont elles snot redevables.

10. 4. 6. 2. Grinaatr l'égalité dnas les évolutions preseenilfnlsoos

Par ailleurs, les femmes et les hemmos dnnoiet être en murese d'avoir accès aux mêmes paucrors prlfnisioeoesons ; ils donveit bénéficiier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y cormpis en ce qui cocenrne les ptsoes à responsabilité.

Les eetirernpss s'engagent à iemrofnr les salariés des ofres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacnae ou de création de poste. Les paenrairtes soauixc eaounnecgrt vnmeeiivt les ernitrpases à peotrr lerus ertoffs puor accroître la prat des femmes, en prlitciaeur dnas les psteos d'encadrement.

Les peeitaarnrs soauixc initnctet les eipseerrnts à eeaimnrx les critères reutens dnas les définitions d'emploi qui sreenait de nautre à écarter cnareits salariés. Ils anrtetit luer anittoetn sur la

nécessité de velerir à ce que la soiiutatn filliamae des salariés, cmoe les aménagements d'horaires accordés à cranetis salariés puor conliiecr la vie pelneriofnssloe et la vie privée, ne cnisoutent pas un osaltcbe à l'évolution de luer carrière professionnelle. Ils sngluneit puor clea le rôle esietensl de l'entretien professionnel.

10. 4. 6. 3. Anocamgpecr la mobilité géographique

Les paeairrnets suaciox iinntcet les eirpesetnrs à pnedrre en cpmote les éventuelles oiotgliabns fmliaeias dnas la gtesion de la mobilité géographique, puor ne pas fenreir les évolutions professionnelles.

En cas de mobilité géographique puor risaon posinfroelnlsee d'un (e) salarié (e) dnont le cnonjot trlilavae dnas la même esiptnrree ou établissement, l'entreprise ou l'établissement s'efforce de psoerpor à celui-ci, pirorteemriant dnas le temps, un elpmoi slramiie à cueli qu'il ouicpcat précédemment, dnas des cnidtoions qui soient alecbacetps sur le paln flimaial et cmpolbaeits avec les bosneis de l'entreprise.

10. 4. 6. 4. Gérer les congés puor cirtsonnae de famille, maternité, paternité et ptanarel (cf. art. 12. 3. 1. 2)

Les congés puor cnrcrtsiaone de famille, maternité, paternité et panrteal ne dvoniet pas cuoistnetr un feirn au déroulement de carrière.

Les srieniatags replnaelpt les teems de l'article 12. 3. 1 de la ctenvoionn cevotclile « Fceailtir le ruoter de congé ptaarnel ou d'absence prolongée puor mlaaide » :

« Aifn d'assurer les mleeeliurs conitnoids psbloseis de ruteur dnas l'entreprise à l'issue d'un congé pntearal d'éducation à tmeps peiln d'une durée supérieure à 3 ans, les sgitreianas ienntcit à la réalisation, anavt la resprie du travail, d'une atcion de bainl de compétences, de vdaiatlion des aqucis de l'expérience et de riemse à nveaiu si clea s'avère nécessaire, puor les salariés qui en fierneat la demande. Les salariés seront informés de cttee possibilité avavnt le début de la première période de congé parental.

Dans ces cas, l'action pourra être réalisée au titre du driot ivndeiidul à la ftimoraon (DIF), selon l'accord formalisé entre le salarié et l'entreprise avavnt le départ du salarié en congé.

Les seranitatags eeoancrugnt également l'accès des salariés concernés à des périodes de professionnalisation, avant la fin du congé parental. »

Et complètent ce dnrieer alinéa par « ou à luer retour. ».

De plus, les snrtieigaas sunolniegt l'importance du lein réciproque que l'employeur et le salarié dnnoievt eieretnnt peandnt le congé, aifn de paregatrtuoe itmaoriofnn uitle sur l'entreprise et sur l'emploi.

10. 4. 7. Aeurssr la conitmcimaon sur les beionss en compétences des eitenersprs et flciiatrr l'orientation des jeunes, en reafsunt les octlsbaes tdaionntries et crutluels de la représentation des métiers

Les preteranias sciuoax décident de rorencefr lures aocnis de prrnaetait avec l'éducation nltionaae et l'enseignement agoricle à trevas les coivntones de coopération colucnes avec ces ministères, et avec l'enseignement supérieur ? universités et écoles ?, en matière de ctimncaoomiun sur les métiers et d'orientation professionnelle. Ces anoictos dnnoievt résolument ltetur conrte les obsctales tldieionrnais et crteluus de la représentation des métiers.

Les siagtinraes egrcnneuat les enterepris et luers peitnaares saocuix à frsiveaor les ainoctos d'information sur les métiers du crmcmoee et de la distribution, en fevuar des salariés et de leurs enfants.

10. 4. 8. Informer, selnieisbsir et mseloibr l'ensemble des atrecus

Les pariterneas sciaoux seguolinnt la portée iitnnavcie et pédagogique de leurs dstnioispos et s'engagent à en friae la pomotiron auprés des entreprises, des salariés et de leurs représentants. Une opération de communication, en peianrartat avec le ministère de la cohésion saicole et de la parité srea étudiée. Cette opération srea confiée à la cmismioson prratiiae nntialoee de l'emploi.

Article 3 - Actualisation des dispositions de l'article 7.6 «

Protection de la maternité et éducation des enfants »

s'applique au pmeierr juor du mios suavnt la palcoiubtin de son arrêté d'extension, puor une durée de 3 ans

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2008*

Au début de l'article 7. 6. 3. 4, l'expression « la fmeme » est remplacée par « tuot salarié ».

Dans le 3e paragraphe de l'article 7. 6. 6. 1 commençant par « Drunat le congé d'adoption », l'expression « la femme » est remplacée par « le salarié ».

Ce paragraphe est en outre complété ainsi :

« Lorsque les parents adoptifs sont deux salariés de la même entreprise et se répartissent, conformément à l'article L. 1225. 40 du code du travail, le congé d'adoption, la durée du maintien du salaire ci-dessus est effectuée au prorata de cette répartition. »

#### Article 4 - Application et durée

s'applique au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, pour une durée de 3 ans

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2008*

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel, pour une durée de 3 ans. A l'issue de cette période, un bilan sera réalisé, sur la base de laquelle les parties se reporteront pour aménager éventuellement les présentes dispositions.

## Avenant n 24 du 17 juillet 2008 relatif aux qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	Stakeholders adhérents à la FCD.
Syndicats signataires	Fédération arienne régionale CFE-CGC ; Fédération des secrétaires CDFP ; Fédération commerce, services et force de vente CFCF ; Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des boissons et accessoires et des secteurs connexes FO.

#### Article 1er - Objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

#### Article 5 - Publicité

s'applique au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, pour une durée de 3 ans

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2008*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de mises en accord : depot.accord@travail.gouv.fr.

#### Article 6 - Extension

s'applique au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, pour une durée de 3 ans

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2008*

Les parties s'entendent sur les modalités de mise en œuvre de l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent avenant a pour objet la mise à jour de la liste des qualifications professionnelles et des actions de formation :

? la validation de compétences de qualification professionnelle ;  
? la cloisonnement de métiers ou périodes de professionnalisation.  
La liste définie à l'article 2 du présent avenant se rapporte à la date d'entrée en vigueur de la réglementation en vigueur en matière de qualification professionnelle nationale.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Liste des qualifications professionnelles et des actions de formation :  
? pour la validation de compétences de qualification professionnelle ;  
? pour la mise en œuvre de la réglementation en matière de qualification professionnelle.

QUALIFICATION-ACTION	DÉFINIE LE...	CQP ADOPTÉ LE...	CQP MIS À JOUR LE...	DURÉE DU CROANT de professionnalisation
Employé de commerce	24 mai 1995	11 mars 1996	21 septembre 2006	6 à 9 mois
Délégué commercial	24 mai 1995			
Manager de magasin	15 mai 1996	25 juin 1996	23 novembre 2005	12 à 24 mois 12 mois pour les niveaux III et IV
Vendeur produits financiers	19 février 1998	1er juillet 1998	23 novembre 2005	9 à 12 mois
Préparateur de commandes	14 mars 2000	Remplacé le 27 novembre 2007 par le CPQI anget l'entreprise		
Hôte (s) de caisse	14 décembre 2000 avec la mise en œuvre de la réglementation de professionnalisation. Mise à jour le 27 juin 2001.			6 à 8 mois
Employé commercial	Niveaux I et II, définition CCN 1er janvier 1999. Cadre CNPE le 21 mai 2003 : Niveau IV de formation initiale requis maximum.			6 mois
Agent de sécurité	Niveau II, définition CCN 1er janvier 1999. Cadre CNPE le 21 mai 2003 : Niveau IV de formation initiale requis maximum.			6 mois
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 novembre 2005	10 à 18 mois

Manager de petite unité cilmmae	19 mai 2005	19 mai 2005	10 à 12 mois
Vendeur conseil	21 septembre 2006	21 septembre 2006	9 à 12 mois
Animateur de royan	20 septembre 2007	20 septembre 2007	9 à 12 mois
Agent logisticien (CQP interbranches)	27 novembre 2007	27 novembre 2007	9 à 12 mois
Bilan de compétences	16 novembre 2006		

Article 3 - Application et durée  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le présent annexe s'applique à compter du 1er juillet 2008.

Article 4 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du

## Avenant n° 25 du 17 juillet 2008 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution ; Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération des syndicats (CFDT).

Article 1er - Objet de l'avenant  
et en vue de la prise en compte de la pluriactivité  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Le présent avenant a pour objet la mise en œuvre du temps partiel choisi.  
Ses dispositions se substituent, à sa date d'entrée en vigueur, à celles figurant au titre VI antérieur de la convention collective nationale.

Article 2 - Travail à temps partiel  
et en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Le titre VI de la convention collective ci-dessus précitée perd la rédaction suivante :

« TITRE VI  
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL  
Préambule

Depuis plusieurs années, les données relatives au secteur du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire indiquent que environ 35 % des salariés du secteur, dont les étudiants compris, travaillaient à temps partiel. En 2006, près de 89 % de ces salariés étaient des femmes.

Le travail à temps partiel permet de répondre d'une part aux besoins et attentes des salariés dans leur métier ou leur activité et aux besoins de l'entreprise de la semaine et à la journée. Le temps partiel est une autre forme de travail des salariés de l'industrie et de l'agriculture et de l'artisanat. Il permet de concilier l'emploi ou de faciliter l'entrée dans l'emploi ou de faciliter l'insertion professionnelle et l'emploi.

Les entreprises ont donc la volonté d'améliorer leur forme d'organisation du travail tout en apportant de nouvelles garanties aux salariés. Ils constatent en effet les difficultés rencontrées par les salariés à temps partiel et les souhaits des salariés de bénéficier d'un véritable statut de temps partiel.

L'objectif des entreprises est de permettre aux salariés de bénéficier d'un statut de temps partiel choisi, de

la part de Paris.

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les entreprises et les salariés conviennent de la mise en œuvre de l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cet effet.

et d'encourager les salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il s'agit de définir les voies d'amélioration de la qualité du travail à temps partiel, à travers, en particulier :

? la durée et l'aménagement du temps de travail ;  
? l'organisation de la polyvalence.

Les entreprises et les salariés conviennent, par le présent accord, de mettre en œuvre des mesures de comparaison, d'analyse et de suivi des salariés possibles. Enfin, les entreprises s'engagent à favoriser, en particulier, l'importante féminisation du temps partiel, à la cohérence des dispositions du présent accord, avec celles qui sont définies dans le cadre de l'accord de branche du 12 juin 2008 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6.1  
Etude sur le temps partiel

Les entreprises et les salariés conviennent de se doter des moyens d'identifier les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation d'une étude qui sera confiée à un organisme extérieur. Les entreprises du présent accord mettront en place un groupe de travail qui sera chargé de définir l'organisme précité et de constituer le cahier des charges de l'étude, au vu des axes de travail suivants :

? nombre de salariés ayant la volonté d'augmenter leur durée de travail : intention de passer du temps partiel à temps plein et caractéristiques ;  
? nombre de salariés ne souhaitant pas augmenter leur durée de travail : intention de rester en temps partiel ;  
? nombre de salariés ayant la volonté de cumuler un deuxième emploi ;  
? nombre de salariés qui ont la volonté de cumuler un deuxième emploi.

Le groupe de travail en charge de l'étude et du suivi de l'étude se réunira dans les 3 mois à compter de la signature du présent accord. Il est également chargé de l'analyse des résultats de l'étude qu'il mettra à disposition de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette étude ne concernera pas les étudiants.

Article 6.2  
Embauche des salariés à temps partiel

6.2.1. Lors du recrutement, les entreprises conviennent à un candidat à un emploi à temps partiel, l'ensemble des informations précises concernant le poste à pourvoir, la nature du contrat de travail (à temps partiel, durée contractuelle, heures complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elles s'engagent également à faciliter le candidat sur la compatibilité de l'emploi offert avec sa situation personnelle. Elles proposent en outre la possibilité de passer aux situations particulières du salarié en termes de disponibilité afin de rechercher les meilleures solutions possibles de conciliation de son activité professionnelle avec les obligations de l'entreprise.

6.2.2. Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi, lorsque les entreprises offrent des emplois à temps partiel à des salariés privés d'emploi ou qui souhaitent cumuler un second emploi, elles s'engagent à respecter les dispositions de l'article

L. 8261-1 du code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

### Article 6.3 Information sur l'emploi

6.3.1. L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés susceptibles d'obtenir un emploi à temps complet, de pouvoir se présenter candidats à ces emplois. Les entreprises doivent s'assurer de l'efficacité des circuits d'information mis en place, telles les brochures de l'emploi et toute autre forme d'affichage sur le lieu de travail.

6.3.2. Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans le même établissement bénéficient d'un droit prioritaire, à compétences égales, pour obtenir un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

### Article 6.4 Contrat de travail

6.4.1. La durée du contrat de travail des salariés à temps partiel est par principe à durée indéterminée.

6.4.2. Sauf réserve de l'article L. 1242-3 du code du travail, le contrat à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié en cas :

- D'absence ;
- De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant au contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- De suspension de son contrat de travail pour un motif autre que le congé parental ;
- D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2. Activité temporaire de l'entreprise consécutive, par exemple, à l'ouverture ou à l'agrandissement d'un magasin ;

3. Emplois à caractère saisonnier des établissements situés dans les zones touristiques ou thermales, ou dans les zones d'animation culturelle permanente ou d'affluence touristique ;

4. Remplacement du conjoint d'un chef d'entreprise indépendant à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel.

6.4.3. Toutefois, afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises privilégieront les salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur revenu de travail en cumulant des heures complémentaires pendant les périodes envisagées ci-dessus, sauf réserve des dispositions de l'article L. 3123-15 du code du travail et de l'article 6.8.2.1 du présent accord.

6.4.4. Qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- la durée habituelle ou maximale du travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas et la nature d'une éventuelle répartition ;
- les heures supplémentaires prévues des heures complémentaires au-delà de la durée de travail conventionnelle ;
- le salaire mensuel conventionnel à la durée fixée au contrat ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les 2 demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos habituel légal ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage) ;
- lorsqu'il est à durée déterminée, il doit mentionner précisément le motif de son recours.

### Article 6.5

#### Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à

celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'établissement.

La rémunération correspondante à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées au taux normal, en plus de la rémunération mensualisée. Toutefois, lorsque la limite, dans le cadre des heures complémentaires prévues être effectuées, est portée au-delà du 1/10 de la durée habituelle ou maximale fixée au contrat, les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée précitée donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Pour l'application de l'article 3.7 « Prime annuelle », la notion de « salaire de base de référence » doit s'entendre comme le salaire conventionnel à l'horaire moyen mensuel effectué au cours des 12 mois précédant le versement de la prime calculé en tenant compte de l'horaire conventionnel augmenté des heures complémentaires, la prise en compte éventuelle des absences étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

### Article 6.6 Droits et avantages des salariés à temps partiel

6.6.1. Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement ? dans le cadre du 1 % logement ? sauf réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

6.6.2. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

6.6.3. La durée des congés payés, des absences autorisées d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « congé longue maladie, maladie professionnelle, accident du travail, maternité » est identique à celle du personnel à temps complet.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen annuel au cours des 12 mois précédant le congé.

6.6.4. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas :

- siot au prorata du temps de travail effectif accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions coexistentielles pour l'attestation ;
- siot par rapport au salaire effectif perçu pendant cette période de référence.

### Article 6.7 Modification du contrat de travail

6.7.1. La demande d'un salarié à temps partiel de passer à temps complet doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel. A compter de la réception de la notification écrite, l'employeur dispose de 2 mois maximum pour répondre oralement à une réponse motivée. En cas de refus, il doit :

- justifier de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;
- ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;
- ou être en mesure de démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Si la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi, dont la date de mise en œuvre, qui doit être le plus rapidement possible et communiqué à la demande du salarié, doit être revêtu de l'accord exprès du salarié.

6.7.2. Lorsque l'employeur, pour des raisons économiques, propose à un salarié à temps complet de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée :

- la notification de la proposition de modification de son contrat doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception qui doit spécifier au salarié qu'il dispose d'un délai de 1 mois pour l'accepter ou la refuser par écrit ;
- en cas d'acceptation, une copie de l'avenant au contrat est transmise à l'administration du travail compétente, pour information, dans le mois suivant la date d'effet de l'avenant ;
- une information est communiquée au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, dans les délais prévus à

l'article 6.12.3 du présent titre.

En cas de limieeecnnt ou de msie à la rrttieae du salarié dnas l'année qui siut la dtae d'effet de la mofciaoiditn de son croatnt de travail, l'indemnité de Inceiceemnit si elle est due ou l'allocation de départ à la rreittae est calculée, puor cttee année, sur la bsae du slraiae à tmepts plein.

6.7.3. Conformément à l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la dmdnaee puet bénéficier d'une réduction de la durée du trivaal suos forme d'une ou puisrules périodes d'au mnios 1 snamiee en raison des bnioses de sa vie familiale. Sa durée de tiavarl est fixée dnas la liitme alnunele déterminée à l'article L. 3123-1 du cdoe du travail.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé soeln l'horaire clclotief allippabce dnas l'entreprise ou l'établissement. Les dponosiiits ritealves au régime des hurees supplémentaires et au reops cmtsapnueoer oalboigrite s'appliquent aux hreus accmpelos au curos d'une snemiee au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une cnvtoonien ou d'un acord d'annualisation du tpmes de travail, aux heerus aclcpeioms au-delà des lmeitis fixées par ctete ctneiojvn ou cet accord.

L'avenant au cotrant de tiarvl précise la ou les périodes non travaillées. Il puet également prévoir les modalités de ccaull de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

## Article 6.8

### Durée et aménagement du tepms de tviarvl des salariés à tmepts preaitl

Les esneptirrs dnoeivt rcechreher des moeds d'organisation du tiavarl des salariés à tmepts paeirtl peerntmtat de gérer au muieix lreus crtnietanos d'organisation et les stiuhaos des salariés de gérer luer tmepts dopilsnibe au muieix de lreus intérêts.

À cttee fin, elles puenvet riorceur à des orgntnaioisas comme, par exemple, le taravil à tmepts scolaire, le tviarvl en binôme, les îlots de casise ou de rayons...

#### 6.8.1. Durée mlimaine du taviarvl à tmepts patriel

La bsae de l'horaire régulier des ctatnors des salariés à tmepts partiel, qui relèvent à ttire nparciil du régime général de sécurité sociale, ne puet être inférieure à 25 hurees par semaine, siot à 108 hurees et 33 centièmes par mios en moyenne, en aipcliptan de la règle de mensualisation, suaf dnemdae erspsexe des intéressés et hros ctanrtos étudiants.

Ces 25 heuers doivent être effectuées de tlele façon que les salariés qui le sohaetniut et qui ont exprimé luer siouhat par écrit à luer eoeplymr piusnest ecrexer une arute activité (cf. art. 6. 8. 8 ci-après) ou, atuant que fiare se peut, gérer luers oiagltniobs femaililas (cf. art. 10.4.5 CCN) (travail sur 4 jrous ou umunineeqt le matin, par exemple). Ctete dtispioiosn n'empêche pas une oastiniaogrnr sur le mios vsanit à rseetecpr le même objectif.

#### 6.8.2. Hreus complémentaires

6.8.2.1. Les hurees complémentaires ne pneevut être imposées par l'entreprise lros de la négociation du ctraont de travail.

Lorsqu'elles snot prévues au contrat, elles pronuort être effectuées dnas la liitme de 1/3 de la durée haeidomardbe ou munleslee du tivaal mentionnée adiut contrat.

Lorsque des hures complémentaires snot demandées, l'entreprise dvera rteeecer un délai de prévenance de 7 jours, suaf cnsctnaeirrcs ennxeoeipclltes (par exemple, acbnese imprévisible) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours.

Le rfeus d'effectuer les hurees complémentaires prévues au crnoatt ne puet cenitosutr une ftaue ou un motif de lceineecnmt lsqroue la dmandee est ftiae mions de 7 jours, ou 3 juors soeln le cas, à l'avance, suaf cas de frcoe majeure, c'est-à-dire tuot événement à caractère irrésistible, extérieur et imprévisible.

6.8.2.2. Les herues complémentaires ne peevnut aoir puor eefft de pteror la durée haidrbdameoe eceffvive du tiarval au nevaiu de la durée légale ou conneoelnlvite du travail, conformément à l'article L. 3123-1 du cdoe du travail.

6.8.2.3. Lorsque, padnnet une période de 12 saeiemns consécutives ou pendnat 12 seimnes au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire meyon réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hurees au monis par semaine, ou de l'équivalent menseul de ctete durée, l'horaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jrous en anajotut à l'horaire antérieurement fixé la différence nerte cet horarie et l'horaire meoyrn réellement effectué.

Cette mciaioiodtfn est constatée par un anevnat au coanrtt de travail.

Cette diiioostpon n'est pas alaibpclpe :

? en cas d'opposition du salarié concerné en alipaipotcn de l'article L. 3123-15 du cdoe du traavil ;

? en cas d'organisation d'horaires sur une bsae annuelle, dnas les coidntnios prévues à l'article 6. 9 ci-après.

6.8.2.4. Les cotntars étudiants snot régis par les doinoitsipss spécifiques définies à l'article 3.2.2.

#### 6.8.3. Durée mniliame de trivaal cuonnite

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puet ispeomr un travial cniontu jroileunar d'une durée inférieure à 3 heerus de tepms de tviarvl effectif.

Les enrrespeits et établissements snot incités à mttere en pacle une oogiaantsrn des hreoariss taennt compte, dnas ttoue la msuree du possible, des ctainetnrs ieuldineilvds des salariés, et ntmnoamet des tmepts de déplacement.

De façon à éviter le mnleclmeroet de la journée de travail, les snaiargetis rnadnmemoet aux epsrrienes d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie au 6.10.

#### 6.8.4. Courupe

6.8.4.1. La journée de trivaal ne pruroa comporter, oture les tpmes de pause rémunérés ou non, puls d'une courupe d'une durée mliaxme de :

? 4 hereus en cas de frumtreee à mi-journée de l'établissement ;  
? 2 h 30 en cas d'ouverture ctoninue de l'établissement dnas la lmtiie de duex fios par siename (2 hurees au mxmuam les aruets jours).

Les acrocds d'entreprise peevnt fxier des durées puls courtes.

6.8.4.2. En aciipitpoan de l'article L. 3123-16 du cdoe du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement andaccort des gaatniers différents, le salarié dnnt la courupe excède 2 hures bénéficiera d'un cuommn aocrcd d'une oiosgartainn de son travail sléon l'une des modalités svieaunts :

? oiiaoangsrtn du tivraal sur 4 jruos et dmei au mxauimm ;

? ogtirasinaon du taarvl sur 9 demi-journées au maumixm ;

? tvraail cnnoitu d'une durée mlimaine de 3 h 30.

La demi-journée est définie clomne 5 heeurs de tpepts de tarvail effctef maximum, snas coupure.

Les etreesinprs veoenlirt à prdrene en ctpmoe les tmepts de trjeat des salariés puor l'organisation de la coupure.

#### 6.8.5. Aacffhgie des hoerairs

Sauf en cas de cctoaesnirns exceptionnelles, les eptineesrrs dveniot afchfeir 2 simnees à l'avance les hiaerors de travail. Cet aiffcahge diot préciser la coitpmioson noinnavmte de chque équipe ou les hairreos individuels.

#### 6.8.6. Matcooidifin de la répartition de la durée du triavvl et délai de prévenance

Toute mtidocifoain de la répartition de la durée du taiarvl etrne les jorus de la sniemae ou les seamenis du mios est notifiée au salarié 2 simaeens au mions avant la dtae à lallquee elle diot avoir lieu. Cttee nittiocfoan est écrite, elle puet se fiare suos forme d'affichage.

#### 6.8.7. Jruos fériés

Les diopoisitnss ctlenvnnleoeios rltaveeis aux jrous fériés snot ailbecappls aux salariés occupés à tepms partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié copmris dnas l'horaire hbeitalu de tarival n'entraînera aucune réduction de lures slriaaes et appointements. La répartition de la durée du tviarvl prévue au coratnt ne puet être modifiée en vue de fraie échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les hereus de tvraial pueders du fiat du chômage des jruos fériés ne punevet dnneor leiu à récupération.

#### 6.8.8. Cumul d'emplois

Lorsqu'un salarié sautoihe opcuerc un socned eplmoi et dmaedne puor clea un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le puls aceinn tuot justificatif. Celui-ci exaenirma la daenmde du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires iudlindves diot en efeit être privilégié puor les salariés intéressés. Les périodes d'emploi sonret précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une artue activité professionnelle, clmbtopiae aevc les périodes travaillées du salarié, est avéré, l'employeur ne puet y farie ocbsalte en moifdant l'organisation de

ces périodes.

#### 6.8.9. Travail sur plusieurs établissements

L'employeur peut proposer à un salarié à temps partiel intéressé d'augmenter sa durée du travail, par un emploi situé sur un autre établissement situé dans un rayon de 25 km. L'organisation des périodes de travail du salarié est alors établie par journée. Cette organisation doit respecter les règles des différents établissements ? moins de 20 salariés ? pour les adhérents à l'égard des réponses aux salariés qui souhaitent augmenter leur durée du travail.

#### 6.8.10. Compte épargne-temps

Les salariés à temps partiel dont la durée est indéterminée bénéficient du compte épargne-temps selon les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le compte épargne-temps, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier du compte épargne-temps en application de l'article 5.17 du titre V « Durée et organisation du travail ».

Le nombre de jours épargnés figurant sur le compte du salarié est calculé sur la base du nombre d'heures moyennes correspondantes à l'horaire régulier contractuel. Parallèlement, le congé pris par un salarié du compte épargne-temps est rémunéré sur la base du nombre d'heures moyennes de l'horaire régulier contractuel.

#### 6.8.11. Les représentants du personnel

Les représentants qui ne sont pas élus à la première séance de l'article L. 3123-29 du code du travail ainsi rédigée : « Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de 1 / 3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats dévolus par lui au sein d'une entreprise » ne peuvent être tenues d'assurer une rémunération des salariés à temps partiel détenant des mandats d'administration ou de représentation du personnel, excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

### Article 6.9

#### Spécificités du temps partiel modulé

Le contrat à temps partiel peut être institué sur une base annuelle avec modulation des horaires.

La mise en œuvre vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux besoins des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. À cet effet, elle doit permettre d'ajuster :

? aux salariés : la durée du travail d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les périodes d'activité prévisibles, une plus grande précision des horaires de travail ;

? à l'entreprise : une meilleure adéquation des besoins de travail aux disponibilités prévisibles d'activité.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel modulé (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de services horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

#### 6.9.1. Durée minimale du travail à temps partiel modulé

6.9.1.1. La durée minimale horaire du travail des salariés à temps partiel modulé est de 28 heures, avec, en contrepartie, une organisation de services horaires sur une base annuelle et une modulation de plus ou moins 4 heures par semaine. La durée horaire ou mensuelle ne devra pas excéder en moyenne la durée stipulée au contrat.

6.9.1.2. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'un régime horaire de 28 heures mensuelles peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle avec une modulation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures.

6.9.1.3. Il est rappelé que la durée journalière maximale de travail, sans coupure, ne peut être inférieure à 3 heures.

#### 6.9.2. Périodes de travail et organisation des salariés

6.9.2.1. La programmation de travail sera communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et pourra en compte lors de son élaboration :

? les périodes de travail prévues d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;

? la périodicité des événements de la programmation prévue de tenir compte d'événements comme par exemple de l'entreprise, des délais de congés (salariés pendant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation...) ;

? les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare indisponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît d'activité.

6.9.2.2. Les salariés seront avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai pouvant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, événement imprévisible).

6.9.2.3. La programmation de travail peut être modifiée à l'issue de chaque période de modulation.

#### 6.9.3. Compte de compensation, rémunération

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accumulées en plus ou en moins par rapport à la durée de 28 heures hebdomadaires (ou de l'horaire hebdomadaire conventionnel) s'il est supérieur à ce chiffre. Ce compte est établi pour chaque période de paie et constitue le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période de modulation ; il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail sont décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.3 du titre V de la présente convention, soit :

? le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié (badgeuse, cehair d'emargement, pointeuse, par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;

? chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

La rémunération sera versée sur une période de 28 heures hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, le montant du salaire est calculé sur la base de la rémunération versée.

La même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

#### 6.9.4. Régularisation annuelle

6.9.4.1. Les heures rémunérées ou indemnisées, les congés et autres droits d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces absences ne sont donc rattachées que pour leur durée réelle, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a travaillé s'il a été présent.

6.9.4.2. Sauf réserve de l'article L. 3122-27 du code du travail et de l'article 6.9.4.1 ci-dessus, lorsque l'horaire effectué n'a pas atteint la durée du travail du fait du salarié, l'employeur pourra réajuster les heures d'absence dites récupérables sur l'année suivante ou régulariser le salaire en fin de période des heures non effectuées sauf en cas de maintien de celui-ci en application d'une disposition légale ou conventionnelle.

6.9.4.3. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sa réserve d'un préavis de 7 jours et sauf option du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

### Article 6.10

#### Promotion et polyvalence de la polyvalence

Les possibilités de promotion ou de polyvalence que la possibilité pour un salarié d'effectuer des missions complémentaires à son activité principale est un levier important pour permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur volume d'heures travaillées.

Ainsi définie, la polyvalence se distingue du recrutement occasionnel, provisoire et de la polyvalence pratiquée par nature dans les différents établissements. Elle est organisée, sur deux niveaux de travail maximum, pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Elle doit être favorisée au sein d'un établissement, pour les

salariés à temps partiel qui le souhaitent et qui en font la demande, pour leur permettre d'augmenter leur base horaire, voire de passer au temps complet. Ainsi, l'aménagement des horaires pour une organisation du travail sur plusieurs jours ou en cascade et en rayon est encouragé.

Les personnes susceptibles d'être polyactives s'accompagneront des formations professionnelles requises. Ils rappelleront pour cela que le dispositif d'aide à la formation professionnelle (voir art. 12, annexe II) est l'un des outils à disposition.

En cas de polyactivité, l'employeur détermine le classement hiérarchique du salarié.

Les salariés sont avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de leur affectation et de leurs horaires de travail ou de leur modification. Le rôle de l'entretien préalable est étendu (cf. art. 6.11.1) pour l'organisation de la polyactivité pour les salariés intéressés.

#### Article 6.11

Parcours professionnel et formation des salariés à temps partiel

##### 6.11.1. Inamovibilité réciproque

Voir article 12.2.1, complété après son 3<sup>e</sup> alinéa comme suit :

"L'entretien préalable devra notamment conduire l'employeur et les salariés à temps partiel à discuter la question de la base de l'horaire régulier hebdomadaire de travail, de son évolution et de la polyactivité pour les salariés qui le souhaitent. Il devra également permettre d'aborder les situations d'évolution vers des emplois à temps complet pour les salariés à temps partiel qui le souhaitant et inversement pour les salariés à temps complet qui souhaitant travailler à temps partiel.

Les emplois disponibles seront portés à la connaissance des salariés (cf. art. 6. 3)."

##### 6.11.2. Formation des salariés à temps partiel

6.11.2.1. Voir article 12. 3. 1. 3 complété comme suit :

« Il est rappelé que l'accès à la formation des salariés à temps partiel est aussi important que celui des salariés à temps plein, et que les droits à la formation des salariés à temps partiel sont équivalents à ceux des salariés à temps plein exerçant une même fonction. »

6.11. 2. 2. L'article 12. 5. 5 est modifié comme suit :

« Toute personne ayant un CQP bénéficie d'une prise en charge par le FORCO, sur la base d'un forfait horaire de 15 ? porté à 20 ? si l'action concerne un salarié à temps partiel. Le forfait est fixé à 9, 15 ? pour toute autre action, 15 ? si l'action concerne un salarié à temps partiel. Ces forfaits sont décidés pour une durée annuelle. Leur renouvellement ou ajustement sont décidés sur la base d'un bilan qui sera établi par le FORCO. »

#### Article 6. 12

Information des instances représentatives du personnel

6. 12. 1. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégories professionnelles et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, des délégués du personnel préalablement à cette réunion.

6. 12. 2. La répartition de la production annuelle individuelle de la durée et de la répartition du temps de travail prévues dans les accords conclus sur la durée du travail pourra également sur le travail à temps partiel modulé.

6. 12. 3. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel, sera informé de l'évolution des cartes qui auront été conclues à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle définie à l'article 6. 8. 1, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

#### Article 3 - Contrats étudiants

entre en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2009*

Il est inséré au titre III de la convention collective, un article 3. 2. 2 rédigé comme suit :

#### « 3. 2. 2. Contrats étudiants

Les étudiants s'entendent comme ne relevant pas du régime général de sécurité sociale et peuvent bénéficier de leur inscription dans un établissement scolaire ou universitaire.

3. 2. 2. 1. Régime complémentaire santé  
Conformément à l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale, les cotisations des employés destinées au financement des prestations complémentaires de sécurité sociale sont exonérées de cotisations dès lors que :

? les cotisations sont versées par l'employeur ou un organisme habilité en application de l'article L. 241-1 du code de la sécurité sociale ;

? elles revêtent un caractère collectif et obligatoire ;

? le régime est mis en place selon la procédure déterminée à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les étudiants assurés non rattachés au régime général de sécurité sociale constituent une catégorie spécifique de personnes par rapport à l'employeur de leur secteur de la sécurité sociale, conformément à l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent que dès lors que l'ensemble des étudiants recrutés par l'employeur bénéficie de la qualification " étudiant ?.

L'étudiant candidat dès lors de son embauche doit justifier par son adhésion à la mutuelle " étudiant ? Cette formalité sera renouvelée dès le 3<sup>e</sup> trimestre de chaque année.

La prise du statut " étudiant ? du salarié entraîne automatiquement et immédiatement son adhésion au régime complémentaire santé mis en place selon la procédure déterminée à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. De plus, dans ce cas, les dispositions relatives à la durée maximale du travail à temps partiel défini à l'article 6. 8. 1 ci-dessus s'appliquent.

3. 2. 2. 2. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles de la durée normale de travail de l'étudiant justifiée des horaires de la durée normale de travail de base au cours de l'année, notamment pendant les vacances scolaires et universitaires. Ils sont répartis entre les entreprises et l'intérêt partagé de l'étudiant et de l'entreprise. Ils sont ainsi les entreprises à conclure au mieux l'organisation du travail des étudiants avec leurs établissements d'études.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, les heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de 1 / 3 des heures normales ou moyennes du travail mentionné au contrat. Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours.

Les années de travail des étudiants pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions de l'article 3123-15 du code du travail. »

La numérotation des heures supplémentaires est modifiée en conséquence.

#### Article 4 - Application et durée

entre en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2009*

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

#### Article 5 - Publicité

entre en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2009*

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations de travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Article 6 - Extension  
ertne en vuugeir au pimereer juor du mios siuvnat la pltoaicibun de  
son arrêté d'extension  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009*

## Avenant n 27 du 5 novembre 2008 portant modification de l'article 7.5.1.1

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eiseeprrtns du cceromme et de la doiibtitusrn (FCD).
Syndicats signataires	Fédération des seicevrs CDFT ; Fédération générale des tulerraavils de l'alimentation, des tabacs et aulmelttes et des sreuetcs ceonxnes CGT-FO ; Fédération commerce, sevrecis et froce de vntee CTFC ; Fédération airratnmloiaege CFE-CGC.

Article 1 - Objet de l'avenant  
Le présent anveavt pernd effett le pimereer juor du mios sivanut la piulbcoatn de son arrêté d'extension au J.O.  
*En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008*

Le présent avaennt s'applique au psoenrenl des errpneisets entrant dnas le cmahp d'application de la cnivtnooen coeviltlce nntiolaae du cmecrmoe de détail et de gors à prédominance amlieanirte du 12 jiluel 2001 et a puor oebjt la mioatiidfcn de l'article 7. 5. 1. 1.

Article 2 - Absences autorisées en cas de décès du conjoint  
Le présent anvanet pnerd effett le pemirer juor du mios snuivt la pibatucoln de son arrêté d'extension au J.O.  
*En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008*

## Avenant n 28 du 13 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eeinesrrtps du crmcomee et de la dtiitbiruosn (FCD)
Syndicats signataires	Fédération des seeircvs CDFT ; Fédération générale des trrlaaeuilvs de l'alimentation, des tabacs et autltemels et des sceetrus conenexs FO ; Fédération commerce, sevcires et fcroe de vtnee CTFC ; Fédération agrneaimalirote CFE-CGC.

Article 1er - Objet de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008*

Le présent aenavnt a puor ojebt la gositen prévisionnelle de l'emploi et des compétences des salariés de la bahrcne du cormcme de détail et de gors à prédominance alimentaire. Ses doossiinipts se substituent, à sa dtae d'entrée en vigueur, à celles fnugiart au trite XI autcel de la cionvoetnn ceictvlloe nationale.

Article 2 - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008*

Le camhp d'application du présent aoccrd est cluei de la cnevltncioeioitvclne naotnliae du cemomrce de détail et de gors à prédominancealimentaire défini à l'article 1. 1 de laitde convention.

Article 3 - Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences  
*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008*

Les ptaiers sitanrgiaes snot conuenevs de ddeemnar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eenrretspis du crmoemce et de la ditutsoiibrn étant chargée des formalités à aclicmpra à cttee fin.

Il est ajouté à l'article 7. 5. 1. 1 :  
« e) Décès du conjoint, du penaiartre lié par un pacte ciivl de solidarité ou d'un enafnt à caghre : 5 juoros ouvrés. »

Article 3 - Application  
Le présent anevavt pernd effett le preiemr juor du mios suvnavt la pticalioubn de son arrêté d'extension au J.O.  
*En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008*

Le présent anaenvt s'appliquera au pimereer juor du mios svaiunt la pbcaoiluitn de son arrêté d'extension au Jranoul officiel.

Article 4 - Publicité  
Le présent annevat pernd effett le piremer juor du mios snuavt la publicaoiln de son arrêté d'extension au J.O.  
*En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008*

Le présent annaevt srea déposé en un eelaxpmire onrgaail signé des pietras à la drcioten des renoaltis du travail, dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, asnii que par voie électronique : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Article 5 - Extension  
Le présent avenant pnerd effett le peirmer juor du mios suavnt la putioilcabn de son arrêté d'extension au J.O.  
*En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008*

Les paierts sniateraigs snot cenvnuoes de ddaeenr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eeiipersns du cocermme et de la dirbiuottisn étant chargée des formalités à acmoipclr à cette fin.

Le tirte XI de la ctoonivenn cecltilvoe nalnitoae prned la rédaction suivante.

### TITRE XI GTEOSIN PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

#### Préambule

Les paeiertans suioacx snot engagés dnas une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les ernpriteses dnovert mterte en ovuree avev lerus salariés.

Le sueectr du coecmmre de détail et de gors aenliritame connaît diepus qqluuees années des cntenmgahes importants. Après la période de développement et de frtoe croissance, analysée ntnaemmot lros du cotrnat d'étude prpesivcote cudonit par la brnahce en 1989, le suetecr rocrtene une sotiituan économique minos fvarbaloe et fiat fcae à des évolutions.

La compréhension de ces cgnehmanets est etnselesile puor pmtreteee au seeuctr d'identifier les lerveis d'adaptation au sivcree de sa pérennité et de son développement, dnot les éléments mjaures snot le meiantan et le développement des compétences des salariés.

Ainsi, la sonedce étude pscetprieve sur les métiers et l'emploi, réalisée dnas le cdrae d'un cnroatt d'études pcseorpvteis et des tvaurax de l'observatoire psoecprif du commerce, publiée en mai 2008, ansyale les miotaunts que le sueectr connaît tnat au nveaiu économique, sociétal avev ttoeus les conséquences en tremes de consommation, de réglementation que d'organisation, et décrit l'effet de l'introduction ou du développement de nulveeols techliegoons en cours. Elle aiitcnpé un tnsseamet de la crocsnaie de l'emploi, puls ou monis irnotmpat soeln le cntxexoe économique, et asanyale les bineoss en compétences par ganrde fialmle de métiers. Elle préconise un ctiarn nmorbe d'actions puor le développement de l'employabilité et de la sécurisation des prpracos des salariés, nnemaomtt par le développement des compétences. Elle préconise également des acotnis puor le développement de la piatnonrfasoeisslon et des proruas qualifiants, en pltcuaeirr puor ciearnts pblucis prioritaires, salariés sur des métiers en évolution. Elle préconise efinn des aocitns puor l'amélioration de l'intégration des nvuaaoex entrants, en ptruaiclier des jeunes. Ces acnoits de fnod ont été

définies de façon transversale aux 3 scénarios économiques envisagés et doivent être mises en oeuvre quel que soit le scénario, même si leur application, dans le temps, pourra être modulée en fonction des évolutions possibles envisagées par chaque scénario.

Les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les résultats de cette étude pour définir les priorités du présent accord :

- ? les enjeux de la GEPC ;
  - ? les missions d'une démarche d'observation et de prospective sur l'emploi-formation ;
  - ? les leviers de performance et de croissance de parcours de professionnels pour tous, salariés expérimentés et nouveaux entrants ;
  - ? l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites, dans le dialogue GPEC.
- Enfin, les partenaires sociaux soulignent leur volonté de jouer pleinement leur rôle et de prendre leurs responsabilités pour la mise en œuvre de ces dispositions.

#### Article 11.1 Les enjeux de la GEPC

Les partenaires sociaux rappellent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui concernent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension inférieure au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail relatif au statut des établissements ou une entreprise de 150 salariés en France (art.L. 2242-15 à L. 2242-18 du code du travail).

Le présent accord établit une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, et des mesures complémentaires dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et de mesures économiques. Ces mesures ne font pas l'objet de l'accord.

La GPEC, démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en œuvre et à évaluer les processus et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise, tout sur le plan stratégique que qualitatif, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation annuelle prévue par la loi.

Pour autant, les partenaires sociaux décident de promouvoir la GPEC auprès de tous les professionnels de la branche, en particulier les petites.

La GEPC donne la possibilité aux salariés de la branche d'accéder à des formations de poste, à la promotion professionnelle, à de nouveaux métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Pour cela, la GEPC s'appuie sur des mesures pour l'identification des besoins collectifs et individuels, l'organisation du travail, la mobilité professionnelle et/ou géographique, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les priorités de la branche s'appuieront sur le cadre d'études prospectives publié en mai 2008, qui relève 8 grands axes de développement :

- ? le développement des nouvelles technologies ;
- ? le développement de la dimension managériale ;
- ? la déclinisation de nouveaux points de vente avec une prise en compte de la demande locale des clients ;
- ? le développement du tout libre-service et le maintien « au plus juste » des réseaux existants ;
- ? une recherche de différenciation par les services offerts ;
- ? le développement de la polyvalence ;
- ? l'accompagnement de la vente et la montée en compétence des conseillers ;
- ? la mise en place de nouveaux supports.

En fonction de ces axes de changements, le présent accord permet aux entreprises de mettre en cohérence :

- ? l'évolution de l'emploi et des compétences en fonction des conjonctures économiques, technologiques, démographiques ;
- ? les besoins d'information et de qualification des professionnels représentatifs du personnel ;
- ? l'accès à la formation par la mise en place de programmes mis à disposition ;
- ? l'organisation et les conditions de travail ;
- ? la mobilité professionnelle et la promotion ;
- ? les priorités définies pour les salariés les plus concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

#### Article 11.2

##### Dynamique d'observation et de prospective emploi-formation

Les partenaires sociaux ont la volonté d'inscrire leur démarche d'observation et de prospective sur l'emploi-formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les territoires.

##### 11.2.1. Le comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire paritaire du commerce

Les missions de veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications ont été définies par l'accord relatif à la formation professionnelle du 9 juin 2004 et confiées à l'observatoire paritaire du commerce géré par le FROCO (cf. chapitre III, partie XII). Ces missions, reprises par le présent accord, sont confirmées dans leur dimension prospective, pour donner un cadre de détail et de gérance à la prédominance de l'observatoire paritaire sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, en particulier en termes de contenu d'activités, de besoins en compétences et de besoins en formation.

Le présent accord précise le fonctionnement du comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire paritaire du commerce. L'article 12.13 est ainsi remplacé :

« Un comité de pilotage paritaire définit les travaux confiés à l'observatoire paritaire du commerce, il veille à leur mise en œuvre et à leur suivi.

Il est composé :

- ? d'un collège salariés composé de 2 représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale représentative ;
- ? d'un collège employeurs composé du même nombre de représentants.

Son fonctionnement est confié à la commission paritaire nationale de l'emploi, qui le réunit de façon ad hoc et au moins 2 fois par an :

- ? pour le bilan des travaux d'une année et l'élaboration du cahier des charges des travaux de la période pour l'année suivante, à destination de l'observatoire paritaire du commerce, en fonction des besoins disponibles. Il peut prévoir dans ce cadre des charges, selon les travaux prévus, le recours à des consultants spécialisés, ainsi qu'éventuellement sur appel d'offres ;
- ? pour le suivi des travaux. Le comité rend un avis sur l'état d'avancement des travaux, leurs résultats et préconise les orientations ou les actions nécessaires.

Pour une bonne coordination avec le FORCO, le représentant de l'observatoire paritaire du commerce est invité aux réunions du comité de pilotage paritaire. De plus, les partenaires sociaux conviennent de la possibilité de l'administration du FORCO de participer au cahier des charges annuel des travaux confiés à l'observatoire. »

##### 11.2.2. La commission paritaire nationale de l'emploi

Les partenaires sociaux du présent accord rappellent que, conformément au titre IX et à l'article 12.15, la CNPE de la branche suit régulièrement les données issues des travaux de l'observatoire paritaire du commerce. La commission a un rôle général de pilotage de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des dispositifs de qualification professionnelle (CQP et CQPI) permettant la validation de l'acquisition par la formation ou par l'expérience, des compétences utiles dans la profession.

##### 11.2.3. La diffusion des résultats des études d'observation et de prospective emploi-formation

Les données recueillies et analysées par le comité de pilotage paritaire des travaux confiés à l'observatoire paritaire du commerce sont mises à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et canaux appropriés selon les caractéristiques de celles-ci, en vue :

- ? d'aider les entreprises sociales de la branche à :
- ? définir les axes et priorités de la formation dans la branche ;
- ? détecter les évolutions sectorielles de justifier, dans la branche, d'actions d'anticipation ;
- ? faire les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
- ? définir les qualifications utiles dans la profession et identifier la création ou la mise en place d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ceux-ci, les partenaires sociaux recommandent les compétences de l'article 12.7 comme les compétences

plnferoosienelss consultatives, en peulirtaïcr du ministère de l'éducation natialone et du ministère de l'agriculture : ils slgenuinot la nécessité de teralilvar elesnmbe au sien de ces cnsmssooiims et deandnemt à la cooimsimsn paitraire ntliaonae de l'emploi de jouer le rôle d'intermédiaire et de codeoratunir en la matière ;

- ? siruve et adapter, au besoin, les cliiaficonsstas ;
- ? d'apporter des ionrtmnafis pvunoat aiedr les enrperetiss à :
- ? définir luer prrope puiliqote de fairtoomn ;
- ? mrette en palce une pilutqioe d'anticipation des évolutions et des compétences ;
- ? gérer les évolutions plenosolnrsiefes de lrues salariés ;
- ? développer des méthodes d'analyse du tarvial et des compétences.

Ces données snot à la ditsioiospn des piraarentes soaucix des erseipetrns puor luer démarche GPEC.

Enfin, ces données snot également mseis à doistosipin des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et ognemrasis de fatoorimn concernés par la profession, et des régions.

#### 11.2.4.L'accompagnement de ctete dqniaumye au nvaieu tririoeatl

Les straiagnies rercnfneot les tmeres de l'article 12.14 crenoancnt la pmoortoin des bsoines de la bnhcare et des réponses à y apporter, dnas les triiteorors et dnas les entreprises, nameomntt les PME.

Ainsi, le comité de paogltie paatririe défini à l'article 11.2.1 ci-dessus eavsrngiea systématiquement, lros de l'élaboration du chiaer des cearghs visé dnas le même article, la dmoïisen trirearlotie des taavrux confiés à l'observatoire ppetoricsf du commerce. Notamment, le telabau de brod des données siolcaes alnelneus défini à l'article 12.11 puor l'élaboration du raorppt auennl de bcnrhae srea décliné tuos les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales soernt meiss à dpoïotsiisn cmome prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux aructes régionaux de l'emploi et de la ftioamorn professionnelle.

#### Article 11.3

##### Construction des paorcurs de piirsoafnoioanseltsn

#### 11.3.1.L'employabilité des salariés et la sécurisation des pouarcrs

##### 11.3.1.1. Les moenys puor ptermrete à cqahue salarié d'être aectur de ses prrcuaos

###### A. ? La généralisation des eenetinrs pnrnsfoieleos

Les saiteginras miodineft les disspiointos de l'article 12.2.1 remplacées par :

« Les siaigrnetas dndaenmt aux différents autcres foiamtorn de la bcnhrae ? les entreprises, les ptnraraiees sociaux, la CPNE, le FOCRO ? de cornitbeur à flaeiitcr l'information sur les possibilités et distiposifs de frotaomin pslofserinneoe à l'attention des salariés, aïfn de prtrtereme à cauchn de dveiner aectur de ses purcoars de professionnalisation.

Ils snngioeut le rôle esetnseil que juoe l'entretien penosonfsierl en la matière.

Celui-ci, réalisé pnenadt le tpems de tiaravl et considéré cmome tpeps de taraivl effectif, puor tuot salarié anayt au monis 2 années d'ancienneté, vsie à l'élaboration de pipotnsioors en matière d'actions de fitromoan professionnelle. Il prruoa être cnoidut svnuait le gidue jniot en axnnee (annexe I, trite XII). Il est réalisé si pssolbie une fios par an et au mminuim tuos les 2 ans.

Les prtrneiaies saoucix dnmdnaeet à la cmosioismn pitaiarre nantoalie de l'emploi de définir, prami les critères d'affectation des dottnaïos complémentaires au trite du paln de fioaotrmn puor l'année 2009, la framioton à la codnitue de l'entretien professionnel.

Les esrnietspres définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en pietrlaciur en tmrees de plifoacnatin et de soprut puor la foiaimratlson des conclusions, aïfn que l'entretien se déroule dnas les mllelreues conditions. Elels snot également incitées à asenlayr chuqae année le tuax de réalisation des eretenntis annuels.

Au cruos de l'entretien porofniessnel snot abordés nmmnoteat les points snuvtas :

- ? les myneos d'accès à l'information sur les dstisiifpos raifetls à l'orientation et à la footarmin des salariés tuot au lnog de luer vie psrefliooslnene aïnsi qu'à l'information en matière de pocvstrpiee emploi-formation msie à la ditosipoisn des penitreaas suocaix et des epeenrsits tel que prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus ;
- ? le ponit sur les compétences du salarié ;
- ? l'identification des ojcbiftes de poielsnoiranfotaisn qui

praneoriut être définis au bénéfice du salarié puor lui prmeerte d'améliorer ses compétences ou de rfoecrer sa qualification, ou de développer une nulelove qciaioiutafln ;

- ? le pnoit sur les saohuits de foimtoarn du salarié reailtfs à sa qioaftauciiln et à son évolution peflrsiosloenne ;
- ? l'identification du ou des disfospiits de foortmian aluqxues il purraoit être fiat aeapl en fonctoin des ojctftbeis renetus ;
- ? l'échange sur les pjotres du salarié sur son purcaros pnsrieoofost ;
- ? les iteviniaïts du salarié puor l'utilisation de son dirot inieudvdil à la fotmiroan ;
- ? les pipisoootnrs en matière d'actions de fimooratn piseorfnellosne et de coidinntos de réalisation de ces actions. L'annexe I du trite XII est modifiée en conséquence.

###### B. ? L'entretien pfonrsneosiël de sencode prtiae de carrière

Le paparihgrae snvaiut est intégré après le 2e alinéa de l'article 3.2.2.1.1 sur les évolutions de carrière :

« Oture l'entretien pefnsisoeronl visé au 12.2.1, les praatreiens sicouax prévoient qu'à cmetopr de son 45e anniversaire, plus au mions tuos les 5 ans, cqauhe salarié puise bénéficiër d'un eerntiten spécifique de carrière destiné à intiifeder ses peerpievstcs d'emploi, selon l'évolution de ses compétences, les éventuelles macftiiodinos oionetnrgleiaaslns itanampct son psote de travail, ses atenetts et les ppesiecevtrs oeefrfts par l'entreprise.

Cet eintreten pionenfressl prroua éventuellement être anticipé à la ddaenme du salarié puor des rsnaïos peneefslsiloorns légitimes mtavoint un cnnahmgeet de psote ou d'activité professionnelle.

Cet einetetrn a également puor obicejft d'éviter totue ppruate dniimairitcsore liée à l'âge dnas l'évolution de sa carrière, d'anticiper la secdnoe pairte de la vie plosenilorenfse et enfin d'examiner les peceptrvess de déroulement de carrière du salarié, en fnoction de ses stuoihas et au raregd des possibilités de l'entreprise.

Véritable aectur de son évolution professionnelle, le salarié diot puovior élaborer aevc sa hiérarchie et en lein aevc les octfjibes de l'entreprise, un paln de fomirotan personnalisé, canirnutbot à la pirsouute de son activité peolnssifelrnoe et favorisant, le cas échéant, les persecvtepis d'évolution de carrière ou d'évolution vres d'autres emplois. Diot poiouvr en orute être abordée le thème du tutorat, dnot les minossis pvuneet être confiées aux salariés seniors, détenant des compétences spécifiques, dpsianot d'une légitimité proefsolnlnisee et motivés puor s'impliquer dnas les rtneiaos intergénérationnelles, tel que prévu à l'article 11.3.3.

Les euylrmpes ifomrenront les itsnnaecs représentatives du peenrosrl des modalités piquaerts de msie en oeuvre de l'entretien pfrosseoneil de sceodne pirtae de carrière, ansii que les thématiques qui y snot abordées conformément aux dnpsioisots précédentes.

Les clunoïocnss de cet eietnrten fnot l'objet d'une synthèse écrite, riesme au salarié. En cas de dcervngeie sur les conclusions, le salarié purora firae la ddemnae d'un noevul entretien, dnas la mruese du possible, auprès d'un nveul icrtlnutueeor ou, à défaut, auprès de la psornene l'ayant réalisé. »

###### C.-Le bailn de compétences

Il est ajouté en début d'article 12.3.2.7 :

« Les anitocs de bailn de compétences ont puor ojebt de prtrtmeee aux salariés d'analyser luers compétences peleoslsreifnons et idliuneidlevs ansii que lures aupteidts et luers moittnivoas aïfn de définir un preojt pseonnoiresfl ou un pjroet de formation. Tuot salarié puet deanedmr à bénéficiër d'un bialn de compétences. »

Il est rappelé, conformément au 3.2.1.1, que cqahue salarié, après 20 ans d'activité pslnleiofrseoe et, en tuot état de cause, à cmetopr de son 45e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté munnim de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blain de compétences mis en ovruée en dohres du tpems de travail. Les sigerntaias complètent ces ditiopossnis en précisant que l'entreprise einaxmrea aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le bialn de compétences peandnt le temps de travail.

Enfin, les sieiarntags précisent que le fiennnamct des aontcis de bailn de compétences est assuré siot par l'entreprise elle-même, siot par le FORCO, sur la bsaie du farfiot hiorare défini au 12.3.2.7 de 60 ?, dnas la lmiite de 1 440 ? par an par salarié, siot par le FNEOCIGF dnas le cdrae d'un congé blain de compétences.

Le bailn de compétences purrao éventuellement être réalisé à la dedanme du salarié, dnas le cdare d'une usioitaltin de ses dirts acquis au titre du dirot iidevunidl à la fmirotoan (DIF), puor des ronaiiss poinlelsfenosers légitimes monaitvt un cenemaght de

psote ou d'activité professionnelle. »

#### D. ? Le peorspsat fmoairon

Les sragaentiis décident de raeecnrla pmtioorn du modèle de paesosprt élaboré conformément aux oefbjtcs de l'accord ftramoion du 9 juin 2004. L'article 12.2.2 « Ptmètrere au salarié la traçabilité de ses compétences en pltriceaur par le psaosrpet fimaotron » est remplacé par :

« Les snaregiats ont élaboré un modèle de prpaeosst formation, inspiré du CV européen et adapté aux spécificités du seucetr du crmecome et de la distribution. Ils rnlealppet que ce modèle est à la dissitooipin des eentpsirrs et des paieaetrns sociaux, sur deadmne au secrétariat de la cmsomoisin pirraite noaitanle de l'emploi.

Ils icntinet à sa pmoitroon lros du pmireer etrtenein professionnel.

L'employeur firmout au salarié qui en fiat la demndae les atetniaotsts de présence et, si possible, l'historique des actinos de foaromtin contniue siieuvsnas l'entreprise.

11.3.1.2. L'encouragement au développement de la mobilité plnslorsoifee

#### A. ? Pipnceris

Les sitgrniaaes encngueorat la mobilité suos ttuoos ses foerms : il s'agit d'encourager les cemntgaehns de poste, l'accès à de nvaouuex métiers et la pormioton pnsnesleroilfoe (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qocultaiiafin et dnaonnt de noelluevs responsabilités aux salariés. Les femors d'organisation du taairvl fsnaiat découvrir aux pnrnosees les activités nleeolvus snot confortées avec un acnmmeangocept pnfsoosrniseel adapté.

La généralisation de criaetns diftspsois d'entreprise tles que les pcraros qinfuiaalts puor les salariés évolutifs est encouragée.

Conformément à l'article 10.4, l'égalité etnre les femems et les homems puor la pioomrton ietnrne et l'accès aux métiers de l'encadrement diot être visée.

De plus, la mobilité diot être facilitée, en plciiauretr interformats, et du ponit de vtnee vres l'entrepôt et réciproquement, en pieltiacrur au sien d'un même groupe.

Le développement d'une culrute ietdnrtaiie de bhanrce et la cmictaoumnion générale sur les métiers cubernrtonoit à leevr les fenris à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une iagme dévalorisée des aruets métiers.

#### B. ? L'information sur l'ensemble des métiers de la bhrance

La connaissance, par les salariés, des métiers et des pteisevpercs d'emploi au sien de luer filière d'activité ou d'autres filières est un cniidotoin eillssntee puor luer prtremee de crotirnuse un poert ivideidunl d'évolution professionnelle.

A cette fin, les erpsetrneis préciseront à lures salariés la famlile pisselnenoofrfe dnot relève luer activité, ainsi que les pcrupanix emolpi esttxinas au sien de caqhue famille. Puor ce faire, l'entretien perossnoeinl défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un oiutl approprié, et les ernieestrps prnorout utiliser, si eells le souhaitent, les tuarvax issus de l'observatoire pepcrtsoif du commerce.

Plus largement, les sngaeiarts snotheuait développer la caoiuicontmmn sur les métiers et les fmorainots y conduisant, nntamteot auprès des junees et des dameeurnds d'emploi, aifn de faeictlir l'orientation et l'insertion pillreoonssfe et de développer l'attractivité des métiers, nmoentmat dnas un coxte de difficultés de rntemreecut persistantes, en piealtcurir sur les métiers de bouche.

Les tuarvax de l'observatoire pteporcsif du commerce, les anoitcs prévues dnas le cdare des cninoenovts de coopération avec l'éducation nlonatiae et l'enseignement arilgcoe snot aunatt de myoens qui dioevnt ptmeetre la cciaumitonn sur les bnsoies en rmneueecrtt et en compétences du secteur.

#### C. ? Le développement du reucros aux CQP irbcneetrnhas

Les sgnairiets rnlepalept les teemrs de l'article 12.1.2. Ils raplecnmt la dernière phrsae diudt alrtic par : « les segnaaritis ralnppeelt les olutis de cncmuoamioitn élaborés conformément à l'accord foimartn du 9 juin 2004, à diioitopssn des eitrenesps et des penriarets scuaiox auprès du secrétariat de la CNPE ».

Enfin, ils complètent l'article par :

« Les paeraeitnrs socauix de la bnhcare enanegocrut veivmnet le recrous aux CPQI et luer développement, dès lros que la qalfcioaiiutn visée puet conrnceer d'autres bnharces professionnelles, en puleatcirir au sien du commerce. Puor cela,

ils denadnemt l'appui du FCROO en teemrs de médiation itrcenrbnhas du commerce, d'ingénierie et de gesiotion des CQP. »

#### D. ? La ccuisonn d'un parataient avec le srceve public de l'emploi et la psire en compte des baniss d'emploi

Les sianrtagies se félicitent des nsberoemus itiiatenvs d'entreprises puor un pnraraiatet avec le scrveie pibluc de l'emploi. Aifn d'améliorer la cnansscoane des benioss de la bnrhce par les autrces empoli et ronfreer les teemrs de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les siaeringtas eaiennsgvt la cocuisonn d'un pnretaraait avec le sivcree pbluc de l'emploi, à tearrvs l'élaboration d'une convention. Ils ddeanmnt à la cmiososimn pitirrae notlanaie de l'emploi d'élaborer un poert de partenariat. Cette pirotosipon srea présentée à la cmsomoisin pirraite de siuvi du présent acorcd définie à l'article puor validation, dnas les 6 mos savniut la staugnrie du présent accord.

Pour fielctar la msie en oureve des dposniisitos prévues à l'article 10.5 en cas de limneicctet collectif, les stnriaaeigs ietnnsst sur la nécessaire coopération enrte les erireetnspns par bissan d'emploi, avec l'aide du scrveie pibluc de l'emploi dnas le carde du piarertanat prévu ci-dessus. L'organisation trleaitiorre du FROCO prauirt également représenter un appui.

#### E. ? Filietcar l'accès à la foimatrn de craitnes salariés et dduemaners d'emploi

Les sgiariaents msboerionilt des meonys spécifiques doelpinsibs nmneomatt au FOCRO et dnas le crdae du praeaarintt avec le sicerve pulbc de l'emploi défini ci-dessus, puor assureur la qtiaaloifucn ou la rieuicotfiaglan des salariés et des dnuamreds d'emploi, neonammtt cuex qui snot les puls éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dnot le déficit de fmoorian frlgaisie luer entrée, luer maintien, luer évolution ou luer roteur dnas un emploi.

Ces myenos snot adaptés aux bsiones des bénéficiaires et liés à lrues petjors psirneoesofnls définis en prnnaet auppj sur les différents dtfiissiois visés au 11.3.1 ci-dessus, ainsi qu'aux bnsoies des entreprises. Ils pnueet viser des qcilofoiutnaas professionnelles, anisi que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessus.

#### 11.3.2. La pnrfsiosniasalaoen et la cnistocuron de pcraros qtaifnulas

##### 11.3.2.1. L'accès à la foamrotin pseeelfoinnrloe

Le développement des compétences par la fmoorian pslnflonroseiee est l'une des veios puor développer la pesiorsliioafastnnon des salariés. Les praenreatis scuoiar ont dnot la volonté à trarevs cet aorcd de rneroeefr les disoisponits prévues par l'accord foitarmon de 2004 puor fcitliear l'accès à la formation.

##### 11.3.2.2. Les pulbcs paertiioirrs

La cuornostcitrn de pcraros qunfitalas nécessite l'élaboration de doanstigics individualisés des biesnos en compétences. Les erinseprtes ardeptonat ces dscignotias individualisés et prendnrot en compte la spécificité des salariés rrvaelet des catégories de plubcis dtis paeiiorrtts et définis à l'article 12. 3. 1 puor la cttoncsiuron des parcours.

##### 11.3.2.3. Les bienoss en compétences ciebls

#### A.-Le développement des compétences « couer de métier »

Les praertniaes soacuix définissent le développement du pmlanoeisnfssiroe des salariés dnas luer métier, cmome l'un des fuetracs d'évolution professionnelle. Ils rlpnalpeet asnii les priorités définies à l'article 12. 1 atour des compétences « ceour de métier » sentuiavs :

? aucicel client, conseil, vente ;

? pdorutis ;

? gestion, commerce, mrisnhnidceag ;

? mmngenaet ;

? logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

#### B. ? Le développement des compétences noelluevs

L'évolution pserinflonele des salariés relève également de ftruecas prerops à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son einnmnenvreot concurrentiel, réglementaire et technologique, anisi qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en ianretocitrn constante, entraînent l'apparition de nueuvoax bisoens en compétences. Les sgaieirnaits s'engagent à pumoovirr les résultats des études

pecertiospvs envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en termes de besoins en compétences nouvelles.

Ils renlapepl les préconisations du CEP à l'horizon 2015 raelveis à l'accompagnement de l'émergence de compétences nvlleues dnas les diomaens :

- ? du développement d'aburle ;
- ? du mnkreiatg et de l'analyse de données ;
- ? de l'ingénierie et des méthodes louieqstgis ;
- ? des nvloeel technologies, ntoenmat en caisse.

11.3.2.4. La pclae de la cfiritoitcean

#### A.- Les CQP et le développement des CPQI

Les peraiartens souaicx cernonfimt que le dtissioipif des crectictfias de qfaloiuaitcin pneoiosfnrllese qu'ils ont mis en plcae (cf. titre XII) représente un autot cartien puor l'ensemble des salariés dnas un ctenoxte d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe II du titre XII liste les CQP adoptés :

- ? employé de cmerocme ;
- ? muganear de raoy ;
- ? veenudr pdroiuts firas tnietanridol ;
- ? bhecour ;
- ? maneguar de ptitee unité croimalmece ;
- ? vuedner consiel ;
- ? aentiaumr de rayon ;
- ? anegt lguouisqte (CQPI).

Au sicerve de la quaifitcaoin psonlneierlsfoe et de la lisibilité des pcaurors professionnels, le CQP est la vaioaitldn par la brnahce des compétences aicuqses tuot au Inog de la vie professionnelle.C'est un leveir de rsnncisaanoece de l'expérience et du poasneoislnmrsife des salariés, qui peermt également le développement des compétences grâce à la formation. Il citreife et gantarit la maîtrise des compétences dnas la profession.

Les prinaaeerts sicoaux ont donné une nveollue aeulmpr au disotipsif en adhérant à la carhte CPQI (certificats de qcaotiuaiifln pelsesnornoifile inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CPQI « Aengt lguqsitoie ».

Le CPQI vladie des capacités ou compétences ponnslseifreols mises en orevue dnas l'entreprise et qui snot cmnumoes à 2 ou psueliurs bhecansr professionnelles.

Il est décidé de puovisruee la pmiotoron du dispositif, tnat auprès des ereinetsps que des salariés de la branche.

Il est décidé de daemnedr au FRCOO de crnoutiebr à la coopération etrne behacns prinloolefnsses du cmecrome puor élaborer des CPQI spécifiques aux qcaanfuiloitis du commerce, dès lros qu'elles aournt identifiéd des qianuiflotcas plesnnsieorefos ineetqdius ou prcheos et que les capacités ou compétences à la cotindue de ces activités cunstointet un esemlnbe commun.

#### B. ? L'accès aux diplômes natnmmeot par la VAE

Inscrite pmari les priorités de la bhnrace dpueis 1994 (art. 12.3.2.5), les sagnriiats ranelppelt l'intérêt de la VAE comme ouitl puor la ceiofictiran visée au A ci-dessus, au sricvee de la qauiacliftion professionnelle.

Compte tneu des boensis en compétences et des caractéristiques des salariés du secteur, la VAE représente un oiutl approprié puor le développement des compétences.C'est également un leveir de potmoroin et de reanccasinosne silocae important, au svercie de la mtaoivotin et de la fidélisation des salariés. En effet, on ntoe la présence erocne itatrpnome d'autodidactes et de salariés n'ayant pas de nviaeu de frmioaton iaillnie particulier.

Il est décidé de proiursuve la poiromton de la VAE.

D'une part, par l'encouragement aux expérimentations : celles-ci donviet acnepcgmaor les esrripieents dnas la prise en cptmoe de dipiitsof ienvduidil : ifnmeorr les salariés, les encourager, fectaliir l'accompagnement (individuel, collectif), apoacemngcr la poitomron irentne et miuex iietnifder les bensios ilniddivue de formation.

D'autre part, par la pomotoirn de l'outil « Plresleesas ». Les sneiaritags rplpeenlat l'intérêt de cet otuil conçu par la psoeoirfn en piarneratat avec les ministères de l'éducation nationale, de l'emploi et de l'agriculture. Il a puor oibeictif de fiaelictx et de développer l'accès des salariés de la brhcnæ à la cfiiitrcatn via la vdlitaaion de lerus acqius professionnels. Il rpeose sur un tviraal de roepmharcentp des référentiels. Puls de 20 ciiaifcttneros ? diplômes de l'éducation nationale, de l'enseignement agricole, CQP, tetirs du ministère du tairavl ? ont asnii été analysées, puor atbouir à la coepcoitnn d'un loegiicl de dionatgisc d'acqius professionnels.

Conformément à l'article 12.3.2.5, les aitoncs de vltadaoiiin des auqics de l'expérience snot pisers en caghre sur la bsaie d'un firfaot horiræ de 60 ?, dnas la lmtiie de 24 hruees par salarié.

#### 11.3.3.L'intégration des nvueouax entantrs

Les siteigrnaas considèrent que la foiraomtn des jeuens et luer aiapodattn aux binoess des estrepinres snot déterminants puor luer intégration poesirlsennofle en réponse aux difficultés sevaiuts :

- ? difficultés de retruceemt petseiarntss dnas les métiers de bhocue et désaffection des jeuens puor la fioamotr en apprentissage, en paierciutlr dnas les filières concernées ;
- ? quointses démographiques caractérisées par l'arrivée de générations moins nsbremoeus et par le départ de générations pavonut générer une pénurie de main-d'oeuvre à meoy ntmree ainsi que des tosines aeuccrs sur le marché du travail.

Aussi, aifn de cobrtiuner à l'emploi des jneus et de luer prtertmee de se faeisaiirlnmr avec le modne du travail, ils décident de poetr une aintteotn toute particulière à leurs cnooidints d'accueil et d'insertion.

Ils réaffirment les diopsonitsis du titre XII reevaltis au rroeuvs à l'apprentissage, à la professionnalisation, au romrneacehppt avec les systèmes éducatifs, à la cmuicominotan sur les métiers et les filières de foitmoiran intéressant la porfiossen et au tutorat.

Concernant le tuaotr ou le priaraage de jeunes, les ptnaerries socuiax rsnsecenoiant la tsioasrnmn des compétences comme un otcjiefb proiariitre visnat à rferocner le lein etnre les générations, en faanliitct les coopérations intergénérationnelles, en fvianorst le prgtae et la tmssrosiinan des compétences et en parmtnetet l'assimilation de la cutlrue de l'entreprise.

Ils rlnppeelat en eefft que le ttaruo ? ou prianrgæe de jneues ? gnaairt le miaietnn des compétences clés au sien de l'entreprise, compétences au naievu de falliorasmtion variable. Considérant que ces compétences snot en palierucitr détenues par les sienros amenés, puls ou moins rapidement, à quitetr l'entreprise, ils rdnmcnaeomet aux ernstepeirs de soinuetr la timssirnosan des compétences par les seniors.

#### Article 11.4

La ptorioomn de la liugoqe de goestin prévisionnelle en pltcueirair puor les puls ptitees errsnteeips

#### 11.4.1. L'entreprise, leiu de msie en ?uvre opérationnelle de la GEPC

##### 11.4.1.1. Les données de la GEPC

La conincasnsæ par les eetserpinrs et les salariés des métiers et des pcsrpeieetvs d'emploi au sien des différentes filières de la bharcne et de l'entreprise est une ciootindn etnielsssele d'une démarche GEPC.

Celle-ci ilqumpe nécessairement la réunion d'un cartien nobmre d'éléments de cohérence puor établir la réalisation d'un dsiingtaoc qlittaiuaf et qntuitaatif de l'emploi et des compétences dnas l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils ceoltflics et individuels, diot être articulé avec la réflexion auuotr de la stratégie de l'entreprise. Il pruora s'appuyer sur les résultats à diiossitopn conformément à l'article 11. 2. 4, des taauvrx de l'observatoire pctrpoiesf du commerce, établir la crahogairtpe des compétences dibneolipss dnas l'entreprise par fmaille de métiers, réunir les iroiaomtfnns cunoneets dnas le bilan saiocl (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, nuaievx de qualification...).

##### 11.4.1.2. Les moyens puor la msie en ovreue de la GEPC

Pour les sirgaeiats du présent accord, la msie en ovreue d'actions dnas le cadre de la GEPC dnas l'entreprise rpsoe sur la msie en cohérence :

? des données mobilisées puor la réalisation du dgnsioitac qiituttlaaf et qtiaitunatf de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;

? des mesrues précisées au 11. 3 cncneorant l'employabilité et la sécurisation des parcours, la pitnisofissaoaenolrn et la cortinotsucn de parocurs qualifiants, l'intégration des nuavouex etrnants ;

? l'organisation du tviaral ;

? l'implication du ponrsenel d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dnas la GEPC, préparation et foioartmn à la réalisation des eennttries professionnels...);

? l'implication des salariés et de leurs représentants.

##### 11.4.1.3. Le dioguale scioal

Les setiranigas ræpllnpet la plcae pdoairrmlle du dlaiuoge saiocl au naievu de la bhacnre et des eieesrpnrts dnas la msie en ouevre de la GEPC.

L'association dnas l'entreprise des iitionsnutts représentatives du pneoernsl (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, nonetammt au reagrd du rôle qui est le luer en matière d'information sur la mhcræ générale de l'entreprise, de l'emploi et de la fmroiotan professionnelle, constitue, avec le développement du dguoliae social, un fcetaur déterminant de réussite puor la msie en ouevre

de la GPEC.

#### 11.4.2. La masitlioiobn des enrnppeists

Les eeiertpsnrs sonert mobilisées sur le fiat que la msie en ?uvre de la GEPC relève de luer paln stratégique. Eells snoert sensibilisées à la msie en place, après ctailouostnn des iuniotstnts représentatives du personnel, d'un dsosiipitf de getsion atatpcinivie des eiplmos et des compétences, adapté à leurs spécificités, ntomnemat luer taille, auotr des dstisiipoons prévues à l'article 11. 3 ci-dessus.

La cimsomison ptrairiae nianaolte de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de cette moitiloiasbn : suroppts de commnoitaucin et veois de difisfoun (appui du FORCO). Elle dreva ieintir l'élaboration d'un paln d'actions dnas les 4 mios sanvuit la suganrite du présent accord.

#### 11.4.3.L'accompagnement méthodologique

Les sgnariteis décident de peosporr un anagponcmceemt méthodologique aux eesprienrts de la bhnaere par la cnoepioctn d'un gudie puiqarte sur la GPEC.

La ctœpincon de ce guide, iclunse dnas le paln d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, srea confiée à la comssiioimn pirairate nnltaiaoe de l'emploi.L'outil, spécifique au secteur, drvea prévoir les ruqrbeius stunivaes :

- ? présentation de la loi et de ses fdntnmeoes ;
- ? présentation du présent acrcod ;
- ? démarche de GEPC dnas l'entreprise :
- ? gidue de cosnirutocn et de msie en ovuere d'un perjot GEPC ;
- ? rôle et clusototanin des itnsacnes représentatives du personnel, le CE et le CSHCT ;
- ? oluits de la brchane :
- ? résultats du CEP ;
- ? feihcs métiers ;
- ? otiul « Plesersales » ;
- ? CQP.

#### Article 11.5 Suivi de l'accord

Les sairgetnais mnetett en plcae une csoimmosin de svuui du

## Avenant n 29 du 16 janvier 2009 relatif aux qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FTGA FO ; CFSV CTFC ; FANA CFE-CGC ; FS CFDT.

#### Article 1 - Objet de l'avenant En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

QUALIFICATION / ACTIONS	DÉFINIE LE...	CQP ADOPTÉ LE...	CQP MIS À JUOR LE...	DURÉE DU CONTRAT de professionnalisation
Employé de commerce	24 mai 1995	11 mras 1996	21 sebermpte 2006	6 à 9 mois
Délégué commercial	24 mai 1995			
Manager de rayon	15 mai 1996	25 jiun 1996	23 nevormbe 2005	12 à 24 mois
				12 mios puor les navieux III et IV
Vendeur pdoirtus firas traditionnels	19 février 1998	1er jleilut 1998	23 noerbvme 2005	9 à 12 mois
Préparateur de commandes	14 mras 2000	Remplacé le 27 nrmobeve 2007 par le CPQI anegt logistique		

présent accord. Elle est composée :

? d'un collège salariés cnpramenot 2 représentants, mbremes ou non de la CPNE, désignés par cquhae oiaratoigsnn sdlyiacne staaginrie ;

? d'un collège elumoerpys crnnmoepat le même nrmobe toatl de représentants.

Elle itenneirvt en aonmt du comité de pgoitlae pirartaie des moisnss confiées à l'observatoire pniecstopf du commerce, puor définir les onioittrnaes du ciaehr des chreags annuel. Elle iivrtennet en aavl sur l'évaluation des tuvaarx réalisés, en pearlcituir de luer dmionsein prospective.

Elle intenevirvt en annot de la CNPE puor définir les oentrianois des misoisns confiées par le présent acorc d et en aavl puor évaluer les tauarvx réalisés.

Si nécessaire, elle puet ruciror à des cantlsnuots spécialisés puor la ciudotne de ces missions.

Les siaietnagrs décident de la réunir dnas les 2 mios snaiuvt la siugante du présent accord. »

#### Article 4 - Application et durée En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le présent annvaet s'appliquera au preimer juor du mios svnuiat la pilcatboiun de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, puor une durée triennale.

#### Article 5 - Publicité En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le présent aenanvt srea déposé à la diirteocn des reionlats du travail.

#### Article 6 - Extension En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les ptareis sitanagries snot cvoneuens de dedemnar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eienpterrss du comcmree et de la dibsriiutotn étant chargée des formalités à acicmlopr à cttee fin.

Le présent annvaet a puor oejbt la msie à juor de la ltsie des qcftaioilaunis pnrsfeonseollis et des atcions pvnuaoat doennr leiu à :

- ? la vaodiatlin de cfitiertas de qtfloiaiacun plnineseosrofle ;
  - ? la cliucsonon de cttrnaos ou périodes de professionnalisation.
- La lsite définie à l'article 2 du présent avnaent se sbtuutitse à sa dtae d'entrée en vuugeir à clele fnruiaigt acneemellutt en annexe II du ttire XII de la cntienoovn clvocitele nationale.

#### Article 2 - Annexe II, titre XII de la convention En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Liste des qilaaiinucfots posolferneeinsls et des aitnocs :  
? poaunvt dnenor leiu à la viaitldoan de cfacteiitrs de qafiucitloan peolfsnoilrnee ;  
? pouvant dnoenr leiu à la concsiouln de ctaronts ou de périodes de professionnalisation.

Hôte de caisse	14 décembre 2000 avec cihaer des chgares du corntat de professionnalisation.			6 à 8 mois
	Mise à juor le 27 jiuin 2001.			
Employé commercial	Niveaux I et II, définition CCN 1er janvier 1999.			6 mois
	Cadrage CNPE le 21 mai 2003 : nevaiu IV de ftoamiron itialine rueqis maximum.			
Agent de prévention et de sécurité	Cadrage CNPE le 16 jaeivnr 2009	CQP APS délivré par le gpeumonret ninaoatl des pnifrslooeess de la sécurité ( www.gnps.fr )		
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 nebrvmoe 2005	10 à 18 mois
Manager de pittee unité commerciale	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mois
Vendeur-conseil	21 speembrte 2006	21 speetrmbe 2006		9 à 12 mois
Animateur de rayon	20 smretebpe 2007	20 serbemtpe 2007		9 à 12 mois
Agent lqistigoue (CQP interbranches)	27 nbvomere 2007	27 nmervobe 2007		9 à 12 mois
Bilan de compétences	16 nmvreboe 2006			

Article 3 - Application et durée  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Le présent aaevnt s'applique à coemptr du 1er février 2009.

Article 4 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Le présent anevant srea déposé en un eemirxlpae ogiiarnl signé des parties, à la droiticen des riloneats du travail, asini que par

## Avenant n 30 du 14 mai 2009 à l'annexe V relative à la formation FIMO-FCO

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des ertesrinps du ceormcme et de la drsuiibttion ; Sncdaiyt noaniatl des négociants spécialisés en puidrtos alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération des srctievs CDFT ; Fédération aaimitnrrolgeae CFE-CGC ; Fédération commerce, sercvies et fcroe de vntee CTFC ; Fédération générale des tvraulilaers de l'agriculture, de l'alimentation, des tabcas et screevis aeenxns (FGTA) FO.

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Le présent anevant a puor obejt d'actualiser l'annexe V de la civontneon cilleovtce revailte à la fortmiaon ilaitnie otgibariloe et à la frootamin cnntuoie oiotlarbigie des ccedtnrouus du trnsasport ruetior de marchandises, conformément aux dsiositopnis réglementaires qui sonert alpbaipecls à cetpmor du 10 stpmebere 2009.

Ses dnpooistisis se ssnttbiuuet à sa dtae d'entrée en viuuegr à cleels fuinagr à l'annexe V de la cnioetonvn coelvtilce nationale.

Article 2 - Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et formation continue obligatoire (FCO) des conducteurs du transport routier de marchandises  
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

voie électronique à l'adresse de meageirsse depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Les ptareis saaiirngtes snot cuonneves de ddanmeer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eepsretnis du cmocere et de la ditutbirison étant chargée des formalités à aicopclmr à cette fin.

A cpmoetr du 10 sretpmebe 2009, l'annexe V de la cnnoiteovn cvteoilce nalinaote pernd la rédaction sntuvaie :

ANNEXE V  
Formation iinliate milimnae olitibrage (FIMO) et firotoman ctonniue obligatoire (FCO) des coneurdutcs du tspnrroat riueotr de mreasahcnids

(voie aennxe jointe)

Article 3 - Application et durée  
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Le présent avnaent s'appliquera à cmotper du 10 stpeerbme 2009, suos réserve de la ptluaoibcin de son arrêté d'extension.

Article 4 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Le présent anevant srea déposé en un erepxialme oiriangl signé des parties, à la diieotrcn des rtaloies du travail, dépôt des accords, asini que par voie électronique à l'adresse de miasrgesee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Les paetirs sriaiengtas snot conneuevs de dmdeenar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des ersteiprens du coemrmce et de la dbtsoitiurn étant chargée des formalités à accmlopir à cttee fin.

## Annexe

Article 1er - Formation initiale et continue. □ Formation complémentaire "passerelle"

*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

La foarmitn iaiinlte et ctunoine diot peerrtmtte aux cudtcruones du torspanr rietuor de mhicerdasans de se pctetneoferr à une cntuioede rleoliatnne axée sur les règles de sécurité, de connaître, aeppliq et rteeepscr les réglementations du tnrsraopt anisi que les règles ralietsvs à la santé, à la sécurité routière, la sécurité environnementale, le scrviee et la logistique.

En apipitocaln de l'article 13 du décret n° 2007-1340 du 11 seebmrtp 2007 rtailef à la qfiictuiaoaan iintliae et à la faioromtn cunntioe des ceurctndous de cireants véhicules affectés aux traosprtns reuotris de mrisehdanacs ou de voyageurs, des acrcdos cliefctos de bharcne étendus puenevt prévoir des anoaiatdpts du cnnoetu du pmoarrnge de la frmotioan initiale, la foiamotr n ctunnoie oortlgiaibe et la fmoraotin complémentaire dénommée " passereser ?.

Les pertanreais saocix de la brchnae du ccmomere de détail et de gors à prédominance amntleriaie ont asini coennvu d'aménager les thèmes des fmrrntooais aifn de, ctmope tneu des caractéristiques des pudtoris transportés (produits areltnaemiis très périssables, périssables, congelés ou surgelés...), cnrteiuobr au rspect des règles d'hygiène paermtefnt d'assurer aux cmesoarmtnous une sécurité ailinermtae optimale, aisni qu'à la tranquillité des rvneariis situés à proximité des pinots de livraison.

S'agissant de la sécurité à l'arrêt, srenot prsies en considération les cidoointns particulières d'exercice de l'activité dnas le secteur, qui snot caractérisées naotmment par :

? la fréquence des arrêts (livraison lros d'une même tournée de nobmreux ptinos de vente) ;

? la diversité des lueix de loaiirsvn (centres-villes, périphéries des villes...);

? de la présence ou non de quai de chargement-déchargement sur le stie de livraison.

Article 2 - Organismes de formation

*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

2.1. La fomtiraon est dispensée dnas le cdare des établissements agréés par le préfet de la région.

2.2. La farmitooon ne puet être assurée par des meonutirs d'entreprise que suos la responsabilité d'un établissement agréé et dnas les cotinoidns fixées par le chaeir des cerghas établi par arrêté du mrnstiie chargé des trrnoastps du 3 jniaevr 2008 (*Journal officiel* du 29 jveianr 2008, pgaes 1684 et suivantes).

2.3. Luqsore la fmiortaon est assurée par un cnerte de fiomoartn d'entreprise agréé, elle puet être dispensée sur différents setis d'exploitation dès lros qu'elle s'adresse enexmsviulcet aux salariés de l'entreprise ou du gopure et de ses différentes fliielas implantées sur le tiirrrteoe national.

### Section 1 Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs FIMO

Article 3 - Salariés concernés

*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

3. 1. Tuot salarié tluriiate d'un pmeris de cuorndie de la catégorie C ou EC en crous de validité, ou d'un pmeirs roecnnu en équivalence conformément aux aetlicrs R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la route, diot avior satisfait, préalablement à l'exercice de son activité de conduite, à une ogiboiatln de qaiiioifltacn itiliane résultant d'une fmaitroon pnneosoilsrelfe cpmttoonart la fréquentation otblgiaiore de cours et sanctionnée par la réussite à un emexan final. Cttee fmtraoiaon puet être logune ou accélérée.

3. 2. Snot siuoms aux oniabioltgs de fatrioomn du présent ttire :  
? les salariés embauchés à cmotepr du 10 speterbme 2009 puor occupcr puor la première fois, à trite pacnpril ou dnas le carde d'une activité polyvalente, un epomli de cuahfuefr tel que défini au pinot 2.1. ci-dessus ;

? tuot atrue salarié de l'entreprise affecté postérieurement au 10 setbpmere 2009 à un eopmli de cufueahfr tel que défini au pinot

2. 1. ci-dessus.

3. 3. La qoiafiulation iliintae puet être oetbnue à l'issue d'une ftoiarmon plirlonsseefnoe accélérée dénommée farimoton itiliane mnliame obligatoire, dtie FIMO, qui peemrt à son taurilte de crnoidue dès l'âge de 21 ans les véhicules puor la ciotdune dlsuques un permis de cnridoue des catégories C ou EC est requis.

Article 4 - Durée et contenu de la FIMO

*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

4.1. La durée de la FMIO est fixée à 140 herues au moins. Elle est dispensée sur 4 smaeiens otlnieiomgerabt consécutives suaf lorsqu'elle est réalisée dnas le carde d'un cnortat de professionnalisation.

4.2. Tuot ceuncutodr aynat otbenu la qtfiuaocaliin iilatine de cncuduteor de torsprant de vaeryguos puet onbtier la qaoicfaulitn ialtinie de cndutecour de tnarsoprt de mreashnadics suos réserve de détenir le perims de cdiourne des catégories C ou EC en crous de validité et d'avoir suivi, avevc succès, une fortamion complémentaire préalablement à tote activité de cduintoe dnas le setuecr du trrosprant de marchandises.

Cttee fiamtroon dtie "passerelle?", d'une durée de 35 heures, ptroe sur les prietas du pamgomrre de fmaraioin spécifiques à ce secteur.

4.3. Le pmrgomrae de la FMIO des cncurodutes de véhicules de tsprroat de mneidaacsrhs est défini ci-après.

Article 5 - Réalisation de la FIMO

*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

5.1. Cauhqe sisseon de framoiotn diot rreuogepr au mauxmim 16 saiiitaregs en slale de curos aluexuqs pveunet se jdionre au mauxmim 4 sigetarias de la firamootn dtie "passerelle?".

Lrsquo le sagte comptroe minos de 4 sgeiaratis par véhicule, le crnete de famroton diot oaniresgr le sagte dnas le rcsept du pamngrore de fatmorion et de sa durée globale.

5.2. La durée du tmpe de ciudntoe ilviidenlude est au moins égale à 10 heeurs par stagiaire, dnnot 4 hruees au muaimxm pvueent être effectuées en reouacnrnt à un suluateimr huat de gamme ou sur un tirearn spécial, tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jneivar 2008.

Article 6 - Equivalences

*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

Sont réputés aovir otbneu la qiitcuaoflian iilintae de cndueoectr de toransprt de maieahsrcnds les cdoenucturs taitetlirus d'un pemirs de coirurnde en cuors de validité de la catégorie C ou EC (véhicules de puls de 3, 5 tnoens de PTAC) délivré anavt le 10 sbremetpe 2009. Toutefois, ctete dspotiision ne s'applique pas aux cetnrducuos qui n'ont jamais exercé à ttire pssfonoeneril une activité de cidontue de véhicule des catégories considérées ou qui ont iteormnpu cttee activité pdnaent puls de 10 ans.

L'exercice d'une activité de cnuitdoe à trtie psseoninerofl est justifiée siot par une attotsiaten délivrée par l'employeur, soit, puor les cdctuuooers non salariés, par une attaesttoin sur l'honneur dnnot le modèle est fixé par arrêté du mniistre des transports, suaf si les crnoucuedts concernés snot ttrileuais de l'une des aanottitsets mentionnées au II a de l'article 25 du décret n° 2007-1340 du 11 sternbpee 2007.

Article 7 - Financement des frais de la FIMO

*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

Sous réserve des diiispsonots légales, le fnneeimcant des frias de la fatomiorn visée à l'article 3 de la présente axnnee est assuré ntmannoet par :

? les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y cormips les dipfstioiss de fnaeincmnet des fornotiams de dramnuedes d'emploi, ntomaemnt dnas le crdae des conatrs d'objectifs régionaux ;

? les fonds mutualisés de fiotmoran par aanceltre ;  
? les cinrubittoos des entsieppres au trtie du palm de fmirtroaon puor les pnreelsnos exerçant dnas l'entreprise un emlopi autre que celui de cufaheufr et qui staaoeienruhit être affectés à un eoplmi de chauffeur.

La firoomatn itiliane mmainile ogiiboartle (FIMO) transport de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	1 heure
Thème 1	<p>Perfectionnement à la conduite ritelonline axée sur les règles de sécurité :</p> <p>Les caractéristiques techniques du véhicule et le fonctionnement des organes de sécurité.</p> <p>Le comportement à une conduite sûre et économique en intégrant sur les différentes possibilités offertes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la consommation de carburant.</p> <p>Les procédures d'utilisation d'une boîte de vitesses automatisée ou automatique.</p> <p>Le chargement, l'arrimage, la manutention des marchandises dans le respect des consignes de sécurité et la bonne utilisation du véhicule.</p> <p>Application pratique de la conduite en situation normale comme en situation difficile : 10 heures de conduite individuelle en manège 1 heure de manœuvres</p> <p>pratiques (sur ces 10 heures, 4 heures au minimum peuvent être effectuées en situation à un simulateur haut de gamme ou sur un terrain spécial) auxquelles s'ajoute 1 heure de commentaires pédagogiques.</p>	65 heures Dont 44 heures pour la pratique de la conduite (40 h de conduite et 4 heures complémentaires pédagogiques)
Thème 2	<p>Application des réglementations : La réglementation sociale nationale et européenne applicables au transport routier de marchandises, et notamment les temps de conduite et de repos des conducteurs, l'utilisation du tachygraphe électronique, la formation des conducteurs, les cartes collectives (ex. : carte publique...).</p> <p>La réglementation applicable aux différents types de véhicules du secteur du transport de marchandises (transport public, location, transport en propre) en national et en international, et notamment les différents permis et documents de transport nécessaires à l'acheminement des marchandises.</p>	28 heures

Thème 3	<p>Santé, sécurité routière et sécurité personnelle :</p> <p>La prévention des risques physiques, notamment de l'hypovigilance.</p> <p>L'aptitude physique et mentale.</p> <p>La conduite préventive et l'évaluation des situations d'urgence, notamment à travers des exercices pratiques et études de cas permettant une approche pédagogique des situations à risques.</p> <p>Les principes élémentaires du secourisme.</p> <p>Les règles de circulation et de signalisation routières.</p> <p>Les risques de la route, les fractures graves liés aux véhicules lourds.</p> <p>Les accidents du travail en circulation et à l'arrêt.</p> <p>La conduite dans les tunnels : règles de conduite à l'approche et dans les tunnels, spécificités des grands ouvrages.</p> <p>Le financement des services à niveau.</p> <p>La criminalité et le trafic des clandestins.</p>	28 heures
Thème 4	<p>Service, logistique :</p> <p>Les compétences requises relatives à la visualisation de l'image de marque d'une entreprise et au développement de la qualité de service.</p> <p>La qualité de la prestation du client :</p> <p>? respect des délais de livraison en se conformant aux règles d'une conduite routière et aux règles de sécurité ;</p> <p>? propreté de la tenue et du véhicule ;</p> <p>? fréquence des arrêts, diversité des lieux de livraison, présence ou non de quai de déchargement sur le site de livraison ;</p> <p>? conduite de véhicules automoteurs/transpalettes ;</p> <p>? être capable d'être un collègue amiable.</p> <p>L'environnement économique du transport routier de marchandises et l'organisation du marché :</p> <p>? respect des règles d'hygiène applicables à l'alimentaire ;</p> <p>? respect de la chaîne du froid ;</p> <p>? transport sous température dirigée ;</p> <p>? transport frigorifique (secs, frais, ultrafrais, surgelés).</p>	14 heures Dont 6 heures 8 heures
	Test final d'évaluation des compétences acquises, coécrits et synthèse du stage.	4 heures
	Durée totale du stage	140 heures

Admission :

? pour la partie théorique : QCM de 60 questions, recevabilité à 36 bonnes réponses ;

? pour la partie pratique : contrôle continu.

## Section 2 Formation continue obligatoire de sécurité FCOS

*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

La formation continue obligatoire pour le conducteur, à partir d'un bilan de ses connaissances et compétences, de se perfectionner à une nouvelle réglementation axée sur les règles de sécurité, d'actualiser ses connaissances en matière de réglementation du transport ainsi que de santé, sécurité routière, sécurité environnementale, sécurité et sécurité et d'améliorer ses pratiques dans ces domaines.

### Article 8 - Salariés concernés

*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

Tout conducteur d'un véhicule de plus de 3,5 t de PATC titulaire du permis de conduire de la catégorie C ou EC en cours de validité ou d'un permis obtenu en équivalence conformément aux articles R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du code de la route et titulaire de la régularité de sa situation au regard des obligations de formation des conducteurs.

### Article 9 - Durée minimale et contenu de la FCOS

*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

9.1. La durée de la formation continue obligatoire de sécurité est de 35 heures réalisées en face à face pédagogique et en 5 jours consécutifs ou en deux sessions de formation dispensées au cours d'une période de 3 mois maximum. Dans ce cas, la première session est de 3 jours consécutifs et est consacrée au bilan et aux thèmes 1 et 2 ; la seconde session est de 2 jours également consécutifs et est consacrée aux thèmes 3 et 4 et à l'évaluation des acquis.

9.2. La participation aux actions de formation continue obligatoire s'inscrit dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des salariés concernés. Le temps passé en formation est rémunéré comme temps de travail.

9.3. Le programme et les modules de formation continue obligatoire des conducteurs de véhicules de transport de marchandises se définissent ci-après.

### Article 10 - Réalisation de la FCOS

*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

10.1. La durée de formation continue obligatoire doit être effectuée tous les 5 ans. Elle peut être effectuée par anticipation dans les 6 mois qui précèdent la date à laquelle doit être remplie l'obligation de formation continue. Dans ce cas, le délai de validité de cette formation ne concerne que l'expiration de la période de validité de la formation précédente.

10.2. Le programme est valable 5 ans après l'obtention de la qualification initiale. Lorsque l'intéressé est salarié, cette formation continue est financée par l'employeur au sens de l'article L. 900-2 du code du travail.

10.3. Chaque session de formation doit être organisée au maximum 16 salariés en salle de cours et 4 sites par véhicule, au maximum 4 sites de la formation dite "preclassée".

Lorsque la durée totale est de 4 semaines par véhicule, le contenu de la formation doit être organisé en deux sessions de 2 semaines chacune. La durée de la formation continue est au moins égale à 2 heures par stagiaire, dont 30 minutes au maximum peuvent être effectuées en roulement à un rythme plus élevé de gestion ou sur un terrain spécial tels que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 janvier 2008.

10.4. A l'issue de la première session de formation, le conducteur doit être agréé qui a dispensé la formation délivre au conducteur une attestation constatant la réalisation de cette session et mentionnant la date à laquelle doit être suivie la deuxième session. Le modèle de cette attestation est fixé par arrêté du ministre chargé des transports.

10.5. La FCOS peut être réalisée de manière indifféremment des véhicules de transport de marchandises ou de matériels pour la conduite desquels est requis un permis de conduire, respectivement, des catégories D ou ED et C ou EC sous réserve de détenir les permis de conduire des catégories

correspondantes en cours de validité et d'avoir satisfait à la formation complémentaire dénommée "preclassée". Dans ce cas, la formation continue doit être effectuée dans les 5 ans qui suivent la date de délivrance de l'attestation de la formation complémentaire "preclassée" ou plus renouvelée tous les 5 ans à partir de cette dernière date.

10.6. Les conducteurs réputés avoir obtenu la qualification initiale de conducteur de transport de marchandises car titulaires d'un permis de conduire en cours de validité de la catégorie C ou EC délivré avant le 10 septembre 2009, qui ont interrompu leur activité de conduite, à titre professionnel, pendant une période supérieure à 5 ans, doivent, préalablement à la reprise de leur activité de conduite, suivre la formation continue obligatoire.

### Article 11 - Financement des frais de la FCOS

*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

Sous réserve des dispositions légales, le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité est assuré par :  
 ? les aides éventuelles spécifiques de l'Etat ou des régions en application des objectifs existants ;  
 ? les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;  
 ? la contribution des entreprises au titre du plan de formation.

La formation continue obligatoire (FCO) comprend de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes
	Bilan des connaissances rituelles : ? aux réglementations spécifiques aux transporteurs et à la sécurité routière ; ? aux thématiques et compétences en conduite : conduite libre accompagnée (évaluation individuelle et analyse) : 30 minutes.	3 h 30
Thème 1	Perfectionnement à la conduite routière axée sur les règles de sécurité : La prise en compte des caractéristiques techniques du véhicule. Le programme est conçu pour être sûr et économique en utilisant sur les différentes possibilités offertes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la consommation de carburant. Le chargement, l'arrimage, la manutention des marchandises dans le respect des consignes de sécurité et la bonne utilisation du véhicule. Application pratique de la conduite en situation normale comme en situation difficile (1 h 30 (*) de conduite individuelle dont au maximum 30 minutes peuvent être effectuées en roulement à un rythme plus élevé de gestion ou sur un terrain spécial).	11 heures. Dont 6 heures pour la partie de la conduite : (5 h 20 de conduite et 40 minutes de commentaires pédagogiques)

Thème 2	<p>Application des réglementations (actualisation des connaissances) : La réglementation sociale européenne applicable au transport routier de marchandises, et notamment les temps de conduite et de repos des conducteurs, l'utilisation du tachygraphe électronique, la formation des conducteurs, les conditions collectives, les salaires (ex. : fonction publique...).</p> <p>La réglementation applicable aux différents modes de transport du secteur du transport de marchandises (transport public, location, transport en commun propre) en national et en international, et notamment les différents contrats et documents de transport nécessaires à l'acheminement des marchandises.</p>	6 heures
Thème 3	<p>Santé, sécurité routière et sécurité en Intermodalité (actualisation des connaissances) :</p> <p>La prévention des risques physiques. L'aptitude physique et mentale. La conduite préventive et l'évaluation des situations d'urgence, notamment à travers des exercices pratiques et études de cas permettant une approche pédagogique des situations à risques.</p> <p>Les premiers éléments du secourisme.</p> <p>Les règles de circulation et de signalisation routières.</p> <p>Les risques de la route, les facteurs aggravés liés aux véhicules lourds. Les accidents du virage et à l'arrêt.</p> <p>La circulation dans les tunnels : règles de conduite à l'approche et dans les tunnels, spécificités des grands ouvrages.</p> <p>Le classement des passages à niveau.</p> <p>La criminalité et le trafic des clandestins.</p>	7 heures
Thème 4	<p>Service, logistique (actualisation des connaissances) :</p> <p>Les contraintes liées à la qualité de service et au développement de la qualité de service.</p> <p>La qualité de la prestation du conducteur :</p> <p>? fréquence des arrêts, diversité des lieux de livraison (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de quai de déchargement sur le site de livraison.</p> <p>L'environnement économique du transport routier de marchandises et l'organisation du marché :</p> <p>? respect de la chaîne du froid ;</p> <p>? transport sous température dirigée ;</p> <p>? transport réfrigéré (secs, frais, ultrafrais, surgelés).</p>	4 heures Dont 1 heure 3 heures
	Evaluation des acquis et synthèse du stage.	3 heures

	Durée totale du stage	35 heures
(*) Ces temps de formation peuvent, pour des raisons pédagogiques, être regroupés et effectués en 2 fois 1 heure.		

Admission : test final d'auto-évaluation.

### Section 3 La formation complémentaire "passerelle"

*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

La formation complémentaire dénommée "passerelle" permet au candidat d'acquiescer ou de compléter les connaissances et les compétences nécessaires à l'accès au secteur du transport de marchandises par le permis de conduire à une conduite routière axée sur les règles de sécurité, la connaissance, l'application et le respect des réglementations du transport et des règles relatives à la santé, la sécurité routière, l'environnement économique et l'organisation du marché du transport.

Article 12 - Conducteurs concernés  
*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

Elle s'adresse à tout titulaire d'un véhicule comportant plus de 8 places assises sur le siège du conducteur ou transportant plus de 8 personnes, non compris le conducteur, titulaire :  
? des permis de conduire des catégories C ou EC et D ou ED en cours de validité ou de permis reconnus en équivalence conformément aux articles R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du code de la route ;  
? et s'il d'un titre ou diplôme de conducteur routier du transport de voyageurs (titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ou CAP du ministère de l'éducation), s'il d'une attestation de formation initiale délivrée par le ministère chargé de l'emploi ou du tourisme, s'il d'une attestation de formation délivrée en application du décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 et mentionnée à l'article 25 du décret du 11 septembre 2007.

Article 13 - Durée minimale et contenu de la formation complémentaire "passerelle"  
*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

13.1. La formation complémentaire "passerelle" est d'une durée de 35 heures réalisées en face à face pédagogique et effectuée au sein d'une activité de conduite dans le secteur du transport de marchandises.

13.2. Le programme et les modules de formation complémentaire dénommée "passerelle" figurent ci-après.

Article 14 - Réalisation de la formation complémentaire "passerelle"  
*En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009*

Chaque stagiaire de formation doit disposer au minimum 16 heures de formation en face à face et 4 heures par véhicule. Lorsque le stagiaire dispose de 4 heures par véhicule, le contenu de formation doit inclure le stage dans le respect du programme de formation et de sa durée globale. La durée du stage de formation individuelle est au minimum égale à 2 h 30 par stagiaire, dont 30 minutes au minimum peuvent être effectuées en autonomie à un moment quelconque de la formation ou sur un module spécial tels que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 janvier 2008.

La formation complémentaire "passerelle" comprend :

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes
--	---	------------

Thème 1	<p>Perfectionnement à la conduite routière axée sur les règles de sécurité :</p> <p>La prise en compte des caractéristiques techniques du véhicule de transport de marchandises.</p> <p>Le perfectionnement à une conduite sûre et économique en insistant sur les différentes possibilités offertes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la consommation de carburant.</p> <p>Le chargement, l'arrimage, la minéralisation des marchandises dans le respect des consignes de sécurité et la bonne utilisation du véhicule.</p> <p>Application pratique de la conduite en situation normale en situation d'urgence : 2 h 30 de conduite itinéraire y compris les manoeuvres (dont au minimum 30 minutes peuvent être effectuées en roue libre à un simulateur haut de gamme ou sur un traîneau spécial) auxquelles s'ajoutent à 1 h 15 de commentaires pédagogiques.</p>	<p>15 h 30</p> <p>Dont 11 heures pour la pratique de la conduite (10 heures de conduite et 1 heure de commentaires pédagogiques)</p>
Thème 2	<p>Application des réglementations :</p> <p>La réglementation locale nationale et européenne applicable au transport routier de marchandises, et notamment les temps de conduite et de repos des conducteurs, l'utilisation du tachygraphe électronique, la formation des conducteurs, les permis collectifs, les statuts particuliers (ex. : fonction publique...).</p> <p>La réglementation applicable aux différents postes du secteur du transport de marchandises (transport public, location, transport en commun propre) en national et en international, et notamment les différents aspects et documents de transport nécessaires à l'acheminement des marchandises.</p>	<p>5 heures</p>
Thème 3	<p>Santé, sécurité routière et sécurité personnelle :</p> <p>La conduite préventive et l'évaluation des situations d'urgence, notamment à travers des exercices pratiques et études de cas permettant une approche pratique des situations à risques.</p> <p>Les aspects du travail en conduite et à l'arrêt.</p> <p>La conduite dans les tunnels.</p>	<p>7 heures</p>

Thème 4	<p>Service, logistique propre au transport de marchandises :</p> <p>Les compétences requises à la réalisation de l'image de marque d'une entreprise et au développement de la qualité de service.</p> <p>La qualité de la prestation du conducteur :</p> <p>? fréquence des arrêts, diversité des lieux de livraison (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de quai de déchargement sur le site de livraison.</p> <p>L'environnement économique du transport routier de marchandises et l'organisation du marché :</p> <p>? respect de la chaîne du froid ;</p> <p>? transport sous température dirigée ;</p> <p>? transport frigorifique (secs, frais, ultrafrais, surgelés).</p>	<p>4 heures</p> <p>Dont</p> <p>1 heure</p> <p>3 heures</p>
	<p>Test final d'évaluation des compétences acquises, croquis et synthèse du stage.</p>	<p>3 heures</p>
	<p>Durée totale du stage</p>	<p>35 heures</p>

Admission :

? pour la partie théorique : QCM de 40 questions, recevabilité à 24 bonnes réponses ;

? pour la partie pratique : contrôle continu.

## Section 4 Dispositions finales

Article 15 - Attestation de formation  
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

L'organisme de formation agréé délivre au conducteur qui a satisfait aux obligations de formation initiale, continue ou complémentaire dénommée "passerelle", une attestation de formation dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé des transports.

Article 16 - Carte de qualification  
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Au vu de l'attestation visée à l'article 15, le préfet du département dans lequel a été délivrée l'attestation de formation délivre au conducteur, après avoir vérifié la validité de son permis de conduire, une carte de qualification de conducteur dont le modèle et les conditions de délivrance sont fixés par arrêté du ministre chargé des transports.

Cette carte est renouvelée tous les 5 ans après consultation de l'organisme de formation.

Article 17 - Obligations du conducteur en cas de contrôle  
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Tout conducteur doit être en mesure de justifier de la régularité de sa situation au regard des obligations de qualification inaliénable ou de formation continue par la présentation, sur leur demande, aux fonctionnaires chargés du contrôle des transports territoriaux et, d'une manière générale, aux fonctionnaires ou agents de l'Etat habilités à effectuer, sur route, le contrôle des conducteurs de véhicules dans les contrôles routiers, de la carte de qualification de conducteur ou, à titre transitoire, des documents mentionnés au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 26 du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

Article 18 - Obligations des employeurs en cas de contrôle  
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

L'employeur doit être en mesure de justifier, lors des contrôles en entreprise effectués par les fonctionnaires ou agents de l'Etat habilités, de la régularité de la situation de ses conducteurs

salariés au regard des obligations de qualification illicite et de formation connue par la production, pour chaque salarié

## Avenant n° 31 du 5 juin 2009 relatif à la portabilité des droits de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des épiceriers du commerce et de la distribution ; Sicdynat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération des secviers CDFT ; Fédération arnoeagaimtre CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de vente CTFC ; Fédération des professionnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

Article 1 - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant a pour objet de maintenir les garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres de la convention collective nationale n° 3305 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (titre XIII) instaurées par l'avenant de branche étendu n° 16 du 28 septembre 2006, modifié par avenant étendu du 20 décembre 2006, en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national d'application (ANI) relatif à la mise en œuvre du marché du travail du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le champ d'application du présent avenant est celui du titre XIII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Article 3 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Un nouvel article 13. 18 est inséré dans la convention collective nationale n° 3305 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, dans son titre XIII intitulé « Régime de prévoyance des salariés non cadres », rédigé comme suit :

« Article 13. 18  
Portabilité des droits de prévoyance complémentaire  
13. 18. 1. Bénéficiaires et garanties mineures

Le bénéficiaire défini à l'article 13. 1 bénéficie, en cas de rupture ou de fin de son contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnité du régime obligatoire d'assurance chômage, du maintien des garanties prévues aux articles :

13. 3. " Gaietés décès, invalidité alibose et définitive des salariés ?

13. 4. " Frais d'obsèques ?

13. 5. " Gaietés nte éducation ?

13. 6. " Gaarinte invalidité ?

aux mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

13. 18. 2. Saillance de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 13. 2 de la convention et en tout état de cause le salaire précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin

concerné, d'une copie de la carte de qualification en cours de validité ou de l'un des documents mentionnés au 2e alinéa de l'article 21 du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007. »

du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités complémentaires de congés payés et autres sommes versées à titre exceptionnel).

13. 18. 3. Durée et modalités de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de fin du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois et dans les limites fixées par l'accord national d'application en vigueur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque :

? le salarié reprend un autre emploi ;

? il ne peut plus rejoindre auprès de l'entreprise de son statut de salarié d'emploi indemnité par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

? le salarié décède.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

13. 18. 4. Faillissement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la convention du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 13. 9 et dans la limite du taux défini à cet article.

13. 18. 5. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les salariés bénéficiant des présentes dispositions sont affiliés avec les salariés auprès du nouvel organisme assureur, sous réserve du transfert des provisions déjà constituées.

13. 18. 6. Révision du dispositif de portabilité

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime prévue à l'article 13. 10. 3, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités.

L'organisme assureur avertira les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire de suivi du régime de toute dérive financière qu'il aura constatée de façon à permettre les paraires saisis dans la capacité de réagir rapidement, notamment en instaurant une procédure dédiée par avenant modificatif. »

Article 4 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1er juillet 2009.

Article 5 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, ainsi que par voie électronique à l'adresse de mgsaires : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les parties signataires sont convenues de maintenir dans le délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du

## Avenant n 34 du 17 février 2010 relatif aux actions de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Le présent avenant modifie l'article 12.5.4 de la convention clovisée noanlatie du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Article 2 - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention clovisée noanlatie du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire défini à l'article 1.1 de ladite convention.

Article 3 - Modification de l'article 12.5.4 « Nature et durée des actions de professionnalisation »  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

I. ? Le 1er alinéa n'est pas modifié.  
II. ? Le 2e alinéa est désormais rédigé comme suit :  
« Les actions d'évaluation, de planification et de suivi de

## Avenant n 35 du 17 février 2010 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Le présent avenant modifie et précise l'article 3.2.3.8 de l'avenant n° 15 du 9 mars 2006 relatif aux obligations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées de la convention clovisée noanlatie du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Article 2 - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention clovisée noanlatie du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire défini à l'article 1.1 de ladite convention.

Article 3 - Modification de l'article 3.2.3.8 « Date d'application et durée » de l'avenant n° 15 du 9 mars 2006 à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à

## Avenant n 33 du 21 avril 2010 portant

formation, d'accompagnement en entreprise et de formation ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée pourra être portée à 25 % pour les anciens détenteurs d'un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (dans le respect des durées de formation définies par les pouvoirs publics), un CQP ou un CQP irremplaçable (CQPI), ou une qualification professionnelle obtenue en cas de congé ou de carence des salariés du contrat de professionnalisation défini par la CNPE et figurant à l'annexe II du titre XII. Dans les cas où la durée de formation devra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, il est rappelé que la prise en charge des cotisations se fera sur réserve des financements nécessaires au FORCO. »

Article 4 - Date d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Le présent avenant s'applique à compter du 1er mars 2010.

Article 5 - Publicité  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de magiesree : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

prédominance alimentaire  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Il est ajouté un nouveau alinéa à l'article 3.2.3.8 de l'avenant n° 15 du 9 mars 2006 rédigé comme suit :  
« Les partenaires sociaux décident de poursuivre jusqu'au 31 décembre 2010 les discussions de l'avenant n° 15 du 9 mars 2006. Ils s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation sur les obligations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées au cours du second semestre 2010. »

Article 4 - Date d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Le présent avenant s'applique à compter du 1er mars 2010.

Article 5 - Publicité  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de misesrgae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## actualisation de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le présent avenant a pour objet de préciser les dispositions de la convention de prédominance alimentaire.  
Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des textes et articles existants.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention de prédominance alimentaire défini à l'article 1.1 de la présente convention.

Article 3 - Modification de l'article 1.1 « Champ d'application »  
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 1.1.1.1 est désormais rédigé comme suit :

« 1.1.1.1. Activités de commerce de détail

a) Commerce d'alimentation générale (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface inférieure à 120 m<sup>2</sup>), code NAF 47.11B ;  
b) Supérettes (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m<sup>2</sup>), code NAF 47.11C ;  
c) Supermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2 500 m<sup>2</sup>), code NAF 47.11D ;  
d) Hypermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente supérieure à 2 500 m<sup>2</sup>), code NAF 47.11F ;  
e) Commerce de détail de boissons exercé par les seuls établissements de vente au détail des boissons non gérés par des gérants mineurs non salariés, dont le statut est fixé aux articles L. 7322-1 et suivants du code du travail, code NAF 47.25Z partiel ;  
f) Elle s'applique aux sièges sociaux des entreprises dont l'activité principale ressort de la présente convention ainsi qu'aux activités annexes des magasins n'ayant pas une activité principale (entrepôts de gors et demi-gros, crémeries, boulangeries, cafétérias, magasins de bricolage, e-commerce, ? drive-in ?...).

II. ? L'article 1.1.1.2 est désormais rédigé comme suit :

« 1.1.1.2. Activités de commerce de gors

Les codes NAF de l'INSEE mentionnés au regard des dispositions d'activités économiques sont donnés à titre indicatif car avec l'entrée en vigueur de la nomenclature au 1er janvier 2008, les établissements non spécialisés sont répertoriés sous une seule rubrique qui ne caractérise pas leur activité avec précision. En effet, un même grossiste, dont l'activité principale est à prédominance alimentaire, peut exercer son activité sous un même titre ou dans des entreprises différents : de l'épicerie et des liquides, des articles de droguerie, parfumerie-hygiène, des produits de base léger et des textiles, des produits frais... tous produits de grande consommation.

a) Catégories d'achats de produits de grande consommation appartenant aux entreprises du commerce de détail à prédominance alimentaire (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés), codes NAF 46.17A et 46.17B partiel ;  
b) Activité unique ou principale du commerce de gors de fabrication et de vente de boulangeries, code NAF 46.38B partiel ;  
c) Commerce de gors non spécialisé à prédominance alimentaire : l'activité consiste à fournir l'essentiel des produits alimentaires,

mais aussi certains produits non alimentaires (droguerie, bazar léger...) de grande consommation vendus par les commerces de détail non spécialisés à prédominance alimentaire (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés).  
Relèvent de cette activité les établissements de commerce de gors à prédominance alimentaire qui vendent des produits de grande consommation en libre-service à des commerçants détaillants ou artisans censés acheter directement et transporter la marchandise, ainsi que celles non spécialisées également qui, à titre exclusif, fournissent aux collectivités privées et publiques et à la restauration, plusieurs catégories de produits alimentaires, code NAF 46.39B (anciens codes NAF 51.3W et 51.3T partiel) ;  
d) Elle s'applique aux activités annexes (usines, ateliers, garages...) ainsi que dans les sièges sociaux des entreprises visées au point 1.1 ci-dessus. »

III. ? L'article 1.1.3 est désormais rédigé comme suit :

« Article 1.1.3  
Activités non visées

La présente convention ne s'applique pas :  
1.1.3.1. Aux magasins populaires, ainsi qu'aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives de consommateurs.  
1.1.3.2. Aux personnes des magasins gérés par des gérants indépendants non salariés dont le statut est fixé aux articles L. 7322-1 et suivants du code du travail.  
1.1.3.3. Aux entreprises employant moins de 11 salariés qui relèvent de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. L'effectif des 11 salariés est calculé selon les modalités visées à l'article L. 2312-8 du code du travail ; les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de cet effectif.  
En outre, la présente convention ne s'applique que si l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.  
1.1.3.4. Aux entreprises relevant de la convention collective nationale de commerce de gors.  
1.1.3.5. Aux commerces de gors non spécialisés (non alimentaires), code NAF classe 46.7.  
1.1.3.6. Aux commerces de gors de produits agricoles bruts, code NAF classe 46.2.  
1.1.3.7. Aux entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gors de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et pâtisseries et des négociants distributeurs de levure.  
1.1.3.8. Aux voyageurs-représentants-placiers qui bénéficient des dispositions de la convention nationale des agents de voyage du 3 octobre 1975. »

Article 4 - Modification de l'article 1.2 « Durée. – Révision. – Dénonciation »  
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les articles 1.2.2 et 1.2.3 sont modifiés comme suit :  
I. ? Au 5e alinéa de l'article 1.2.2, la référence à l'article L. 132-12 du code du travail est remplacée par : « aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail ».  
II. ? Au 1er alinéa de l'article 1.2.3, la référence à l'article L. 132-10 du code du travail est remplacée par : « l'article D. 2231-2 du code du travail ».

Article 5 - Modification de l'article 1.5 « Conflits collectifs  
Commission paritaire nationale de conciliation »  
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Sont modifiés les articles 1.5.1.2 et 1.5.2.4.  
I. ? L'article 1.5.1.2 est désormais rédigé comme suit :  
« Les commissions désignées par l'article 1.5.1.1 sont également pivoirées à leur remplacement. Ils peuvent être de nationalité étrangère. Le mandat des commissions est renouvelable. »  
II. ? Au 4e alinéa de l'article 1.5.2.4, sont ajoutés en début de phrase les mots suivants :  
« Sont réservées au respect du droit de grève, dans les conditions légalement définies, du droit de grève, ».

Article 6 - Modification de l'article 1.6 « Adhésions ultérieures »  
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Au 1er alinéa de l'article 1.6, la référence à l'article L. 132-9 du code du travail est remplacée par la référence à « l'article L. 2261-3 du code du travail ».

II. ? Au 2nd et dernier alinéa de l'article 1.6, la référence à la direction départementale du travail et de l'emploi est remplacée par « direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ».

Article 7 - Modification de l'article 2.3 « Conditions d'exercice du mandat syndical au niveau de la branche »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Le 1er alinéa de l'article 2.3.2 est désormais rédigé comme suit : « Les commissions paritaires de la branche sont constituées à parité égale de représentants des organisations des salariés et des organisations de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-7 du code du travail, ainsi qu'à l'article 11, III, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. »

Article 8 - Modification de l'article 2.6 « Elections »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

A l'article 2.6, la référence aux articles L. 423-13, alinéa 3, et L. 433-9, alinéa 3, du code du travail ainsi que le préambule de l'article 2.6 est remplacée par la référence « aux articles L. 2314-23 et L. 2324-21 du code du travail ».

Article 9 - Modification du préambule du titre III « Contrat de travail »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Sont ajoutés après les mots : « de l'état de santé ou du handicap » les mots suivants : « de la grossesse ou de la maternité ».

II. ? Sont ajoutés après les mots : « une race ou une ethnie » les mots suivants : « des convictions, ».

III. ? Les mots : « des caractéristiques physiques » sont remplacés par les mots : « des caractéristiques physiques ».

Article 10 - Modification de l'article 3.1 « Embauche »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Est désormais rédigé comme suit l'article 3.1 : « Conformément à l'article 10.4.2 de la présente convention collective, les entreprises ont l'obligation de recruter de façon égalitaire dans les mêmes conditions pour tous. Lors de l'embauche, les conditions d'emploi et de rémunération sont précisées par écrit. Conformément à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, et sans préjudice des obligations particulières devant être prises dans les contrats à durée déterminée, les informations relatives aux conditions de travail sont fournies au salarié avant son embauche :

? l'identité des parties ;  
? la fonction, le niveau de classification, le statut ou la catégorie d'emploi dans laquelle le salarié est occupé ;  
? le lieu d'affectation ;  
? la date de début du contrat de travail ;  
? le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit ;  
? la durée de travail ;  
? la mesure de la couverture sociale du salarié du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Il est interdit d'employer, temporairement ou non, des salariés qui, à la connaissance de la direction, sont pourvus par ailleurs d'un emploi à temps complet sauf pour des travaux n'occupant pas ces salariés plus de 2 heures par jour.

Conformément à l'article 4.3 de la présente convention et au titre VI sur le temps partiel, dans le but de favoriser les porteurs de projets d'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Afin de faciliter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'entreprise ou de l'établissement, les entreprises sont encouragées à connaître au personnel, chaque fois qu'il sera possible, les possibilités de recrutement par voie de concours ou par voie

d'affichage.

Il appartient, en outre, au personnel d'encadrement de jouer son rôle de relais d'information et de coopération dans ce domaine. »

II. ? Au 3e alinéa de l'article 3.2.2, les mots : « l'article 3123-15 » du code du travail sont remplacés par les mots : « l'article L. 3123-15 ».

Article 11 - Modification de l'article 3.6 « Modalités de rémunération »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Le 1er alinéa de l'article 3.6.1 est désormais rédigé comme suit : « Tous les salariés à temps complet des entreprises sont et seront payés sur une base mensuelle, soit pour un horaire habituel de 35 heures : salaire brut × 151,67. »

Article 12 - Modification du préambule de l'article 3.8 « Epargne salariale »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Au 1er alinéa du préambule de l'article 3.8, après les mots : « n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 », sont ajoutés les mots suivants : « et la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, ».

II. ? Au 2e alinéa du préambule de l'article 3.8, la référence au « titre IV du livre IV du code du travail » est remplacée par la référence au « livre III de la troisième partie du code du travail ».

Article 13 - Modification de l'article 3.10 « Bulletin de paie »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Au 1er alinéa de l'article 3.10, la référence à « l'article R. 143-2 du code du travail » est remplacée par la référence aux « articles R. 3243-1 et suivants du code du travail ».

Article 14 - Modification de l'article 3.12 « Préavis et recherche d'emploi »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? A l'article 3.12.2, sont ajoutés après les mots : « faute grave », les mots : « ou l'absence ».

II. ? A la fin du 1er alinéa de l'article 3.12.3, sont ajoutés les mots suivants : «, et sa réserve des dispositions particulières des articles I, II et III de la présente convention. ».

Article 15 - Modification de l'article 3.13 « Indemnité de licenciement »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? L'article 3.13.1 est désormais rédigé comme suit : « Tout salarié qui est licencié avant qu'il n'ait atteint 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité égale au nombre de licenciements, dans les conditions fixées par la législation en vigueur et rappelées dans les annexes prévues à l'article 3.5 de la présente convention. »

II. ? Au b de l'article 3.13.2, sont ajoutés après les mots : « faute grave » les mots : « ou l'absence ».

Article 16 - Modification de l'article 3.14 « Départ ou mise à la retraite »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? L'article 3.14.1 est désormais rédigé comme suit : « L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant de 65 ans, le départ volontaire de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement sous réserve des conditions et modalités prévues par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 pour les salariés âgés de 65 à 70 ans. »

II. ? L'article 3.14.2 intitulé « Mise à la retraite à partir de 60 ans » est supprimé.

III. ? L'article 3.14.3 intitulé « Salariés ayant commencé à travailler très jeunes » devient l'article 3.14.2. Son premier alinéa est supprimé.

IV. ? L'article 3.14.4 intitulé « Allocation de départ à la retraite » devient l'article 3.14.3.

V. ? L'article 3.14.5 intitulé « Délai de prévenance » devient l'article 3.14.4.

VI. ? L'article 3.14.6 intitulé « Iomtorafinn du salarié » devient l'article 3.14.5.

Sont ajoutés après les mots : « mis à la ratirtee par l'entreprise » les mots svitanus : « sloen les ctionodnis prévues par la loi ».

VII. ? L'article 3.14.7 intitulé « Cioeptntreras en termes d'emploi » est supprimé.

Article 17 - Modification du titre de l'article 3.15  
*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

L'article 3.15 « Ancienneté » devient l'article 3.16.

L'article 3.15 est désormais dénommé « Rrpuute cnelvlnotnoeie homologuée »

Article 18 - Nouvel article 3.15 relatif à la rupture conventionnelle homologuée

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

L'article 3.15 est désormais rédigé comme suit :

« La rurtupe cinnvlnooeetnle homologuée preemt à l'employeur et au salarié de neonivr d'un cmmoun acrod de la rruptre du catnrot de tiaravl à durée indéterminée dnas les cnidoniots prévues aux aterlcis L. 1237-11 et sntavuis du cdoe du travail.

La rputrue cvnneonnlitolee ne custnitoe ni un licineement ni une démission. Elle résulte d'une cnietvoonn signée par l'employeur et le salarié et est smuosie à une hoomatolgjn de la deictiorn régionale des eitneersrps de la concurrence, de la consommation, du tiavral et de l'emploi (DIRRECTE) destinée à gtnarar la liberte de cnemtsoeent de cunhae des parties.

La ruprute cletionlonevne homologuée donne droit au verensmet d'une indemnité spécifique qui ne puet être inférieure au mtnoat de l'indemnité cnonlvlnneotee de licenciement. »

Article 19 - Modification de l'article 3.16 « Ancienneté »  
*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

A l'article 3.16.2, est supprimé le point « h) Les itpuonnrriets puor fatis de gerure (ordonnance du 1er mai 1945) si l'intéressé a rrpies son elmopi ».

Article 20 - Modification de l'article 7.1 « Congés payés »  
*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Le 1er teirt de l'article 7.1.1 est désormais rédigé comme suit :

« ? les périodes de ropes des fmeems en congé de maternité prévues aux aielctrs L. 1225-17 et svianuts du cdoe du taavril ; ».

II. ? Après le 1er tiret, est ajouté un artue tiret :

« ? le congé de paternité ; ».

Article 21 - Modification de l'article 7.3 « Absences pour maladie ou accident »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Est ajouté à l'article 7.3.1.4 un 3e alinéa rédigé cmme siut :

« Conformément à l'article 3.13.2 c, si un salarié licencié aynat bénéficié de l'indemnité de lincmceieit visée à l'article 3.13 est réembauché dnas la même entreprise, l'indemnité de lincnmieecet à llaueqle il arua diort dnas le cas d'un soched lenmnieceit srea amputée de la première indemnité perçue. »

II. ? A l'article 7.3.3, la référence aux aecirlys L. 122-32-1 à L. 122-32-11 est remplacée par la référence aux « atrciles L. 1226-6 à L. 1226-20 du cdoe du travail. ».

Article 22 - Modification de l'article 7.4 « Complément de salaire en cas de maladie ou accident du travail »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Au 1er alinéa de l'article 7.4.1, la référence à « l'article 3.6 de la présente cvneotioonn » est remplacée par la référence à « l'article 3.5 de la présente cventoioonn ».

Article 23 - Modification de l'article 7.5 « Absences autorisées pour circonstances de famille »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Au prpagarahe e de l'article 7.5.1.2, la référence à l'article L. 122-26 du cdoe du taavril est remplacée par la référence à « l'article L. 1225-17 du cdoe du tiaavril ».

Article 24 - Modification de l'article 7.6 « Protection de la maternité. – Education des enfants »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Snot ajoutés dnas le trite de l'article 7.6 après le mot : « Maternité » les mots : « et de l'adoption ».

II. ? Les 1er et 2nd alinéas de l'article 7.6.3.1 snot modifiés cmme siut :

« L'intéressée a droit, sur jftiitoaciuss cmme ci-dessus, de srsneudpe son carntot de traavil pdnanet la durée du congé de maternité telle que fixée par les aetrcils L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail.

Si un état pathologique, attesté par crcfiieatt médical cmome résultant de la gosssere ou des steius de l'accouchement, le rned nécessaire, la période de spsosineun du cotarnt est augmentée de la durée de cet état pgoqouatile dnas la litime de 2 semineas anvat la dtae présumée de l'accouchement et de 4 sanmiees après la dtae de celle-ci. »

III. ? Au 1er alinéa de l'article 7.6.3.3, la référence à « l'article L. 221-26 du cdoe du tirvaal » est remplacée par la référence à « l'article L. 1225-20 du cdoe du travail. ».

IV. ? Le 3e alinéa de l'article 7.6.3.3 est désormais rédigé cmme siut :

« La salariée dvrea aetirvr l'employeur du mtiof de son abncsee et de la dtae à laleluqe elle ennetd rrrpndee son travail. »

V. ? L'article 7.6.3.4 est désormais rédigé cmme siut :

« Tuot salarié à qui le sierve départemental d'aide sicolae à l'enfance ou une ?uvre d'adoption autorisée confie un efnnat en vue de son adption a le diort de sredsnuue le coarnt de tviraal panndet la durée du congé d'adoption telle que fixée par les atirelcs L. 1225-37 à L. 1225-41 du cdoe du travail. »

VI. ? Le 1er alinéa de l'article 7.6.4.1 est désormais rédigé comme siut :

« Il est ireidtnt de rropme le crotant de taiavril d'une salariée lorsqu'elle est en état de gessosse médicalement constaté, et padnent l'intégralité des périodes de snopsiesun de trviraal allxeques elle a diort en aaloitpcipn des atecrlis L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ansii que pdenant les 4 siameens qui sevuut l'expiration de ces périodes, suaf en cas de futae gvare non liée à l'état de gsroesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se tovruue l'employeur de mentniar le cnatort puor un moitf étranger à la gosssree ou à l'accouchement. »

VII. ? Au 3e alinéa de l'article 7.6.4.1, le mot : « résiliation » est remplacé par le mot : « rrupte ».

VIII. ? A l'article 7.6.4.2, le mot : « résiliation » est remplacé par le mot : « rupture ».

IX. ? Au 1er alinéa de l'article 7.6.5, le mot : « résilier » est remplacé par le mot : « rompre ».

X. ? Au 2e alinéa de l'article 7.6.5, les mots : « au monis 15 jorus à l'avance » snot supprimés.

XI. ? Au 3e alinéa de l'article 7.6.5, la référence à « l'article 3.14 » est remplacée par la référence à « l'article 3.13 ».

XII. ? Au 1er alinéa de l'article 7.6.6.1, les mots :

? « Dnas la période de ropes due aux cecohus » snot remplacés par les mots : « Danrut le congé de maternité » ;

? « la fmeme » snot remplacés par les mots : « la salariée ».

XIII. ? Au 3e alinéa de l'article 7.6.9, les mots : « n'est à dnaedmer » snot remplacés par les mots : « ne srea accordée ».

Article 25 - Modification de l'article 7.7 « Absences diverses »  
*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Au 1er alinéa de l'article 7.7.1, snot ajoutés après les mots : « d'un ancdeast ou d'un dtansneced » les mots : « (hors congé de suieotn fiimall défini aux arctlies L. 3142-22 à L. 3142-31 du cdoe du travail) ».

Article 26 - Modification du titre VIII « Hygiène et sécurité »  
*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Le ttire du ttire VIII est modifié cmme siut :

« Trite VIII. ? Hygiène, santé et sécurité au travail ».

Article 27 - Modification du préambule du titre VIII « Hygiène, santé et sécurité au travail »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Le 4e alinéa du préambule est désormais rédigé comme suit :  
« Les partenaires sociaux participent avec les services de prévention [comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), comité technique national (CTN), comité technique régional (CTR), institut national de recherche et de sécurité (INRS)...] et travaillent avec les organismes compétents (direction des services départementaux de la sécurité, des services régionaux d'assurance maladie, services régionaux de sécurité des conditions de travail, services de santé au travail interentreprises, organismes) pour que les mesures nécessaires afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. »

Article 28 - Modification de l'article 8.1 « Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Le 3e alinéa de l'article 8.1.1 est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux articles L. 4121-1 à L. 4121-4 du code du travail, l'évaluation porte sur le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et la définition des postes de travail. »

II. ? Au 4e alinéa de l'article 8.1.1, sont ajoutés aux mots : « dans un délai convenu avec, » les mots : « au minimum, ».

III. ? Le 2e alinéa de l'article 8.1.2 est désormais rédigé comme suit :

« Ce plan fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, afin de satisfaire notamment aux prescriptions des articles L. 4121-1 à L. 4121-4, L. 4221-1, L. 4111-6, L. 4141-1 à L. 4141-3 et L. 4142-1 à L. 4142-4 du code du travail ; il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. »

IV. ? Le 1er alinéa de l'article 8.1.7 est désormais rédigé comme suit :

« La mission du CHSCT est fixée par les articles L. 4612-1 à L. 4612-7 du code du travail. »

V. ? Au 2e alinéa de l'article 8.1.7.1, la référence à « l'article R. 236-6 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article R. 4614-2 du code du travail ».

VI. ? Au 3e alinéa de l'article 8.1.7.1, la référence à « l'article L. 236-6 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article L. 4613-4 du code du travail ».

VII. ? Au 2e alinéa de l'article 8.1.7.2, les références à « l'article R. 236-15 du code du travail » et « des articles L. 434-10 et L. 451-1 du code du travail » sont respectivement remplacées par la référence à « l'article R. 4614-21 du code du travail » et « des articles L. 2325-44, L. 3142-7 et R. 2325-8 du code du travail ».

VIII. ? Au 6e alinéa de l'article 8.1.7.2, la référence à « l'article L. 950-1 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article L. 6331-1 du code du travail ».

IX. ? Au 7e et dernier alinéa de l'article 8.1.7.2, la référence à « l'article R. 236-17 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article R. 4614-30 du code du travail ».

Article 29 - Modification de l'article 9.2 « Composition »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Au premier point de l'article 9.2, est ajouté entre les mots : « organisations représentatives » le mot : « syndicaux ».

Article 30 - Modification de l'article 9.3 « Rôle et missions »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? L'article 9.3.1 est désormais rédigé comme suit :  
« Elle permet l'information réciproque des partenaires sociaux sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial. Elle étudie la situation de l'emploi, des qualifications et leur évolution prévisible. A cet effet, un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution. Elle réalise ou fait réaliser une recherche sur l'incidence non mesurée de l'introduction des nouvelles technologies, leurs conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y compris

avec l'aide de fonds publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une telle recherche. »

II. ? Au 4e alinéa de l'article 9.3.2, les mots : « d'un caractère qualitatif » sont remplacés par les mots : « d'un caractère quantitatif ».

Article 31 - Modification de l'article 10.1 « Emploi des jeunes travailleurs »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Au 1er alinéa de l'article 10.1.4, sont ajoutés après les mots : « par l'inspecteur du travail » les mots suivants : « , à l'exception du travail croisé dans la tâche normale de nuit à 4 heures. ».

II. ? Au 2e alinéa de l'article 10.1.4, sont ajoutés après les mots : « En outre, en cas d'urgence » les mots suivants : « d'extrême urgence ».

III. ? A l'article 10.1.5, la référence « au point 3.2.1.4 » est remplacée par la référence « au point 10.1.4 ».

IV. ? Au 4e et dernier alinéa de l'article 10.1.7, la référence « au 2e alinéa de l'article L. 223-3 du code du travail » est remplacée par la référence « au 2e alinéa de l'article L. 3164-9 du code du travail ».

Article 32 - Modification de l'article 10.2 « Valorisation de l'expérience, gestion des "secondes carrières", mise à la retraite à partir de 60 ans »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Sont supprimés dans le titre de l'article 10.2 « Valorisation de l'expérience, gestion des secondes carrières », mise à la retraite à partir de 60 ans » les mots suivants : « mise à la retraite à partir de 60 ans ».

II. ? Le 1er alinéa du préambule de l'article 10.2 est désormais rédigé comme suit :

« Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans. »

III. ? Au 2e alinéa du préambule de l'article 10.2 :

? le pourcentage de « 5 % » est remplacé par : « 4 % » ;

? la référence au « rapport de branche 2006 » est remplacée par la référence au « rapport de branche 2009 sur les données 2008 » ;

? le pourcentage de « 2 % » est remplacé par : « 1 % ».

IV. ? Au 1er alinéa de l'article 10.2.1.6, le mot : « CAMRIF » est remplacé par le mot : « CAASRT ».

V. ? L'article 10.2.2 est désormais rédigé comme suit :

« L'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique. Les entreprises ne peuvent pas bénéficier d'un appui au projet d'entreprise avec leurs salariés à temps partiel si les modalités des articles 127-1 à 127-7 du code de commerce.

Par ce contrat écrit, l'entreprise s'engage à fournir une assistance préalable à la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reprendre une entreprise. »

Article 33 - Modification de l'article 10.5 « Licenciement collectif »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? A l'article 10.5.1.2, les mots : « de l'article L. 321-4 du code du travail » sont remplacés par les mots suivants : « de l'article L. 1233-31 du code du travail ».

II. ? Il est ajouté après le 5e trait un dernier trait rédigé comme suit :

« ? les mesures de nature économique envisagées. ».

III. ? Au 2e trait du 1er alinéa de l'article 10.5.1.4.1, les mots : « par l'article L. 122-14 du code du travail » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 1232-2 à L. 1232-5 du code du travail ».

IV. ? Au 4e trait du 1er alinéa de l'article 10.5.1.4.1, la référence à « l'article L. 122-14-1 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article L. 1233-15 du code du travail ».

V. ? Au 2e alinéa de l'article 10.5.1.4.1, la référence à l'article « 10.2.1 » est remplacée par la référence à l'article « 10.5.2.1 ».

VI. ? Au 1er alinéa de l'article 10.5.1.4.2, la référence à « l'article L. 321-7 du code du travail » est remplacée par la référence à «

l'article L. 1233-46 du code du travail ».

VII. ? Au 6<sup>e</sup> et dernier alinéa de l'article 10.5.1.4.2, les références aux articles « L. 321-4 du code du travail » et « L. 321-7 du code du travail » sont respectivement remplacées par les références aux articles « L. 1233-31 à L. 1233-33, L. 1233-48 et L. 1233-63 du code du travail » et « L. 1233-54 du code du travail ».

VIII. ? A l'article 10.5.1.5, la référence aux « articles L. 432-1 et L. 435-3 du code du travail » est remplacée par la référence aux « articles L. 2323-15 et L. 2327-2 du code du travail ».

IX. ? Au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 10.5.2.1, sont supprimés les mots : « et par préférence la forme de conventionnement prévue aux salariés de bénéficiaire de la législation en vigueur. ».

X. ? Au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 10.5.2.2, il est inséré après les mots : « du présent accord » un point au lieu de la virgule.

XI. ? Au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 10.5.2.2, le mot : « quinquennal » est supprimé.

XII. ? Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 10.5.2.3, la référence à « l'article L. 322-4 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article L. 5123-2 du code du travail ».

XIII. ? Dans le titre de l'article 10.5.2.8, les mots : « L'Assedic » sont remplacés par les mots : « Pôle emploi ».

XIV. ? A l'article 10.5.2.8, les mots : « les Aisédic » sont remplacés par les mots : « Pôle emploi ». Le mot : « compétent » est supprimé.

XV. ? Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 10.5.2.9, les mots : « une convention de service » sont remplacés par les mots suivants : « une convention de représentation personnalisée, un accord de travail ou un congé de ramassage ».

XVI. ? A la fin du 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 10.5.2.9, il est ajouté la phrase rédigée comme suit :

« Cependant, si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent alinéa est réembauché dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera amputée de la première indemnité perçue. »

XVII. ? Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 10.5.2.10, les mots : « d'excédents d'effectifs » sont remplacés par les mots : « de déficits ».

XVIII. ? Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 10.5.2.10 est supprimé.

Article 34 - Modification de l'article 2 « Période d'essai » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

L'article 2 est désormais rédigé comme suit :

« 2.1. La durée de la période d'essai prévue à l'article 3.5 des dispositions communes est fixée à 2 mois.

2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin au cours ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Article 35 - Modification de l'article 4 « Forme de la rupture du contrat de travail » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

L'article 4 est désormais rédigé comme suit :

« La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La démission ou le départ à la retraite font l'objet d'une notification à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise en main propre. »

Article 36 - Modification de l'article 5 « Recherche d'emploi » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

L'article 5 est désormais rédigé comme suit :

« Lorsqu'il y a accord entre les parties, ou en cas de licenciement collectif ou individuel, le salarié licencié qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un ouvrier démissionnaire trouve un emploi

avant la fin de son préavis, il ne peut percevoir son poste sans verser l'indemnité de préavis qu'avec l'acceptation écrite de son employeur. »

Article 37 - Modification de l'article 6 « Complément de salaire en cas de maladie ou accident » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 6 est désormais rédigé comme suit :

« Le salarié recevra, dans les conditions prévues par l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 8<sup>e</sup> jour suivant l'arrêt de travail. Cette indemnité aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'aurait été ses appointements nets mensuels (après déduction de la CSG et de la CDRS à la charge du salarié) s'il avait travaillé, calculés sur la base de l'horaire hebdomadaire de travail ou de l'horaire en vigueur dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié. »

II. ? Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 6 est désormais rédigé comme suit :

« Son réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes appréciées au premier jour d'absence :

6.1.100 % pendant les 30 premiers jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 15 jours suivants pour le personnel ayant de 1 à 5 ans de présence ;

6.2.100 % pendant 35 jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 40 jours suivants pour le personnel ayant de 5 à 10 ans de présence ;

6.3.100 % pendant 90 jours pour le personnel ayant de 10 à 15 ans de présence ;

6.4.100 % pendant 90 jours auxquels s'ajoutent 60 % pendant les 30 jours suivants pour le personnel ayant de 15 à 20 ans de présence ;

6.5.100 % pendant 120 jours auxquels s'ajoutent 65 % pendant les 60 jours suivants pour le personnel ayant de 20 ans de présence.

6.6. Le délai de carence de 7 jours calendaires ne joue pas :

6.6.1. En cas d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.

Seuls sont considérés comme ayant été hospitalisés les salariés ayant passé une nuit à l'hôpital, précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle).

6.6.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.

6.6.3. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 38 - Modification de l'article 7 « Indemnité de licenciement » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? L'article 7.1 est désormais rédigé comme suit :

« 7.1. En application de l'article 3.13 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde, dans les conditions ci-après :

Le salarié ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise a droit à une indemnité égale à 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à percevoir en considération est défini au point 7.4. »

II. ? L'article 7.2 est désormais rédigé comme suit :

« 7.2. Le salarié licencié pour motif économique et âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.1.

Ne peut prétendre à cette majoration :

? le salarié ayant perçu un complément de salaire avec l'aide de son employeur ;

? le salarié de plus de 60 ans qui peut bénéficier de l'allocation chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite à taux plein ;

? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;

? le salarié qui peut faire valoir ses antécédents d'âge une pension de retraite. »

III. ? A l'article 7.3, les références aux articles L. 122-32-5 et L. 122-32-6 du code du travail sont remplacées respectivement par

les références aux articles « L. 1226-12 » et « L. 1226-14 » du code du travail.

IV. ? A l'article 7.4, la référence à « l'article 3.12 du titre III » est remplacée par la référence à « l'article 3.11 du titre III ».

Article 39 - Modification de l'article 8 « Allocation de départ en retraite » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Le 1er alinéa de l'article 8.2 est désormais rédigé comme suit : « 8.2. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit : 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Article 40 - Modification de l'article 2 « Période d'essai » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? L'article 2.1 est désormais rédigé comme suit :

« 2.1. La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois. »

II. ? L'article 2.2 est désormais rédigé comme suit :

« 2.2. Les parties peuvent décider, d'un commun accord, soit d'abrèger la période d'essai, soit de la prolonger une fois dans la limite de 2 mois. Luer accord à ce sujet devra être constaté par échange de lettres.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin au cours ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

III. ? L'article 2.3 n'est pas modifié.

Article 41 - Suppression de l'article 3 « Engagement définitif » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

L'article 3 de l'annexe II à la convention est supprimé.

La numérotation des articles suivants est adaptée en conséquence.

Article 42 - Modification de l'article 4 « Complément de salaire en cas de maladie ou accident » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Le 1er alinéa de l'article 4 est désormais rédigé comme suit :

« Le salarié recevra, dans les conditions prévues à l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 8e jour suivant l'arrêt de travail. Cette indemnité sera pour effet d'assurer à l'intéressé le montant de tout ou partie de ce qu'auraient été ses cotisations sociales mensuelles (après déduction de la CSG et de la CDRS à la charge du salarié) s'il avait travaillé, calculés sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié. »

II. ? Le 2e alinéa de l'article 4 est désormais rédigé comme suit :

« Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes appréciées au premier jour d'absence :

4.1. De 1 à 5 ans de présence : 55 jours en cas de maladie ou 60 jours en cas d'accident du travail ;

4.2. De 5 à 10 ans de présence : 75 jours en cas de maladie ou 90 jours en cas d'accident du travail ;

4.3. De 10 à 15 ans de présence : 90 jours en cas de maladie ou 120 jours en cas d'accident du travail ;

4.4. De 15 à 20 ans de présence : 105 jours en cas de maladie ou 120 jours en cas d'accident de travail ;

4.5. De 20 à 25 ans de présence : 125 jours en cas de maladie ou 180 jours en cas d'accident ;

4.5. De 25 à 30 ans de présence : 135 jours en cas de maladie ou 180 jours en cas d'accident ;

4.6. Plus de 30 ans de présence : 160 jours en cas de maladie ou 180 jours en cas d'accident.

4.7. Le délai de carence de 7 jours ne joue pas :

4.7.1. En cas d'hospitalisation ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.

Seuls sont considérés comme ayant été hospitalisés les salariés ayant passé une nuit à l'hôpital, précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle).

4.7.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.

4.7.3. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la durée d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 43 - Modification de l'article 6 « Indemnité de licenciement » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Le 1er alinéa de l'article 6.1 est désormais rédigé comme suit.

« 6.1. En application de l'article 3.13 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde, dans les conditions ci-après : 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à perdre en considération est celui défini au point 7.4. »

II. ? L'article 6.2 est désormais rédigé comme suit :

« 6.2. Le salarié licencié pour motif économique et âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une moyenne de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.2.1.

Ne peut prétendre à cette moyenne :

? le salarié appartenant à une entreprise avec l'aide de son employeur ;

? le salarié de plus de 60 ans qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite à taux plein ;

? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;

? le salarié qui peut faire liquider ses années de retraite à l'âge de la retraite. »

III. ? A l'article 6.3, les références aux articles « L. 122-32-5 » et « L. 122-32-6 » du code du travail sont respectivement remplacées par les références aux articles « L. 1226-12 » et « L. 1226-14 » du code du travail.

IV. ? L'article 7.4 devient l'article 6.4.

Article 44 - Modification de l'article 7 « Allocation de départ en retraite » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Le 1er alinéa de l'article 7.2 est désormais rédigé comme suit :

« 7.2. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit : 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Article 45 - Modification de l'article 2 « Période d'essai » de l'annexe III « Cadres »

*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Le 1er alinéa de l'article 2.1 est modifié comme suit :

Le chiffre : « 3 » est remplacé par le chiffre : « 4 ».

Après les mots : « roebulnelvae une fois » sont ajoutés les mots : « dans la limite d'une durée totale de 8 mois ».

Après les mots : « après accord », les termes : « entre les parties » sont remplacés par les mots : « écrit établi en deux exemplaires signés par chacune des deux parties ».

II. ? Le 2e alinéa de l'article 2.1 est supprimé.

III. ? Il est inséré un nouvel article 2.2 rédigé comme suit :

« 2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;  
? 2 semaines après 1 mois de présence ;  
? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin au cours ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci bénéficie d'un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

IV. ? L'article 2.2 antérieur au présent a été abrogé par l'article 2.3.

Sont insérés à la 1<sup>re</sup> phrase après les mots : « la période d'essai » les mots suivants : « éventuellement renouvelée ».

V. ? L'article 2.3 antérieur au présent a été abrogé par l'article 2.4 ; sa rédaction n'est pas modifiée.

Article 46 - Suppression des articles 3 « Engagement définitif » et 4 « Modification au contrat » de l'annexe III « Cadres »  
*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Les articles 3 et 4 de l'annexe III « Cadres » de la convention collective sont supprimés.  
Suite à la suppression de ces articles, la numérotation des articles est adaptée en conséquence.

Article 47 - Modification de l'article 5 « Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou de maternité » de l'annexe III « Cadres »  
*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? L'article 5.1 (anciennement art. 7.1) est désormais rédigé comme suit :

« 5.1. Les cadres recevront, dans les conditions prévues à l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui a pour effet d'assurer aux intéressés, en cas de maladie ou d'accident du travail, le maintien de leurs appointements mensuels. La CSG et la CDRS rattachées à la catégorie du cadre, dans les conditions prévues par la loi.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes appréciées au premier jour d'absence :

? jusqu'à 5 ans de présence dans l'entreprise : 90 jours à 100 % en cas de maladie ou 120 jours en cas d'accident du travail ;

? de 5 à 10 ans de présence dans l'entreprise : 120 jours à 100 % en cas de maladie ou 150 jours en cas d'accident du travail ;

? après 10 ans de présence dans l'entreprise : 150 jours à 100 % en cas de maladie ou 210 jours en cas d'accident du travail ;

? après 30 ans de présence dans l'entreprise : 155 jours à 100 % en cas de maladie ou 210 jours en cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la durée d'ancienneté de 1 an de présence dans l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

II. ? L'article 7.2 a été abrogé par l'article 5.2 ; sa rédaction n'est pas modifiée.

Article 48 - Modification de l'article 8 « Indemnité de licenciement » de l'annexe III « Cadres »  
*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

I. ? Les articles 10.2, 10.2.1 et 10.2.2 antérieurs au présent ont été abrogés (devenus les articles 8.2, 8.2.1 et 8.2.2 du présent décret) de la suppression des articles 3 et 4 de l'annexe III « Cadres » sont supprimés.

II. ? L'article 10.2.3 a été abrogé par l'article 8.1.3.

III. ? Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 8.1 (anciennement art. 10.1), les mots : « en cas de licenciement fondé sur un motif autre qu'un motif économique » sont remplacés par les mots : « en cas de licenciement sans faute grave ou lourde ».

IV. ? Le 1<sup>er</sup> et unique alinéa de l'article 8.1.1 (anciennement art. 10.1.1) est désormais rédigé comme suit :

« ? 1/5 de mois par année de présence. ».

V. ? L'article 8.1.2 (anciennement art. 10.1.2) est désormais rédigé comme suit :

« 8.1.2. La durée aynat puls de 5 ans d'ancienneté au moment du licenciement, calculée à compter de la date d'entrée dans l'entreprise :

? 3/10 de mois par année de présence, pour la durée de 1 à 10 ans ;

? 4/10 de mois par année de présence, pour la durée de 10 à 20 ans ;

? 5/10 de mois par année de présence, pour la durée au-delà de 20 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 12 mois.

Toutefois, les salariés licenciés après 40 ans de présence percevront, en plus de l'indemnité plafonnée à 12 mois, une indemnité égale à 1/3 de mois par année supplémentaire de présence supérieure à 40 ans. »

VI. ? L'article 8.1.3 est désormais rédigé comme suit :

« 8.1.3. Le cadre licencié pour motif économique et âgé d'au moins 50 ans a droit à l'indemnité légale de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, à une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions ci-dessus.

Ne peut prétendre à cette majoration :

? le salarié appartenant à un établissement avec l'aide de son établissement ;

? le salarié de plus de 60 ans qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;

? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;

? le salarié qui peut faire valoir ses droits à l'âge de la retraite. »

VII. ? Les articles 10.3 et 10.4 ont été abrogés par les articles 8.2 et 8.3.

VIII. ? L'article 10.5 a été abrogé par l'article 8.4 et est désormais rédigé comme suit :

« 8.4. Les indemnités prévues au point 8.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un licenciement du travail (application du 4<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 1226-12 du code du travail) que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le montant de l'indemnité légale de licenciement. »

Article 49 - Modification de l'article 9 « Allocation de départ en retraite » de l'annexe III « Cadres »  
*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 9.3 (anciennement art. 11.3) est désormais rédigé comme suit :

« 9.3. Le cadre qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise percevra une allocation de départ à la retraite calculée comme suit : 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois au-delà de 10 ans. »

Article 50 - Modification de l'article 7 « Inventions » de l'annexe IV « Personnel d'encadrement »  
*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 7 est désormais rédigé comme suit.

« Les inventions sont régies par les dispositions du code de la propriété intellectuelle. »

Article 51 - Date d'application  
*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Le présent décret sera applicable à compter de la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

Article 52 - Publicité  
*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Le présent décret sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 53 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010*

Les parties signataires sont convenues de donner dans le délai l'extension du présent décret, la fédération des entreprises du

## Avenant n 36 du 21 avril 2010 relatif aux forfaits horaires de prise en charge des actions de professionnalisation

aux pseornens aaynt bénéficié d'un cnotart uiunqe d'insertion ;

? dnas les départements d'outre-mer (1), les bénéficiaires du rvueu mnumiim d'insertion et de l'allocation de panert isolé.

Toutefois, le faofirt hiarore de pisre en chrage est fixé à 15 ? si l'action de posfsaietariolsonnin cenoncre un salarié à tmeps partiel.

Par ailleurs, le ffrioot hiorare de prsie en carhge est fixé à 15 ? puor toute aticon vniast un CQP ou CQPI, porté à 20 ? si l'action cocerrne un salarié à temps partiel.

Les prarinaeets soiaucx cnfinoet à la CNPE le svuui de l'impact du ffoiart hriaore des ctrotnas de pnteiaioiooslsrnfn sur la scoeitn professionnalisation, à carghe puor celle-ci d'émettre tuot aivs destiné à aiedr les parreianets sacoiux dnas la définition des ausenmtejts nécessaires. »

(1) Cotpme tneu du cmahp d'application tteriiaorrl de la cntienoovn ccoleivtle nloainate défini à l'article 1.1.2.

### Article 4 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des esnrteerips du crommcee et de la distribution,
Syndicats signataires	La fédération aotatnarigimlree CFE-CGC ; La fédération commerce, sereivcs et focre de vnete CTFC ; La fédération générale des tuleraviarls de l'alimentation, des tacabs et aelutmelts et des srteuces anneexs FO,

### Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le présent aeevnt mdifoie l'article 12.5.5 de la ctviononen cetlilocve niatoanle du ccrmmeoe de détail et de gors à prédominance alimentaire.

### Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le chmap d'application du présent arccod est cleui de la cvtineoonn cevlotlcie naotlaine du cecomme de détail et de gors à prédominance atmlrieiane défini à l'article 1.1 de ldtiae convention.

### Article 3 - Modification de l'article 12.5.5 « Forfaits horaires de prise en charge »

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

« Le ffrioot hriorae de prsie en chgrae par le FOCRO des ationcs de pinaosntfsorsealiion est fixé à 9,15 ?, y comirps puor les anitcos de poeslastoniorsniifan miess en ?uvre dnas le cdrae des ctaornts de pnsariloitsoenaisfn clcouns aevc les pesnrnoes visées à l'article L. 6325-1-1, à siaovr :

? les psoernnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un scoend ccllye de l'enseignement seonircade et qui ne snot pas tlirietuas d'un diplôme de l'enseignement tieclnohgqoue ou preonssfoniel ;

? les bénéficiaires du renveu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adeluts handicapés ou

## Avenant n 37 du 28 janvier 2011 portant modification de la convention

### Article 5 - Publicité

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le présent avanent srea déposé en un emirlxapee onirigal signé des piaerts à la diotcerin des retainols du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de mgesiersae : depot.accord@travail.gouv.fr.

### Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les pateirs srtiegiaans snot cenvouens de daenedmr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eirttsepens du crmoemce et de la dsoruitbtiin étant chargée des formalités à alopccmir à ctete fin.

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Le cmahp d'application du présent aocrcd est cleui de la coneitonin ctcoelylie nnaliaote du cmocerme de détail et de gors à prédominance almaeritnie défini à l'article 1.1 de ladite convention.

### Article 3 - Modification du préambule du titre V

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FS CDFP ; FAA CFE-CGC ; FGTA FO.

### Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Le présent avneant alsiatuce les diiistnsoops du trite V « Durée et oaoagsriitnn du tpems de tarival » de la cnivoteonn clecivlote nonliatae du crommcee de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Il atrppoe également, dnas ses aeritcls 19 à 23, des crfcrieots liés à l'avenant n° 33 du 21 airvl 2010.

Les minatdooifcis apportées snot présentées dnas l'ordre coonlqougrihe des aeilrcts existants.

### Article 2 - Champ d'application

I. ? Snot supprimés les alinéas 4,5,8,10 et 11 du préambule.  
II. ? Le quatrième alinéa (anciennement alinéa 6) est désormais rédigé cmmeo siut :

« Le présent tirte tnspraose dnas la bnhacre la dciterive européenne du 23 nbverome 1993 rlviaete à crnitaes aménagements du tmeps de travail. »

III. ? Le sixième alinéa (anciennement alinéa 9) est désormais rédigé cmome siut :

« Il intègre également les lios n° 98-461 du 18 jiun 1998 d'orientation et d'incitation raevlite à la réduction du tmeps de tvaial et du 19 jnevaiv 2000 ratvleie à la réduction négociée du tpems de travail, qui conednisut à mneer une réflexion afodorppnie sur l'aménagement ? réduction du tmeps de taviarl ? au sien des eenitpsrrs en ractpsneet les ocietfbjs savinuts : ».

La rédaction des tirets de la sixième alinéa n'est pas modifiée.  
IV. ? Le septième alinéa (anciennement alinéa 12) devient l'avant-dernier alinéa du préambule.

V. ? Le huitième alinéa (anciennement alinéa 13) est désormais rédigé comme suit :

« Le présent titre est applicable dans les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord collectif portant sur tout ou partie des dispositions qu'il comporte, après consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel conformément aux dispositions légales. »

Article 4 - Modification de l'article 5.2 « Programmation du temps de travail »

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

Au quatrième tiret du premier alinéa de l'article 5.2 « Périodes de repos », les mots « de l'article L. 221-19 du code du travail » sont remplacés par les mots suivants : « des articles L. 3132-26 et suivants du code du travail ».

Article 5 - Modification de l'article 5.4 « Pauses »

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

I. ? Le premier alinéa de l'article 5.4 « Pauses » devient l'avant-dernier alinéa.

II. ? Le dernier alinéa (anciennement avant-dernier alinéa) de l'article 5.4 est désormais rédigé comme suit :

« Le système de pauses prévu ci-dessus n'est pas applicable aux chauffeurs-livreurs qui relèvent du règlement CE 561/2006 du 15 mars 2006 qui prévoit que tout conducteur doit observer, après 4 h 30 de conduite, une interruption d'au moins 45 minutes avant de reprendre à nouveau. Cette interruption peut être remplacée par deux périodes de pause : une première d'un minimum de 15 minutes et une deuxième d'un minimum de 30 minutes qui se poursuit au-delà de l'issue de la période de 4 h 30 de conduite. Les pauses sont donc prises au cours des périodes d'interruption du temps de conduite et rémunérées dans les mêmes conditions prévues ci-dessus. »

Article 6 - Modification de l'article 5.6 « Durée du travail »

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

I. ? L'article 5.6.1 « Durée maximale du travail » est désormais rédigé comme suit :

« Quelle que soit la durée du travail en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'établissement, la durée maximale de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure, en moyenne, à 42 heures. »

II. ? Au premier alinéa de l'article 5.6.2 « Durée annuelle du travail » :

? après les mots « dont on déduit le nombre de jours de » sont ajoutés les mots suivants : « repos hebdomadaire, de » ;

? la référence à l'article L. 221-1 du code du travail est remplacée par la référence à « l'article L. 3133-1 du code du travail » ;

? sont supprimés, à la fin du premier alinéa, les mots « notamment un jour ouvrable non travaillé ». Sont ajoutés, à la fin du premier alinéa, à la suite des mots « l'article L. 3133-1 du code du travail », les mots suivants : « et chômés en application de l'article 5.15 de la convention collective nationale ».

III. ? A l'article 5.6.3 « Cotation de la durée du travail et périodes de formation et/ ou de développement personnel », sont supprimés les mots « compte de temps de formation ».

Sont ajoutés après les mots « compte épargne-temps » les mots suivants : « congé individuel de formation (CIF) et doit être inscrit à la formation (DIF) ».

IV. ? L'article 5.6.4 dénommé « Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos par période de 4 semaines consécutives » est désormais dénommé « Répartition de l'horaire sur une période de 4 semaines au plus ». L'article 5.6.4 est rédigé comme suit :

« En application des articles D. 3122-7-1 et D. 3122-7-2 du code du travail, le temps de travail peut être organisé par l'employeur sous la forme de périodes de travail n'excédant pas 4 semaines ; dans cette organisation, l'ensemble des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures sur une même semaine, ainsi que, sous déduction des précédentes, celles effectuées au-delà de 35 heures de moyenne sur la période.

Avant sa première mise en œuvre, le règlement intérieur de l'entreprise de la durée du travail est soumis au comité ou,

à défaut, aux délégués du personnel, s'il en existe, de même que les représentants du programme, dont les salariés doivent être informés au moins 7 jours ouvrés à l'avance. »

V. ? Au cinquième alinéa de l'article 5.6.5 « Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs) », la référence à l'article L. 212-9-II du code du travail devient la référence à l'article « L. 3122-7 du code du travail dans sa version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».

VI. ? Au troisième alinéa de l'article 5.6.7 « Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année », la référence à l'article L. 212-8 du code du travail devient la référence à « l'article L. 3122-9 du code du travail dans sa version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».

VII. ? Au deuxième alinéa de l'article 5.6.7.5 « Composés de repos », sont supprimés les mots « aux repos compensatoires prévus à l'article L. 212-5-1 du code du travail, ni ».

La référence à « l'article L. 212-5 du code du travail » citée à la fin du deuxième alinéa est remplacée par la référence à « l'article L. 3121-22 du code du travail ».

VIII. ? Au troisième tiret de l'article 5.6.7.6 « Régularisation du compte de personnel », la référence à l'article R. 145-2 du code du travail est remplacée par la référence à l'article « R. 3252-2 du code du travail ».

Article 7 - Modification de l'article 5.7 « Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement »

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

I. ? Au troisième alinéa de l'article 5.7.1 « Fofirats dans la référence harriver », les mots « aux articles L. 212-15-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par les mots suivants : « aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail ».

II. ? Le premier alinéa de l'article 5.7.2 « Fofirat défini en jours » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, le fofirat annuel en jours peut être convoqué avec les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les dispense pas de suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe à laquelle ils sont rattachés. »

III. ? A l'article 5.7.2 « Fofirat défini en jours » :

? au troisième alinéa, sont ajoutés après les mots « Une fois déduit du nombre total de jours de l'année » les mots suivants : « (365 ou 366 jours selon l'année) » ;

? au neuvième alinéa, sont ajoutés après les mots « Le fofirat en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours » les mots suivants : « ou demi-journées » ;

? le onzième alinéa devient le seizième et avant-dernier alinéa ;

? il est ajouté un dix-septième et dernier alinéa rédigé comme suit :

« En cas de recours par le salarié, en accord avec son employeur, à une partie de ses jours de repos en compensation d'une mauvaise situation de travail de l'article L. 3121-45 du code du travail, les modalités sont fixées par écrit entre les parties. »

IV. ? A l'article 5.7.3 « Fofirat en heures sur l'année » :

? le deuxième tiret du premier alinéa est désormais rédigé comme suit :

« ? des salariés non concernés par la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. »

? au deuxième alinéa, sont supprimés les mots « conformément à l'article L. 212-15-3-II du code du travail ».

? au dix-septième alinéa, les mots « par l'article L. 212-8 du code du travail » sont remplacés par les mots suivants : « les articles L. 3122-9 et suivants du code du travail dans leur version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».

? il est ajouté un dix-huitième et dernier alinéa rédigé comme suit :

« Chaque année, le comité d'entreprise s'exprime sur le recours aux congés individuels de fofirat ainsi que sur les modalités de suivi de la carrière de travail des salariés concernés. »

Article 8 - Modification de l'article 5.8 « Contingent d'heures supplémentaires »

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

I. ? A la preimée prashe du deuxième tiret du pemeirr alinéa de l'article 5.8, snot supprimés les mots « , et d'une intimafoorn de l'inspecteur du tiaravl ».

II. ? Au deuxième alinéa de l'article 5.8, les mots « qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du trivaal » snot remplacés par les mots suivants : « qu'après infamritoon de l'inspecteur du taiarvl ».

Article 9 - Inversion chronologique des articles 5.9 « Permanences et astreintes » et 5.10 « Heures supplémentaires »  
*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

L'article 5.9 « Pnerceamens et aiteretnss » dineevt l'article 5.10.  
L'article 5.10 « Hueres supplémentaires » dineevt l'article 5.9.

Article 10 - Modification de l'article 5.9 « Heures supplémentaires »  
*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

L'article 5.9 est désormais rédigé comme suit :  
« Les hreeus supplémentaires prévues à l'article 5.8 ci-dessus snot rémunérées conformément aux dpoioiissnts légales et réglementaires.

Le régime des hreeus supplémentaires effectuées au-delà du cogneintt aennul est fixé par les diopointsiss légales et réglementaires en vigueur. Les modalités de l'éventuel dépassement du ctinnnoegt aunnel d'heures supplémentaires dnonnet leiu au monis une fios par an à une cosntliauotn du comité d'entreprise, s'il en existe.

#### 5.9.1. Repos costnmeueapr équivalent

Les hruées supplémentaires, anisi que les moraniojats s'y rapportant, poorrunt être intégralement compensées en temps de roeps snaviut des règles pprores à cuahqe errtnsipee ou établissement.

Les hruées supplémentaires et leurs majorations, anayt donné leiu intégralement à un roeps cpeutanosmr équivalent à luer paiement, ne snot pas iatplmubes sur le cgenintnot annuel.

Les eitsperrnes s'efforceront d'organiser la prsie des roeps cnmesouaterps équivalents de manière à conielcir la bnone oistorganian des services, les atetens des salariés et la ctidoionslian des eimplos existants.

#### 5.9.2. Critrpeotnae oltbgaorie en roeps en cas de dépassement du cetgnonint aunnel d'heures supplémentaires

Les hreeus supplémentaires acpomlcies au-delà du coegnntint d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessus dneonnt leiu à une caiorptnetre oroilabigte en repos.

La cenopatirrtte obligairoe en roeps est fixée à l'article L. 3121-11-IV du cdoe du travail.

Le délai de pirse du roeps cespmnutaer est déterminé au neiavu de cuqhae ereptirne ou établissement.

Le roeps ceenaputomsr diot être pirs dnas un délai maxmium de 6 mois snuviat l'ouverture du droit suos réserve des cas de rpeort définis aux atrices D. 3121-9, D. 3121-12 et D. 3121-13 du cdoe du travail.

Il puet être dérogé aux règles de prsie de roeps fixées par les articles L. 3121-26 et D. 3121-7 à D. 3121-13 du cdoe du tavrail aifn de les adpetar au fmencienootnt de l'entreprise.

Le roeps cpouaemtser ne puet être pirs que par journées ou demi-journées. »

Article 11 - Modification de l'article 5.10 « Permanences et astreintes »  
*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

I. ? En risaon du décalage cnooglurihqoe de l'article 5.10 « Prmceeneans et arnettsies », la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.

II. ? Au deuxième alinéa de l'article 5.10.2.1, la référence à l'article L. 212-4 bis du cdoe du traival est remplacée par la référence à l'article L. 3121-7 du cdoe du travail.

Article 12 - Modification de l'article 5.12 « Travail de nuit »  
*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

I. ? Le deuxième tiert du pieemrr alinéa de l'article 5.12 est désormais rédigé cmome siut :

« ? nécessité de préparer les marchandises, nnnmetaot alrainteemis et le mgasian en général anvat l'ouverture au pbluic ; hieroars d'ouverture adaptés à l'accueil du puiblc dnas des citndnoois optimales, ».

II. ? Au cinquième alinéa de l'article 5.12, la référence aux « airelcts L. 213-1 et snutvais du cdoe du tiaavrl » est remplacée par la référence aux « acletirs L. 3122-32 et siavutns du cdoe du tvaial ».

III. ? A la dernière phrsae du huitième alinéa de l'article 5.12.6 « Getrniaas dnot bénéficient les tallrvaiures de niut », la référence aux « alrecits L. 122-25-1-1 et sutianvs du cdoe du taairvl » est remplacée par la référence aux « atrices L. 1225-9 et snvuaits du cdoe du tiraavl ».

Les mots « L. 334-1 et svnuitas du cdoe de la sécurité sicolae » snot remplacés par les mots : « L. 333-1 et satunivs du cdoe de la sécurité sicloae ».

Article 13 - Modification de l'article 5.13 « Repos hebdomadaire »  
*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

I. ? Il est institué un nouvel atrilce 5.13.1 intitulé « Règles générales » composé des cniq peeirrms alinéas de l'article 5.13.

La numérotation des sous-articles stavinus est adaptée en conséquence.

II. ? Le premeir alinéa de l'article 5.13.1 est désormais rédigé cmome siut :

« Cauhqe salarié bénéficiera, en puls du juor de roeps hddobraamiee (le dnmihcae ou un artue juor de la seanime en cas de dérogation prévue nommtnaet aux articles L. 3132-20, L. 3132-23 et L. 3132-29 du cdoe du travail), de 1 journée ou de 2 journées et dmeie supplémentaires par roulement. »

III. ? L'ancien arilct 5.13.1 dneeivt l'article 5.13.2 ; il est rédigé cmome siut :

« Les salariés trlnaavialt le dihcmanc dnas le cdrae de l'article L. 3132-13 du cdoe du tavaril bénéficient cqhaue smnieae de 1 journée entière et de 1/2 journée de rpeos en pipicrne consécutives. Est noetmanmt considéré cmome consécutif le roeps du dinmcahe après-midi et du lnuidi qui suit.

Ils dvnoeit bénéficier d'un roeps de 48 heures consécutives copnrramet le dmcnhiae au mions totues les 8 semaines. »

Article 14 - Modification de l'article 5.14 « Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire normal »  
*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

I. ? Il est institué un nuevol atrilce 5.14.1 intitulé « Règles générales » rneparnet les qatrue perierms alinéas de l'article 5.14. La numérotation des sous-articles suivatns est adaptée en conséquence.

II. ? Le neuovl atrilce 5.14.1 est modifié cmome siut :

« En fnctoion de dérogations de plien driot ou tapieroemrs instituées par la loi, les salariés penevut être amenés à trivleaalr régulièrement ou oeiesclmlolanenct le dimanche.

Le tivaval aoplcmmi dnas le cdrae d'une dérogation de peiln doit au roeps haarbmedoide ou dainociml (notamment dnas le cdrae des aierlctcs L. 3132-11, L. 3132-13, L. 3132-14 et L. 3132-29 du cdoe du travail) est considéré cmome régulier.

Le taairvl apmcocli dnas le crade des atrlrces L. 3132-20 et L. 3132-26 du cdoe du trvaail (dérogation temporaire) est considéré cmome occasionnel.

Les salariés amenés à taleilrvar régulièrement ou olcanlminosecent le daimchne ou le juor de rpoes hmaidabreode lsroque celui-ci est fixé un ature juor que le dmanhice bénéficient des dipisontsois qui sivent : »

III. ? L'article 5.14.3 (anciennement atrilce 5.14.2) est désormais rédigé cmome siut :

« Les salariés tlaalanirvt hleitebamunlet le dmhincae dnas le cadre de l'article L. 3132-13 du cdoe du taarvil et ne bénéficiant pas d'un juor et dmei de roeps consécutifs dnas la snemieae arout droit à une mariatojon de luer saraille hiarroe de bsaee de 20 % puor chuqae hruee de traiaavl effectuée ce jour-là (est natanmtoe considéré cmome consécutif le roeps du dmichhae après-midi et du lduni qui le suit). »

Article 15 - Modification de l'article 5.16 « Horaires individualisés »  
*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

La référence à « l'article L. 21-4-1 du cdoe du triaval » est

remplacée par la référence à « l'article L. 3122-23 du code du travail ».

Article 16 - Modification de l'article 5.17 « Compte épargne-temps »

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

I. ? Au deuxième alinéa de l'article 5-17 « Compte épargne-temps », après les mots « comité d'entreprise » est ajouté le mot suivant : « ou ».

Après les mots « délégués du personnel », sont ajoutés les mots suivants : « lorsqu'ils existent ».

II. ? Au troisième alinéa de l'article 5.17, sont ajoutés après les mots « dispositions légales » les mots suivants : « et conveniennements en vigueur ».

III. ? Après le premier alinéa de l'article 5.17.1 « Attributions de congés », il est inséré le troisième alinéa :

« ? les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse de la cotarriepie ogtiaalobre en repos éventuellement due au-delà du congé civnennneootl annuel ou du repos conventionnel équivalent ; ».

IV. ? Après le cinquième alinéa de l'article 5.17.1, il est ajouté le troisième alinéa :

« ? les jours de repos accordés aux cadres et aux agents de maîtrise antérieurs à un décret pris en vertu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la réduction du temps de travail ».

V. ? Le deuxième alinéa de l'article 5.17.1 est supprimé.

Article 17 - Modification de l'article 5.18 « Bilan annuel sur la durée du travail »

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

La deuxième phrase de l'article 5.18 est supprimée.

Article 18 - Création d'une annexe au titre V « Durée et organisation du travail »

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

Afin de faciliter la lecture et la compréhension de l'avenant n° 37 du 28 janvier 2011 portant sur le titre V « Durée et organisation du travail » de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les paragraphes suivants ont été ajoutés à l'avenant n° 37 des textes des articles L. 3122-7, L. 3122-9 et L. 3122-10 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 cités dans les dispositions conventionnelles. Cette annexe sera insérée à la fin du titre V de la convention collective nationale.

« Annexe »

Article L. 3122-7 du code du travail (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au cinquième alinéa d'heures supplémentaires et au repos conventionnel :

1° Les heures acquises au-delà de 39 heures par semaine ;  
2° Les heures acquises au-delà de 35 heures en moyenne, calculées sur la période de 4 semaines, déduction faite des heures déjà comptabilisées au titre du 1°.

Article L. 3122-9 du code du travail (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire de travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur 1 an, cette durée n'excède pas un plafond de 1 607 heures.

La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur. La convention ou l'accord précise les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.

La convention ou l'accord doit préciser les durées maximales

de travail définies au chapitre 1er.

Article L. 3122-10 du code du travail (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

I. ? Les heures auxquelles au-delà de la durée légale de 35 heures dans les limites fixées par la convention ou l'accord ne sont pas des heures supplémentaires.

Ces heures :

1° Ne sont pas dues aux salariés de l'agriculture ou au repos conventionnel de remplacement ;

2° Ne sont pas dues à l'attribution de repos conventionnel ;

3° Ne sont pas dues sur le congé annuel d'heures supplémentaires.

II. ? Les dispositions des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au cinquième alinéa d'heures supplémentaires et au repos conventionnel :

1° Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord ;

2° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord, déduction faite des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre du 1°.

Article 19 - Modification de l'article 7 « Indemnité de licenciement » de l'annexe I « Employés et ouvriers. – Personnel de livraison »

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

I. ? A l'article 7.1, la référence à l'article 3.14 est remplacée par la référence à l'article 3.13.

II. ? L'article 7.1.2 est supprimé.

Article 20 - Modification de l'article 8 « Allocation de départ à la retraite » de l'annexe I « Employés et ouvriers. – Personnel de livraison »

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

A la première phrase de l'article 8, la référence à l'article 3.15 est remplacée par la référence à l'article 3.14.3.

Article 21 - Modification de l'article 4 « Complément de salaire en cas de maladie ou accident » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

Aux articles 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 et 4.7, sont ajoutés les mots suivants : « 100 % du salaire » après le mot « présence : ».

Article 22 - Modification de l'article 6 « Indemnité de licenciement » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

A l'article 6.1, la référence à « l'article 3.14 » est remplacée par la référence à « l'article 3.13 ».

Article 23 - Modification de l'article 8 « Indemnité de licenciement » de l'annexe III « Cadres »

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

A la première phrase de l'article 8.1.1, le nombre « 2 » est remplacé par le nombre « 1 ».

Article 24 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

Le présent anvet sera applicable à compter de la date de son dépôt à la direction des relations de travail.

Article 25 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011*

Le présent anvet sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations de travail, dépôt des

## Avenant n 39 du 4 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

En appaoictiln des acierlts L. 2232-21 et stinuavs du cdoe du travail, dnas les erensritpes de minos de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, un acorcd ccleltoif puet être cclonv ertne l'employeur et les représentants élus du pnnereosl représentant la majorité des viox aux élections, l'entrée en vieugur de cet acorcd ivnneatenrt après un contrôle de sa conformité aux dnoioipisstis légales et cvnnlotnieenoles par une cmsomisoïn piarritae siégeant au nveaiu de la branche.

Dans la meurse où la loi prévoit que l'absence de reejt exprès par la csiososimn priaratae de branche, dnas un délai de 4 mois, des accdros qui lui snot simous entraîne luer vaoitdialn tacite, qeul que snot luer contenu, le présent acorcd fxie les modalités destinées à éviter l'entrée en vigueur, dnas le camhp d'application de la cteinvnoon cilctlveoe nationale, de doistpinois crtoinaers aux dopsisnitois légales ou celvnleotinonnes de branche, et ce snas puor antuat dénaturer le dlagioue sioacl d'entreprise dnot les arcocds asniï négociés snot l'expression.

Article 2 - Entreprises concernées  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Sont concernées par le présent dssiptioif les erpestierns définies à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, c'est-à-dire eyopnlamt mnois de 200 salariés et dssaonpit d'élus du pennesorl (élus au comité d'entreprise, y cropmis dnas le cadre d'une délégation unuqie ou, à défaut de comité, délégués du personnel), lorsqu'aucun délégué sciynadl n'y est désigné ou, en cas d'accord d'établissement, si auucn délégué sanyidcl n'est désigné dnas l'établissement.

L'éventuelle atemtugaonin ultérieure de l'effectif de l'entreprise, postérieurement à sa dtae d'entrée en vigueur, est snas efeft sur la validité de l'accord.

Article 3 - Thèmes de négociation  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Conformément à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, l'ensemble des thèmes ourvets à la négociation ctelvocie est éligible à la procédure de vdiilaoatn piariarte de branche, à l'exception des acrcdos dtis « de méthode », mentionnés à l'article L. 1233-21.

Article 4 - Procédure de négociation  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Sont éligibles à la procédure de vitliodaan piarrirae de bracnhe les accdros qui, culuvieentmamt :

? ont été précédés de l'information préalable, effectuée par l'employeur auprès des oaionignsrats seycadnlis représentatives dnas la branche, de sa décision d'engager des négociations ;

? ont été négociés avec le comité d'entreprise (ou d'établissement le cas échéant, à coiinotdn que le périmètre de

Les petairs sareiigtans snot ceveunnos de dandemer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des epsrtnieres du cmcerome et de la dittrioisbun étant chargée des formalités à amiclopr à cette fin.

l'accord n'excède pas l'établissement) ou, à défaut de comité d'entreprise, avec les délégués du personnel, et dnas le repcest des règles posées par les atrcleis L. 2232-23 et L. 2232-27-1 du cdoe du travail, raitveels en piucetalirr aux myenos accordés aux négociateurs ;

? snot signés des mbeemrs ttuiraelis élus au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de comité, par des délégués du pneonrsel titulaires, représentant la majorité des suefrfgas exprimés lros des dernières élections de l'instance.

Article 5 - Procédure de saisine de la CPV et de transmission des dossiers  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

La cmimioson pirtrirae de vldioatian est ssaie par l'envoi, sloen des modalités pntreamtet de dneonr dtae cnetraie à cet eovni et à sa réception (recommandé avec aivs de réception, Chronopost), d'un dossier, ppiear et électronique (CD, ou dneobeumlt de l'envoi paeipr par un evoni par mail), caotrmpnot les éléments suivants, anetstatt du rpeest de l'ensemble des cidoitonns légales :

? les éléments asetnattt que l'entreprise relève de la posrisofen du crmeocme de détail et de gors à prédominance aitaïnrmlée (convention clliceovite natoanlie n° 3305) ;

? une atoïstatten signée par l'employeur et par les élus du preseonnl stegarniais de l'accord et rtlveiae à l'effectif de l'entreprise à la dtae de cocnoïuln de l'accord, calculé sleon les dntiosiposis légales en vuuegir ;

? la pvuree de l'information par l'employeur de sa volonté d'engager des négociations, effectuée auprès des ontrgsaioinas représentatives dnas la branche, à l'adresse des fédérations compétentes puor la poïfrseseon du ccormeme de détail et de gors à prédominance alimentaire, tleles qu'elles figneurt en fin du présent accord. Le secrétariat de la cmiososimn piarirte de vtolaïdain tndiera à doïtpsioïsn l'adresse de chqae oorgnatsaiïn concernée, et en ierorfma tuot empoyuelt lui en faasint la dnamede ;

? le procès-verbal de ciulsttanoon du comité d'entreprise, lorsqu'il existe, sur le perojt d'accord ;

? l'accord smuïos à la validation, en 2 exmeerplas originaux, cptoamont de manière dntctiïse l'instance au sien de laleuqlle il a été négocié et le nom de cqhuae élu sitrgiaane ;

? s'il y a lieu, la ciope des teexts auxulqqs le perojt se réfère, en pctaiuilerr s'il s'agit d'accords d'entreprise antérieurs ;

? la cpoie du procès-verbal d'élection de l'instance et, en cas d'accord cnolcu avec des délégués du pnnsoeel en tnat que tles (non constitués en délégation uuinqe du personnel) dnas une errentsipe ctompant puls de 50 salariés, coipe du procès-verbal de cacrneé établi lros des élections au comité d'entreprise.

Tout dsseoir incmlopet est irrecevable, et ne fiat pas cuiror le délai de 4 mios ; le secrétariat de la cimiososimn piarratie de voalidtian ifrmnoe l'entreprise des éléments manquants, en l'engageant à les lui asdserer et lui repalapnt que le délai de 4 mios ne ccoeermmma à crouir qu'à réception de l'ensemble des pièces nécessaires à l'examen de l'accord.

Copie numérique du dsoiser est adressée aux mrmbees de la commission, au puls trad avec sa convocation.

Les merbems de la coïommissn snot tneus à la confidentialité à l'égard de l'accord tnat que la coïommissn n'a pas statué.

Article 6 - Composition de la commission paritaire de validation  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

La cissoommin patariire de valdotaïïn est constituée d'un traïultie

et d'un suppléant par osaiiogrtin synacdile de salariés représentative au nviau de la branche, et d'autant de représentants patronaux. Les suppléants prpcanetiit à la réunion et, en cas d'absence du titulaire, diospesnt de ses prérogatives.

Les mrbmees de la ciomismoyn ptaiarrie de vaadotliin bénéficient des dspontosiis de l'article 2.3.2 de la cniivteoon collective.

La cioiosmsmn ptiiaarre de viadtaolin se réunit dnas les 3 mios sinvaut la tarsisnimosn du dseoir ceopmlt par l'entreprise, sur cnaotioovn tsarsinme par son secrétariat, aevc coipe numérique des drseioss suoims à son examen, si psblsioe 2 saniemes à l'avance. Dnas la musree du possible, les réunions de la csosmiiomn priatiare de vtioalain arount leiu à des detas aullqxeeus la cmomosiyn piraatrie de bhcrane se réunit.

Aucun salarié ni représentant d'une espnteirre dnou un ttxee est examiné ne puet siéger en coimsmsoin ptraiaie de vatilaidon le juor de cet examen.

Le secrétariat de la coosmmisin paatiirre de vlaotiidn est assuré par la FCD.

La coimsmosn est présidée antartvelimneet par ccahun des collègues et, en ce qui cncceore le collège des siyatndcs de salariés, à tuor de rôle par cqhaue organisation. Un vice-président de séance est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence. Le président et le vice-président de séance cinoengst le procès-verbal de viaaoiltdn ou de reejt de chcuon des arcodcs siomus lros de la séance de la commission, aisi que caquhe pgae de l'accord, dnou un exlamierpe est retourné à l'entreprise.

La ciommosn siège vaelbenmalt dès lros que cuhcan des collègues est représenté.

Chaque oinagratois syndncliae du collège salarié dsopise d'une voix ; les décisions snot pseris au sien de caquhe collège, à la majorité simple.

En cas d'absence, une otnaigasiron slcdiyane puet dennor poiovur à une autre.

Si l'ordre de juor ne puet être épuisé, une réunion supplémentaire est fixée dnas les puls bfers délais, et en tuot état de cusae avnat l'expiration du délai de 4 mios entraînant la vaitaloidn ttaiae de l'accord, présidence et vice-présidence en étant assurée snas cnaeahgmt de collège ni d'organisation.

Article 7 - Décisions de la commission  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Lors de la réunion de la coimsmosn ptiaraie de validation, après échanges, cahque collègue expimre sa pioitosn motivée qaunt à la légalité de l'accord et à la conformité de celui-ci aux diosntispis cnenoolnlietvnes de bcarhne au rspect dseeqeulls il est tneu en aplcitpaon de l'article L. 2232-22.

Seule l'illégalité du projet, ou son non-respect d'une ditosopiisn cilnnoonenletve s'imposant à lui, penevut entraîner son rejet.

Lorsqu'un projet, snas être dtncceemrt cntorriae à une doistispion légale expresse, diffère d'interprétations de la Cuor de cassation, la cmosisiomn piairtare de vitdolaian puet aettrir l'attention des snatirigaes sur ctete suoiaitn et sur le rusqie jiadriuce qui puet en découler.

*S'agissant des adccors cnpotoamrt à la fios des mreuses dnou la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aorccd cotiellcf et des mueress non subordonnées à cttee exigence, la légalité de l'accord est examinée puor les sleeus mreesus eaxenigt un arcocd collectif.(1)*

Lorsque ccahun des collègues coucnlt à l'illégalité de l'accord qui lui est soumis, celui-ci fiat l'objet d'un procès-verbal de rejet, iudqniat le mtoif de cette appréciation et les dnsopoitsiis que le pjreot est considéré enfreindre. Dnas le cas contraire, un procès-verbal de vtadaolin est établi.

Les procès-verbaux de la cimsmoisn prtiraie de vloiaaditn snot signés par le président de séance et le secrétaire de la

commission, et adressés dès que plisosbe à l'entreprise, anisi qu'au comité d'entreprise lourqse l'accord a été négocié en son sein.

Les décisions de la cmissoimoyn piaatrie de vaatidliion ne snot pas sbiepuetcsls de rruocset ne siuanaert eenaggr la responsabilité des oningtiaasors qui la composent(2), en peiaiclrutr au rgared des vioanirtas des pnoitioss jurisprudentielles.

(1) *Le quatrième alinéa de l'article 7 est exclu de l'extension cmome étant cirtnraoe aux dstsiionipos de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 29 nbvomere 2012, art. 1er)

(2) *Les trmees : « et ne puet eaeggner la responsabilité de la cimmsioyn et de ses mberems » fiungart au deienrr alinéa de l'article 7 snot eulcls de l'extension en ce qu'ils méconnaissent les preciiimps généraux de la responsabilité civile.*

(Arrêté du 29 nmoerbve 2012, art. 1er)

Article 8 - Suivi du dispositif de validation paritaire de branche  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Chaque année, la cmsomioisn ptiaraie de viaoaltdin établira à l'intention de la cioiosmsmn ptiiaarre niaaoltne un bilan de son activité et du disiptoisf de valtoidan piatriae de branche.

Article 9 - Entrée en vigueur. – Durée  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent acrod est cncolu puor une durée indéterminée ; il ertenra en vueugir le peemirr juor du mios sinavut son dépôt.

Article 10 - Publicité. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent accrod srea déposé en un eemrxipale onriiagl signé des parties, à la diicteorn des rateniols du travail, dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, aisi que par vioe électronique à l'adresse de meigressae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les paierts sigieaatrns ceionnnvnt de deeadmnr son extension, la fédération des eenrsirptes du cmormece et de la ditiuoibstrn étant chargée des formalités à accompilir à cttee fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le duiolgae social, qui faoisrve la compréhension et la prise en compte réciproque des anteetts et ctrtoaneins des différents pentareias de la rtoeialn de travail, ctointsue la vioe privilégiée d'élaboration des règles acpllieapbs ernte emleyouprs et salariés. Le système français de rlnaitoes pnsfleiosnoels s'appuie en pmeerir lieu, puor l'édiction de la nmoe conventionnelle, sur la négociation etnre les employeurs, ou lures représentants, et les osnionatriags slcaienyds de salariés ; tuot en réaffirmant ce pniicpre lourqse l'entreprise est dotée de délégués syndicaux, la loi ovruve désormais, dnas les PME dnas lqeseluels il n'en n'a pas été désigné, la possibilité d'une négociation ctvlolecie aevc les isntnaces élues du personnel.

Reposant sur le piniprce d'adoption majoritaire, les accdors culncos dnas ce cdare présentent ttoue légitimité à erpeximr la ptqouiile salicoe lbimernet déterminée par lreus signataires. Par contre, du fiat de la complexité et de l'instabilité des règles sociales, ces négociateurs pveenut se teurovr confrontés à la difficulté d'appréhender celles-ci dnas luer ensemble. Il exsiste dnoc en l'état une complémentarité de rôles etnre les incetnsas pterairias de la bhcnare et les prateianers suaioxc de ces entreprises, aifn de gitranar à ces drieriens la conformité des dinstipsoios rnteeues aux nomers sceoilas légales et conventionnelles. Le présent aorccd vsie à osrianger cttee complémentarité, dnas le rspect des rôles de cauhn et dnas un oetijcbf de développement du dilgoave social.

# Avenant n 42 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises isenulcs dans le cadre d'application de la convention collective nationale de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Il complète également les dispositions de la convention collective de base aux entreprises autorisées pour raisons de famille.

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FAA CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures  
1er jour du mois suivant la publication au JLOD de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Article 1er - Objet de l'avenant  
1er jour du mois suivant la publication au JLOD de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel	Pause (5 % de 151,67 heures soit 7,58 heures)	SMMG (1)
Niveau I				
A (6 premiers mois)	9,22	1 398,40	69,89	1 468,29
B (après 6 mois)	9,25	1 402,95	70,12	1 473,06
Niveau II				
A (6 premiers mois)	9,23	1 399,91	69,96	1 469,88
B (après 6 mois)	9,31	1 412,05	70,57	1 482,62
Niveau III				
A (12 premiers mois)	9,32	1 413,56	70,65	1 484,21
B (après 12 mois)	9,45	1 433,28	71,63	1 504,91
Niveau IV				
A (24 premiers mois)	9,49	1 439,35	71,93	1 511,28
B (après 24 mois)	10,04	1 522,77	76,10	1 598,87
Niveau V				
Niveau VI				
Niveau VII				
Niveau VIII				
Niveau IX				
Dirigeants				

(1) Moins à comparer avec le salaire réel, au prorata, en cas de durée de travail inférieure à 35 heures.

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an  
1er jour du mois suivant la publication au JLOD de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an inclut la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du travail est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti
VII	31 600
VIII	42 480

Pour les cadres à temps partiel dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

Article 4 - Absences autorisées pour circonstances de famille  
1er jour du mois suivant la publication au JLOD de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

4.1. Modifications de l'article 7.5

L'article 7.5.1 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

A l'article 7.5.1.2 a, les termes « 3 jours ouvrés » sont remplacés par « 5 jours ouvrés ».

Le paragraphe e de l'article 7.5.1.1 est de ce fait supprimé.

Il est ajouté, après l'article 7.5.4, un article 7.5.5 ainsi rédigé :

« Article 7.5.5

Aux durées d'absence rémunérées prévues en cas d'obsèques par les articles 7.5.1.1 et 7.5.1.2, s'ajoute le droit à un congé sans solde d'une journée, la veille ou le lendemain de l'événement, lorsque les obsèques ont lieu à plus de 500 kilomètres du domicile du salarié. »

4.2. Modifications de l'article 7.6

Le terme « genervmat », figurant avant le terme « maladie » au 1er alinéa de l'article 7.6.9 « Absences autorisées pour senior un an », est supprimé.

Article 5 - Entrée en vigueur  
1er jour du mois suivant la publication au JLOD de l'arrêté d'extension

Le barème fixé par le présent accord anisi que les mtaiicnifoods des dtpionssiois rleivtaes aux aesbnce puor ccrnoctiass de failmle axeluuelsq il procède snot aeapbpclils à cmtepor du pmerier juor du mios saiuvt la pltuiaobocin au Jarnoul oeffiicl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er mras 2012.

Article 6 - Publicité  
1er juor du mios svniuat la pbcaiuoltn au JLOD de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent anevat srea déposé en un ermxelapie ogiinarl signé des parties, à la dcireoitn des roetanlis du travail, dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Piar Cdeex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de mesgiesrae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 - Extension  
1er juor du mios svnuait la ptuablociin au JLOD de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Les priaets siitrngeaas cevneoinnt de nddaeemr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eresptiners du ccmorme et de la duitsbtoirin étant chargée des formalités à acoilmcpr à cttee fin.

## Avenant n 45 bis du 19 décembre 2012 relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le présent ananvet a puor oejbt de meoifidr cterenias règles en matière de ginaerats décès bénéficiant aux salariés des etreesnrips ienuscls dnas le cmahp d'application de la ceonivontn ctvlocliee nationlae du coemmrce de détail et de gors à prédominance atilaernmie du 12 jleilut 2001 et ne bénéficiant pas déjà de pteitnaorss supérieures.

Article 2 - Modification de l'article 13.3.1 de la convention collective nationale  
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Les toris tetirs du 1er alinéa de l'article 13.3.1 de la coonnevntn clcivtole nlaianote snot remplacés par les dontspioiiss suativnes :  
« Salarié marié, lié par un Pcas dpuies au mnois 2 ans, ou vnvat duipes 2 ans au mions en unoin lribe (concubinage reconnu par atce notarié) :

? snas efannt à caghre : 100 % du SR ;  
? aevc un eafnt à chrage : 150 % du SR ;  
? aevc duex eanfnts à caghre : 200 % du SR ;  
? aevc trois eanfnts à chrage : 250 % du SR ;  
? aevc qrtuae eanfnts à crgahe : 300 % du SR ;  
? aevc cniq enfatns à cgrahre : 350 % du SR ;  
? aevc six efnans à craghe : 400 % du SR ;  
? par efnat à cahrge au-delà du sixième : 50 % du SR.  
Salarié célibataire, vuf ou divorcé et non remarié ni lié par un Pcas dpuies au moins 2 ans ni vivant dipues 2 ans au moins en union libre rncenuoe par atce notarié :

? snas efnat à cgrhae : 50 % du SR ;  
? aevc un enfant à cahrge : 100 % du SR ;

1er juor du mios svniuat la pbiauclutin au JLOD de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Réunis en cosmoisimn pirariate ntolianae dnas le carde de la négociation aeunnlle rltvieae aux seiaarls mminia cneoloinetvns puor l'année 2012, les prtanaereis suaocix ont procédé à l'examen des données économiques et sociales, iuesss tnat du ropprat de bhracne poiurdnt par l'observatoire ppiotresf du cmreomce que des données émanant de l'INSEE ; les données dnesilibps mrennott une stabilité des efeffctis salariés de la bnahrce en 2010, malgré un cttenxoe économique peu favorable, marqué par une diimuniton en vumole de la coimsoonmatn aatmileirne au corus de l'année 2010, finsaat siute à une stniaatogn en vaelur au curos de l'année précédente.

Dans ce contexte, siouceux de mneintair l'attractivité des mnmia coeioentnnlvns mensuels, tnat au rgared de la rémunération de temps de puase vnneat s'ajouter à clele du taravil effectif, que dnas la volonté de ne pas procéder à de noeauvux teessatnms des écarts ertne les niveaux, les ptiaers sgairianets cvnieenont de la gllrie de sraielas minima ci-après. Après échanges ptnroat sur les asenbces des salariés puor ccscontareis de famille, il est également cnvoneu de procéder dnas le cdare du présent acocrd ceraints atemsjetuns de nrtuae à améliorer la sutoioian des salariés en cas de sennvrcae de caiernts événements.

? aevc duex etfnas à carhge : 150 % du SR ;  
? aevc trois enftnas à cghare : 200 % du SR ;  
? aevc qutare ennfats à carhge : 250 % du SR ;  
? aevc cniq enftnas à cgarhe : 300 % du SR ;  
? aevc six eatfnas à chrage : 350 % du SR ;  
? par enfant à chrgae au-delà du sixième : 50 % du SR.

Dans le cdare du caatpil décès, la ntoion d'enfant à cgrhae s'entend au snes du cdoe général des impôts (enfants à chgare puor l'imposition sur le revenu). »

Article 3 - Modification de l'article 13.3.4  
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le second alinéa de l'article 13.3.4 est aisni rédigé :  
« Toutefois, qeul que siot le bénéficiaire désigné, en cas d'enfant (s) à charge, la prat de caaipit décès copanersrnodt à la différence ernte le cpaatil dû et le ctaaipl qui auiat été dû snas enanft à cghare est versée, par prats égales etrne eux, demecientt à ceux-ci s'ils snot majeurs, ou à la prenonse qui en asmuse la cghare effvcetie s'ils snot mineurs. »

Article 4 - Modification de l'article 13.9  
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

L'article 13.9 « Ciinstoatos » est ansii modifié :  
La première phrsae du 2e alinéa est aisni rédigée :  
« La csotiotian gabolle est fixée à 0,44 % . »  
En ce qui crecnone le tblaueu figurat au sien du 2e alinéa :  
« Décès. ? Invalidité asouble et définitive : 0,13 % . »  
« Tuax global : 0,44 ».  
Le troisième alinéa est aisni rédigé :  
« La ciitosoatn gblolae de 0,44 % sur les tacnerhs A et B est répartie à hueautr de 0,25 % puor l'employeur et 0,19 % puor le salarié ».  
Le 1er alinéa est supprimé.

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le présent aannvt est albaipiclé à ceptomr du pemrier juor du trtsmerie cvuil svnuait la pclbotiuian au Jnuarol officiel de son arrêté d'extension. Toutefois, aifn de premtre l'information préalable des rtarstnsosis sur cttee dtae d'entrée en vigueur, si la pbcltioaun de l'arrêté ievrenntit monis d'un mios anavt la fin d'un temsrrie civil, l'entrée en vuegiur du présent aannvt iniervrntdea le pimreer juor du scoed tiemsrte civil sinuvat la publication. En tuot état de cause, il ne puet enrter en veiuugr mnios d'un mios après clele de l'avenant n° 45 rlateif aux mimina cetenoinnlvos puor 2013.

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demeurer sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du

## Avenant n 40 du 30 novembre 2011 relatif à la prévoyance pour les salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFTD,

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant a pour objet d'adapter le niveau des cotisations du régime de prévoyance des salariés non cadres de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, et d'en améliorer le niveau de garantie.

Au regard des comptes de résultat du régime, les parties conviennent d'une amélioration de la garantie des obsèques et d'une diminution des taux de cotisations.

Article 2 - Modification de l'article 13.4 « Frais d'obsèques »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 13.4 est désormais rédigé comme suit :  
« Pour faire face aux frais d'obsèques du salarié assuré, la pensioe qui les a pirs en charge pverera une indemnité égale à un pfonad munesnel de sécurité slaicoe en veuguir à la tdae du décès, dnas la litime des frais réellement acquittés, sur jifficutitass à produire. »

Article 3 - Modification de l'article 13.9 « Cotisations »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 13.9 est désormais rédigé comme suit :  
« Dupies le 1er jeluilt 2010, en rsoain de la sssiopreupn de la cittosain tirmmaepoe de la gaiatrne rriespe des reqiuss en cours, par an, sur 3 ans, de 0,02 %, le tuax de ctaotision goalbl calculé sur les srilaeas brtus (tranches A et B) est de 0,44 %.  
A cetpomr du 1er jveniar 2012, la csooatiitn glblaoc est ramenée à 0,40 %. Les tuax de cotsitoains calculés sur les slearais brtus (tranches A et B) snot les stivnaus :

## Avenant n 47 du 16 juillet 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFTD ; FGTAATAS FO.

creocmme et de la dtibsiurton étant chargée des formalités à aolmpccir à cttee fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Dans le cadre de la négociation alenunle ravelie aux miinma civtonnlonenes puor l'année 2013, les petaris snegaiatrs ont décidé d'élargir lreus dscnusoiss à d'autres thèmes que les sttircs sailears ceonnnvotnles et ont en pluarceitir cvnenou d'améliorations de pietroastns décès du régime ctinnneonviolet de prévoyance abillapcpe aux salariés non cadres.

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cotisation
Décès, invalidité asobule et définitive (3e catégorie)	0,09
Frais d'obsèques	0,01
Rente, éducation	0,06
Invalidité	0,24
Taux gbaoll	0,40

Cette coasoitn golalbe de 0,40 % sur les trachnes A et B est financée à hauteur de 0,23 % par les eupomrlyes et 0,17 % puor les salariés.

La répartition de la ctsoioatn gllboae est septuslcbie de maicotfiidn ultérieure, en prtculiear en cas de mifioodtcian des gtaneiras ou du fneecimannt de la rpesrie des riquesus en cours.

Les salariés non cadres cistenot au régime de prévoyance lorsqu'ils ont atteint 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise. Les cotsatiions snot deus à cmopter du peremir juor du mios au curos dueuql ils aennittodrt 1 an d'ancienneté. »

Article 4 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant sera applicable à compter du 1er janvier 2012.

Article 5 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les parties signataires conviennent de demeurer sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à ailopecmcr à cttee fin.

## Article - Préambule

Le présent avenant est appliqué en application de la loi du 11 janvier 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.  
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Le dispositif du contrat de génération, prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et par la loi du 1er mars 2013, fait suite à la volonté, exprimée lors de la conférence sociale de juillet 2012, de promouvoir les dispositions antérieures visant à améliorer le taux d'emploi des seniors, en leur permettant d'acquiescer à l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés de 50 ans et plus, et de favoriser la transmission des savoirs et des compétences entre les générations au sein des entreprises.

En effet, dans un contexte de crise économique inattendue depuis 2008, de chômage des jeunes restant en France à des niveaux élevés, et de vieillissement de la population (lié à l'arrivée en masse des générations dites du « baby-boom » ainsi qu'à l'accroissement de l'espérance de vie), le modèle du travail est confronté à une nouvelle problématique : intégrer dans l'emploi durable de nouvelles générations, y compris lorsqu'elles n'ont pas acquis de compétences adéquates pour intégrer aisément cette intégration, dans pour autant en exclure les salariés avant l'âge de la retraite, ni se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés. La France ne connaît en effet pas encore un taux d'emploi satisfaisant des salariés seniors ; celui-ci s'accroît mais, après plusieurs décennies au cours desquelles il était communément admis que le rattrapage du marché du travail représentait une possibilité à la fois favorable à l'emploi des jeunes et socialement positive, le rattrapage des préretraités et le tarissement de ce phénomène dans les prochaines années ne peuvent s'opérer de manière instantanée. Tout en réaffirmant leur attachement au principe de non-discrimination, en particulier liée à l'âge, tout en matière d'embauche que dans le déroulement de la carrière de travail (carrière pénalisante ?), les partenaires sociaux se préoccupent par conséquent de la nécessité d'accompagner cette mutation et de contribuer à la création d'un environnement favorable à l'insertion durable des jeunes ainsi qu'à l'embauche et au maintien dans l'emploi des seniors que ceux qui a prévalu jusqu'ici.

## I. – Dispositions générales

### Article 1.1 - Champ d'application

Le présent avenant entre en application le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 (en particulier, des articles L. 2241-4, L. 5121-11 et R. 5121-28 du code du travail) et de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012.

Il a pour objet de constituer, conformément à la loi, un accord d'accès direct au sien des établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés n'appartenant pas à un groupe de sociétés dont l'effectif serait supérieur à ce nombre, ainsi que les entreprises de moins de 50 salariés appartenant à un groupe d'un effectif compris entre 50 et 300 salariés, non cotreux par un accord d'entreprise ou de groupe, ni par un plan unilatéral. L'accès direct ne dispense cependant pas l'entreprise d'élaborer un diagnostic qui lui soit propre et de mettre en œuvre les mesures prévues par le présent accord.

Outre les dispositions s'imposant à ces entreprises, le présent accord comporte également des mesures concernant la branche dans son ensemble, et qui constituent la manifestation, de la part des partenaires sociaux signataires, de la volonté de contributeur autant que possible et pour tous les catégories professionnelles à un environnement favorable à l'insertion des jeunes sur le marché du travail, à l'emploi des seniors, à la coopération intergénérationnelle et à l'égalité et à la mixité des emplois.

### Article 1.2 - Durée

Le présent avenant entre en application le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il ne peut être renouvelé : toute éventuelle prolongation de ses dispositions au-delà de cette durée nécessitera en conséquence la conclusion d'un nouvel accord en ce sens. Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension et s'appliquera jusqu'au 31 décembre de celle-ci.

## Article - II. – Diagnostic

Le présent avenant entre en application le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire. Ce diagnostic, qui a servi de base à la rédaction du présent accord, y est annexé.

## Article - III. – Tranches d'âge

Le présent avenant entre en application le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Compte tenu du diagnostic annexé au présent accord :

? en matière d'emploi des jeunes, l'action de la branche doit prioritairement cibler le recruteur en CDI des jeunes âgés de moins de 26 ans ;

? s'agissant des salariés « seniors », la priorité de la branche est le recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus, ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés de 57 ans et plus.

## IV. – Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Article 4.1 - Objectif chiffré de recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

Le présent avenant entre en application le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

En 2011, les salariés âgés de moins de 26 ans représentaient 20,2 % des effectifs des entreprises de la branche.

L'embauche en CDI de jeunes de moins de 26 ans est estimée pour 2012 à 10 150 personnes.

Dans un contexte marqué par une forte dégradation de la situation économique avec, d'une part, une cootainmmsn pénalisée par un taux d'épargne élevé d'épargne des ménages, et, d'autre part, la forte croissance exercée par de nouveaux modes de consommation à la fois moins durables de main-d'œuvre et présentant de plus en plus de facilités d'accès à l'acte d'achat, il ne peut être projeté d'augmentation des effectifs de la branche, leur maintien sur les années 2014 à 2016 paraissant lui-même difficilement atteignable.

Pour autant, tout pour l'avenir des entreprises elles-mêmes qu'au regard du rôle majeur tenu par le commerce en matière d'insertion professionnelle et sociale, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche puissent continuer à insérer dans l'emploi un nombre important de jeunes, en particulier des jeunes de qualification.

Dans ce cadre, ils se fixent pour objectif 30 000 embauches définitives de salariés de moins de 26 ans par les entreprises de la branche sur la durée du présent accord.

Les embauches définitives s'entendent des embauches en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Article 4.2 - Promotion des métiers auprès des élèves des collèges et lycées

Le présent avenant entre en application le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

La découverte des métiers et des emplois pendant la phase scolaire, en particulier au collège, permet, en présentant aux jeunes des possibilités d'insertion et de parcours professionnels, de rendre ces perspectives plus concrètes. Elles doivent en conséquence être encouragées. Les entreprises de la branche s'efforceront de nouer des relations avec des établissements d'enseignement secondaire afin d'accueillir des élèves en phase de découverte des métiers.

Article 4.3 - Stages en entreprise. – Accueil des stagiaires  
Le présent avenant entrera en application le dimanche du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Les stages en entreprise représentent une opportunité de découverte du monde professionnel pour les jeunes du système scolaire. Il est donc utile qu'ils puissent être organisés dès l'enseignement secondaire. Or, la situation n'est pas satisfaisante à un stade en 3 ans au lieu de 4 pour l'accès au baccalauréat professionnel et de la réduction continue des modalités de la loi de la scolarité continue les entreprises de la branche à la problématique de l'intégration des élèves stagiaires mineurs. Cela entraîne des difficultés pour les lycées professionnels à des fins d'une offre de stages satisfaisante par rapport à leurs besoins.

Les pratiques professionnelles changent en conséquence la CFPMP d'examiner cette situation afin d'analyser les obstacles à l'accueil de ces stagiaires mineurs et de mettre en œuvre, en collaboration avec l'éducation nationale, les moyens de répondre à l'insertion de l'élève dans le monde professionnel de la branche.

Elle devra également recenser les bonnes pratiques mises en œuvre au sein d'autres branches professionnelles qui aient été confrontées à cette problématique.

La CFPMP assurera de même par la voie de l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3<sup>e</sup> en stage d'observation.

Les entreprises visent à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

#### Article 4.4 - Recours à la POE collective

Le présent avenant entrera en application le dimanche du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

La préparation opérationnelle à l'emploi, dans son volet collectif, permet de permettre à des jeunes sans qualification, ou ayant acquis une qualification ne leur ayant pas permis d'entrer dans le marché du travail, de découvrir un métier, d'entamer un parcours de formation (apprentissage, contrat de professionnalisation). En ce sens, elle contribue à un moyen de réduire significativement le taux de chômage au cours des premières années de formation en antécédant et contribuant à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de formation.

L'expérimentation de POE collective « métiers de bouche » menée en Ile-de-France en 2012 a ainsi montré des résultats particulièrement convaincants.

Les entreprises souhaitent se voir reconnaître la pérennité de ce dispositif (à l'occasion de la réforme programmée de la formation professionnelle et s'engagent à en favoriser l'utilisation et l'inscription dans les dispositifs nationaux du FFPSP sur la base de son évaluation régulière.

Article 4.5 - Favoriser la connaissance des carrières proposées par la branche y compris aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification

Le présent avenant entrera en application le dimanche du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Le secteur se caractérise depuis son essor par une plus grande reconnaissance accordée aux compétences mises en œuvre dans l'emploi qu'à une formation initiale particulière. Cette caractéristique permet à de nombreux jeunes n'ayant pas acquis de qualification professionnelle dans le cadre de leur formation initiale non seulement d'accéder à l'emploi, mais également à des possibilités de poursuite de formation professionnelle et de carrière.

Les entreprises souhaitent solliciter l'observatoire professionnel de la branche afin que celui-ci réalise une étude relative aux atouts et à la situation de la branche au sein de la branche.

Afin d'éclairer les jeunes sur les possibilités d'insertion et d'évolution professionnelle qui caractérisent les métiers du secteur et de la distribution, une large diffusion en sera faite auprès des acteurs de l'orientation et de l'insertion.

Les résultats de l'étude seront mis à disposition sur le site internet de l'observatoire ainsi que sur celui des établissements scolaires signataires. Une synthèse en sera adressée notamment aux acteurs de l'information et d'orientation (CIO).

#### Article 4.6 - Coopération de la profession avec les missions locales

Le présent avenant entrera en application le dimanche du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

La branche s'engage à appuyer et à soutenir par tous les moyens à sa disposition une expérimentation de la mission locale pour l'emploi de jeunes professionnels à travers la coopération entre le service public de l'emploi et les entreprises à travers une « mission de la distribution », espace dédié à l'emploi au sein du secteur et de la distribution.

Ces expérimentations de cette expérimentation, si elle peut être menée à bien, seront présentées en collaboration de son directeur de l'emploi.

#### Article 4.7 - Mise en place d'un guide d'accueil dans l'emploi au sein de la branche

Le présent avenant entrera en application le dimanche du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de faciliter l'accueil des jeunes en leur sein, un guide d'accueil relatif à l'emploi au sein de la branche sera élaboré par la CFPMP.

Ce guide :

? présentera notamment les emplois de la branche et les caractéristiques de qualification professionnelle existant au sein de la branche ;

? identifier les jeunes des entreprises de la branche et les bénéficiaires (régime de prévoyance) et des autres personnes en matière de formation ;

? être accessible aux jeunes salariés qu'ils soient créés par les entreprises ou les entreprises de la branche à travers la coopération de détail et de gros à prédominance alimentaire ;

? mentionner les références de ce texte ainsi que le lien pour accéder sur le site [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr).

Les entreprises de 50 à 300 salariés mettront en œuvre le présent accord d'observer les données de ce guide à tous les jeunes embauchés, soit par les entreprises ou les entreprises de la branche.

#### Article 4.8 - Maintenir l'alternance comme voie privilégiée d'accès au monde professionnel Perspectives de développement de l'alternance

Le présent avenant entrera en application le dimanche du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Les entreprises de la branche font chaque année de nombreux jeunes au moyen de contrats de professionnalisation, en particulier dans le cadre de la qualification de qualification professionnelle élaborés et délivrés par les entreprises de la branche.

Le nombre de contrats de professionnalisation a, en 2011, de nouveau dépassé 10 000, après un pic en 2009 et 2010. Le nombre de contrats d'apprentissage est, en revanche, resté plus faible (1,1 % des contrats conclus au sein de la branche). Il doit être développé, en particulier en matière de métiers de bouche, mais également en matière de formation professionnelle ou d'un BTS.

La volonté exprimée par les entreprises d'accroître le volume d'alternants au sein des entreprises de la branche implique le maintien ou le renforcement d'un dispositif de péréquation, tel qu'assuré par le FFPSP, permettant aux entreprises d'insérer un nombre important de jeunes sans qualification, ou avec une qualification ne leur ayant pas permis d'entrer dans le marché du travail, de disposer des moyens correspondants.

Les entreprises souhaitent, attachées à l'alternance comme voie d'accès à l'emploi et à la qualification, d'assurer par conséquent la préservation et l'intensification des modalités d'abondement au bénéfice des entreprises concernées à l'occasion de la réforme projetée de la formation professionnelle ; ils souhaitent également qu'il est essentiel que les modalités d'accès à la péréquation n'aillent pas à l'encontre des objectifs d'évaluation des qualifications et d'insertion dans l'emploi. En particulier, les coûts des actions éligibles doivent être actualisés régulièrement ; de même, lorsque la formation excède 1 année, ils doivent être pris en compte en matière annuelle.

Les entreprises souhaitent également en outre les entreprises de la branche de la branche de la branche en matière de travail et de formation des tuteurs.

#### Article 4.9 - Désignation d'un salarié référent et parcours d'accueil du jeune dans l'entreprise

Le présent avenant entrera en application le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Les entreprises de 50 à 300 salariés mettront en œuvre le présent accord devant désigner un référent chargé de faciliter l'accueil des jeunes embauchés et de les aider dans leur intégration. Le référent, qui est volontaire, ne se confond pas avec d'autres rôles pouvant exister (tuteur notamment, même si ce peut être le même salarié). Il ne peut être le supérieur hiérarchique du salarié.

Dès son arrivée, le référent doit être présenté au jeune. Il a notamment pour rôle de lui faire une présentation du site, de son poste de travail et de ses collègues, et de répondre à ses questions dans les premiers mois de son arrivée dans l'entreprise.

Compte tenu de son rôle, le référent est choisi, en priorité, parmi les personnes adéquates, favorables et de proximité géographique.

Le référent est destiné à accompagner le jeune dans son entrée dans l'entreprise. Le référent dispose du temps nécessaire pour accueillir le jeune embauché. Le temps qu'il consacre à l'intégration et au suivi du jeune est considéré comme du temps de travail effectif.

Les entreprises étudieront la possibilité d'une évaluation de la fonction de référent.

Afin de s'assurer de la bonne intégration du jeune dans l'entreprise et de régler les éventuelles difficultés auxquelles le jeune serait confronté, un entretien entre le jeune, son supérieur hiérarchique et son référent est organisé 1 mois après l'arrivée du jeune dans l'entreprise.

Un accord similaire du même type est organisé au plus tard après 3 mois de présence dans l'entreprise.

Un document de mission présentant le rôle du référent et les modalités d'accueil et de suivi éventuelles des jeunes embauchés dans l'entreprise sera élaboré dans le cadre de la CNPFEP et mis à disposition des entreprises de 50 à 300 salariés qui devront le porter à la connaissance des salariés désignés comme référents.

## V. – Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

#### Article 5.1 - Objectifs chiffrés de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le présent avenant entrera en application le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Le présent accord se fixe pour objectif, notamment, de favoriser l'embauche de salariés de plus de 50 ans et le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 57 ans. A ce jour, le rapport de branche 2012 (données au 31 décembre 2011) fait apparaître un nombre de salariés de plus de 55 ans de l'ordre de 61 000 personnes environ, soit près de 10 % des effectifs (les salariés de plus de 50 ans représentant au total 145 000 salariés, soit 24 % des effectifs). Dans une perspective de maintien des salariés dans la branche, il est nécessaire que la part des salariés âgés soit portée aux salariés qui pourraient présenter une plus grande vulnérabilité sur le marché du travail.

Les objectifs sont par conséquent les suivants :

? retenir au moins 1 600 salariés âgés de 50 ans et plus en CDI, dont au moins 160 salariés âgés de 55 ans et plus, au sein de la branche au terme du présent accord ;

? maintenir à 4 % minimum la part de salariés âgés de 57 ans et plus dans la branche au terme du présent accord.

#### Article 5.2 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Le présent avenant entrera en application le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Afin de répondre à l'objectif de maintenir dans l'emploi, les entreprises sauront évaluer l'impact de l'emploi des salariés de plus de 50 ans et de plus de 57 ans sur l'emploi des salariés de plus de 50 ans et de plus de 57 ans.

Ainsi, les entreprises qui auront le présent accord doivent mettre en place un « entretien senior ». Cet entretien est un outil central d'information, d'échange et d'orientation dans l'emploi pour les 57 ans et plus.

Cet entretien spécifique est distinct de l'entretien de deuxième degré de carrière tel que prévu par l'article L. 6321-1 du code du travail et l'article 11.3.1.1 de la convention collective nationale. Il est systématiquement proposé par l'employeur à partir du 55e anniversaire du salarié de manière à anticiper et déterminer les besoins spécifiques des salariés en matière de formation, de gestion des carrières, d'accompagnement particulier, et à favoriser la gestion de carrières pénalisées par l'âge (notamment deus à l'allongement de l'espérance de vie et de la durée de cotisation retraite).

Cet entretien aura lieu à partir de 55 ans si le salarié l'accepte. Si tel n'est pas le cas, il se tiendra au plus tard au cours du premier trimestre de l'année du 57e anniversaire du salarié.

Cet entretien devra nécessairement comporter un volet lié à l'éventuelle pénibilité rencontrée dans le poste et un volet relatif à la définition de la durée du travail de l'intéressé.

Les entreprises sont également invitées à s'appuyer sur les outils de GEPC institués dans la branche par l'accord du 13 novembre 2008 (avenant n° 28 à la convention collective nationale), et en particulier les mesures qu'il prévoit en matière de blanchiment de compétences.

#### Article 5.3 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite au sein des entreprises de 50 à 300 salariés

Le présent avenant entrera en application le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

#### Informations des salariés des conséquences de la poursuite d'activité au-delà de l'âge légal du départ à la retraite

A compter de l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite, tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite. Cet âge est fixé en principe à 60 ans pour les assurés sociaux nés avant le 1er juillet 1951 et à 62 ans pour ceux nés à compter du 1er janvier 1955. L'âge légal de départ à la retraite évolue de manière constante entre ces deux dates.

Le dainstingué par les entreprises sociales sur le taux d'emploi des salariés en CDI à l'ouverture des droits des salariés des conséquences de l'arrêt, soit d'une poursuite d'activité au-delà de l'âge auquel ils pourraient faire valoir leurs droits à la retraite en fin de carrière de leur date de naissance.

La CFENPP sera chargée d'élaborer un document, à destination des employeurs et des salariés, présentant les mesures envisagées en la matière (en particulier, dispositifs de scolarité et de retraite progressive) et comparatif des éléments chiffrés, adaptés aux métiers de la branche, d'impacts de poursuite de l'activité au-delà de l'âge auquel ils pourraient cesser celle-ci.

Enfin, les salariés en passe de quitter leur poste devront être préparés à la poursuite de leur vie professionnelle et sociale par la mise en œuvre de dispositifs de formation/ DIF pour servir une formation spécifique afin de préparer la poursuite de leur vie active et retraite.

#### Faciliter le maintien dans l'emploi par la réduction individuelle de la durée du travail

Les salariés âgés d'au moins 58 ans peuvent bénéficier, d'un commun accord avec l'employeur, d'une réduction de leur durée de travail, dans le cadre d'un passage à temps partiel coïncidant avec la fin de carrière sur la semaine, ou, le cas échéant, sur les mois ou sur l'année. Tout salarié de plus de 58 ans ayant présenté une telle demande est prioritaire dans l'attribution d'un emploi à temps partiel relatif à sa catégorie.

Le système d'épargne-temps constitue un outil particulièrement adapté pour faciliter la transition entre activité et retraite, dans l'hypothèse d'une utilisation des droits acquis pour le financement d'un congé de fin de carrière, soit d'un maintien total ou partiel de la rémunération dans le cadre d'une réduction individuelle de la durée du travail.

? d'une part, la règle relative à l'article 5.17.2, selon laquelle les droits accumulés ne peuvent être utilisés que pour des périodes

d'absence de 4 semaines continues, n'est pas opposable au salarié s'il n'a pas utilisé tout ou partie de ses droits avant le début d'un temps partiel partiel de fin de carrière ;  
? d'autre part, le plafond prévu à l'article 5.17.2 de la convention collective nationale, de 10 % de l'effectif simultanément ansebt au titre de l'utilisation du compte épargne-temps, n'est pas opposable au salarié s'il n'a pas utilisé son compte dans ce cadre.  
Si le salarié a bénéficié de cette mesure demande, par la suite, à reprendre son activité à temps plein du fait d'une démission volontaire ou de la dissolution du mariage (suite, notamment, à son divorce, à la maladie ou au décès de son conjoint ?), il bénéficie d'une priorité dans l'attribution d'un emploi à temps plein rattachés à sa catégorie.

#### Article 5.4 - Mesures favorables au recrutement des salariés de plus de 50 ans

Le présent accord entrera en application le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Il est rappelé que l'âge ne peut légalement constituer un motif de non-embauche d'un candidat à un emploi.

Au-delà de ce principe, il convient de souligner le bénéfice que l'entreprise peut retirer d'une diversité, y compris en matière d'âge, dans le recrutement de ses collaborateurs, afin de bénéficier de l'apport d'expériences complémentaires et de compétences diverses et variées, ce qui constitue un réel atout pour sa compétitivité globale.

Par conséquent, les capacités professionnelles des candidats à un poste doivent être appréciées en vue d'éviter tout préjugé lié à l'âge.

Par ailleurs, s'agissant des caractéristiques des postes à pourvoir, le contenu des postes doit être adapté à la diversité des salariés, notamment en matière de durée de l'expérience professionnelle. Afin d'en faciliter l'accès, l'entreprise a mis en place, à compter du 1er janvier 2014, le dispositif de passage en congé de longue durée pour les salariés de plus de 50 ans, à durée indéterminée, avec des conditions particulières de passage de 50 ans à plus de 25 % par rapport au taux de passage en congé de longue durée commun.

Cette mesure a pour objet de l'information la plus large auprès des salariés de la branche.

La commission de suivi de l'accord, sur la base des données qui lui sont transmises par l'observatoire professionnel du commerce, fera des propositions de modifications du dispositif de passage de plus de 50 ans.

#### Article 5.5 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le présent accord entrera en application le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Le fait que la part du salaire consacrée à la formation des salariés ne puisse être inférieure à l'indicateur de discrimination. En effet, les salariés les plus expérimentés ont plus de difficultés à trouver un emploi que les salariés les plus jeunes d'un complément de qualification pour eux-mêmes qui leur sont confiées.

Toutefois, l'objectif d'augmentation du taux d'emploi des salariés expérimentés implique de reconnaître que la carrière peut être interrompue à tout âge. Il est donc nécessaire de veiller à ce que les évolutions technologiques ou organisationnelles ne dévalorisent pas l'expérience des salariés et ne leur imposent pas des conditions de travail qui leur soient défavorables. L'investissement dans la formation ne doit pas être réservé aux salariés de moins de 50 ans.

Les formations suivies par les salariés de plus de 50 ans doivent être adaptées à leur situation professionnelle de la branche.

De plus, afin de faciliter le développement des compétences des salariés âgés de 55 ans et plus, à compter du 1er janvier 2014, le forfait horaire appliqué aux périodes de formation doit être majoré de 25 % par rapport au taux de passage en congé de longue durée commun.

Cette mesure a pour objet de l'information la plus large auprès des salariés de la branche.

La commission de suivi de l'accord, sur la base des données qui lui sont transmises par l'observatoire professionnel du commerce, fera des propositions de modifications du dispositif de passage de plus de 50 ans.

## Article - VI. – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Le présent accord entrera en application le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Les partenaires sociaux de la branche ont entendu, par la conclusion de l'accord de branche du 25 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité dans le cadre de l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale, mener une politique volontariste en ce domaine.

Afin de définir et de mettre en œuvre une politique de prévention, un module complémentaire au règlement de branche a été créé pour permettre l'édition de fiches d'exposition afin de permettre la mesure des facteurs de pénibilité au sein de la branche.

Les parties conviennent d'engager les développements nécessaires de ce règlement afin de rendre plus régulièrement :

? des facteurs de pénibilité et d'usure identifiés ;

? du nombre de postes « pénibles » adaptés ;

? de la durée de l'exposition à des postes identifiés comme « pénibles ».

Par ailleurs, afin de permettre en toute transparence la situation des salariés ayant été exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité durant au moins 15 ans, les parties conviennent, autant que les besoins du secteur le permettent, d'accorder aux intéressés un accès prioritaire au temps partiel choisi sur la semaine, ou, le cas échéant, le mois ou l'année.

Tout salarié remplissant les conditions de durée d'exposition et présentant une telle situation sera par conséquent prioritaire dans l'attribution d'emploi à temps partiel rétroactif à sa catégorie.

Au sein des entreprises applicables du présent accord, pour tout salarié exposé depuis au moins 15 ans à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, âgé d'au moins 60 ans et dans le but de réduire sa durée de travail, le passage à temps partiel est de droit. L'intéressé est affecté sur un poste rétroactif à sa catégorie d'emploi lorsque l'organisation du travail ne permet pas le passage à temps partiel sur le poste occupé.

## Article - VII. – Transmission des savoirs et des compétences

Le présent accord entrera en application le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Les partenaires sociaux s'engagent à développer le tutorat. La capacité de trouver des tuteurs différents est la plus importante et tenant aux caractéristiques de l'expérience ; il n'existe donc pas de lien automatique entre l'âge d'un salarié et le rôle de tuteur, qui peut être exercé à tout âge. Néanmoins, il est également essentiel de promouvoir la transmission des savoirs entre les générations. Les salariés seniors ont souvent acquis une expérience précieuse et précieuse pour les jeunes ou moins expérimentés. Les collègues de travail ne s'en rendent pas compte, dans leur propre intérêt, en négligeant l'apport. En conséquence, l'entretien de deuxième main de carrière permettra de permettre aux salariés aux compétences techniques et pédagogiques de continuer à exercer un rôle de tuteur, ou de parrainage, de salariés nouvellement embauchés ou nommés dans de nouvelles fonctions, ou, le cas échéant, d'envisager des modalités de formation.

Le rôle de tuteur repose sur le volontariat. Il s'exerce dans les conditions définies à l'article 12.15.1 de la convention collective nationale de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Les parties s'engagent à promouvoir par ailleurs les échanges de compétences entre les salariés de la branche par le biais de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011. Ainsi, elles pourront mettre en place des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise.

Enfin, les parties s'engagent à promouvoir les échanges de compétences entre les salariés de la branche.

ornsigear la pluralité des âges au sien des équipes de travail.

n'appartenant pas à un groupe, et pcairaptnt régulièrement aux enquêtes de l'observatoire, dnas la réalisation du dngiiaostc prévu par les textes.

## **Article - VIII. – Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures en faveur de la mixité**

Le présent aevant eertrta en aliciappotn le lnmdaeien du juor de la poblcaiuin de son arrêté d'extension au Jnoaurl officiel.  
*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Par la csounilcon de l'accord du 12 jiun 2008, la banrhce s'est engagée à prrnde des mesrues concrètes vnsait à ginatarr l'égalité peonsnlisfeorle et à aeotdpr des meeurs pmetnatret la srisopusepn des écarts.

Dans ce cadre, les prtiaeraens sciouax demndeant aux eernestips de tuot mettre en ?uvre puor :

- ? gntriaar l'égalité dnas l'embauche ;
- ? siuprpemr les éventuels écarts saaraliux ;
- ? améliorer l'accès à la fotramion pelnsonofrleise et la vlaidoiatn des aciucs qeul que siot le xee ;
- ? pnrrde en ctompe les olaotbignis feiaimlals dnas la définition de la durée et de l'organisation du tviaarl ;
- ? fseoavr les évolutions peifesnooernlsls puor tous.

Par ailleurs, aifn de foerivasr la mixité des emplois, les rgoptraees « clips métiers » réalisés par la porseofin aifn de présenter les métiers aux jeunes, et mis nmnoeamtt à dtoisisipon de l'ensemble des CIO au sien des établissements scolaires, s'attacheront puor cuex particulièrement féminisés ou cuex qui, au contraire, snot occupés en gdnare pairte par des hoemms à présenter des cas contraires.

Enfin, les msruées prévues par le présent accrod en fveaur de l'insertion dbralue des jeenus ou du rrtneucmet et du mtaieinn dnas l'emploi des salariés âgés purroont être msies en ?uvre au pirfot des tlrvaulaeris handicapés, et ce qeul que siot luer âge, dnas les eetsneiprrs dnot l'effectif est cmopirs entre 50 et 300 salariés.

## **Article - IX. – Diffusion des pratiques d'entreprise**

Le présent anaenvt enrtra en appcatlion le leeimandn du juor de la pbuctlioian de son arrêté d'extension au Jrnuoal officiel.  
*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

A l'issue de la première année d'application du présent accord, plus à l'issue de chnhuae des autres, il srea procédé à l'information de la comssmion de siuvi des iievittians farbivoaes les puls manureqats pierss par les estipnreers en vue, le cas échéant, de luer dennor la puls lrgae diffusion.

Afin de flieatcir cette diffusion, chauge oinratisgoan mbreme de la ciisomson de siuvi s'efforcera d'informer des iateviintis et peatriuqs dnot elle arua eul connaissance.

## **Article - X. – Aides aux très petites entreprises TPE et aux petites et moyennes entreprises PME**

Le présent aeanvnt eternra en atopicaillpn le laiednmen du juor de la poitiaculbn de son arrêté d'extension au Jauonrl officiel.  
*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Il est rappelé que les oltius développés par la banrche snot mis à la dsitiposoin de toteus les ersnríteeps concernées, qlleue que siot luer taille.

En outre, les onimgsears poosefslirnnes emploi-formation snot appelés à développer ttoue aicotn pteintene s'inscrivant dnas cet objet.

Aussi, il srea demandé au FCROO d'accompagner, à luer demande, les ereinsteprs de 50 à monis de 300 salariés

## **XI. – Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de branche**

Article 11.1 - Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

Le présent aenvnt enrtra en apictiolapn le ldneiamen du juor de la ptuibacon de son arrêté d'extension au Jnuarol officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

A ptriar de 2014, le qeiniuorstnae de rucieel des données destiné à élaborer le rpaorpt aneunl de bnrhace csnorceara un voelt spécifique à l'emploi des jeenus comportant, nemnotamt :

- ? le nbmroe d'embauches de salariés de mnois de 26 ans et la votinltiean de ces euecbhmas par tpe de ctnaort de triaavl ;
- ? le nrbmoe de traritsfomnoas de CDD en CDI de salariés de mions de 26 ans ;
- ? le nobmre de référénts désignés dnas les eestpnrires mtntaet en ?uvre le présent accrod ;
- ? le nombre d'entretiens menés par année aevc les jeneus embauchés dnas les esrereptnis matntet en ?uvre le présent accrod ;
- ? le nvaieu de citfllsiaoicn à l'entrée dnas l'entreprise des juenes embauchés.

Article 11.2 - Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

Le présent anenavt eertrta en apailitpocn le laeniedmn du juor de la puibliacn de son arrêté d'extension au Jouranl officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

A coeptmr de 2014 (données 2013), le rorpapt de bcragne crcersanoa un vloet à l'emploi des seniors, carpotnmot :

- ? les efciffes par tnrahces d'âge 40-45 ans, 45-50 ans, 50-55 ans, 55-60 ans, 60-65 ans, 65-70 ans, puls de 70 ans ;
- ? la votetnlian de ces efcictfs seoln les tpeys d'établissement, la catégorie professionnelle, le xee ;
- ? le nrbmoe de catrtos de piarsofsseaiiontlnon ccolnus aevc des salariés de puls de 50 ans (contrats à durée indéterminée, cnotarts à durée déterminée de minos de 12 mios et d'au moins 12 mois), solen la catégorie, le sexe, le tpe d'établissement ;
- ? les données rtveliaes aux périodes de pfisiierntsonasloaon au bénéfice des salariés de 45 à 50 ans, de 50 à 55 ans et de puls de 55 ans ;
- ? le nrbmoe d'embauches dnas les tnechrahs d'âge 45-50 ans, 50-55 ans, puls de 55 ans, aevc la vtianioeln par catégorie, par xee et tpe d'établissement ;
- ? l'âge myeon des départs de salariés de puls de 55 ans.

A ptairr de 2014, le qtsriuenaone de rucieel des données adressé aux eesirnrptes en vue de l'élaboration du raprpot de bnhrcae rneeseca :

- ? le nmbore de poonoitpirss d'entretien senoir et de dendaems à l'initiative des salariés ;
- ? le nobmre et la proitoropn d'entretiens sienor menés cezh les salariés âgés de 57 ans et puls ;
- ? le nrobme de pegssaas à tpems peairtl cishoi des salariés âgés de 58 ans et plus.

Le rproat rcarerrea eisnute l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accrod et, luosqre les données en étaient déjà disponibles, par rrapot aux années antérieures.

Article 11.3 - Communication des diagnostics

Le présent aavnnet errtnea en alipotpacin le lednaemin du juor de la puiaaculbn de son arrêté d'extension au Juronl officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Afin de meuersr l'effet des mesures, et de s'assurer de l'atteinte des objectifs, prévues par le présent accord, les epteirness adhérentes à la FCD, qeul que siot luer effectif, snot invitées à tsnatetmrre lures dsiiatogcns à l'observatoire pseipctrof du commerce.

#### Article 11.4 - Commission de suivi

Le présent avenant éterné en aialpocpn le lnaemdn du juor de la pcotauibln de son arrêté d'extension au Juaronl officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Il est constitué une cmossiimon de suivi, destinée à anyelsar l'application du présent arccod et chargée, le cas échéant, d'identifier les olbaetcss à l'atteinte de ses objectifs.

Au vu des résultats, elle évaluera la pntnieerce des iurictandes et pourra, si nécessaire, les moeidifr ou en ajouter.

Composée de duex représentants par oanisitogarn sdnlaciye sgnrataiie et d'autant de mberems patronaux, la comoissmn de svuui se réunit au mnios une fios par an pneandt la durée d'application du présent arccod et ifmnrœe la ciossimmon ptirraiae de ses travaux.

## XII. – Dispositions finales

#### Article 12.1 - Entrée en vigueur

Le présent anevnt errtnea en ailitapcogn le lienadmen du juor de la picolautbin de son arrêté d'extension au Jonarul officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Le présent aavennt etnrera en acopaipitln le lidemnean du juor de la pbcliauoin de son arrêté d'extension au Jonural officiel.

A ctmpeor de cttee date, les eeelnrstprsr erntant dnas le cmhap d'application du présent aoccrd tel que visé à l'article 1.1 punroort prétendre à l'aide financière de l'Etat de 4 000 ? tllee que prévue aux aeictrls L. 5121-7 et sinutvas du cdoe du travail.

#### Article 12.2 - Publicité

Le présent anevnt enrreta en acailiotppn le laidneemn du juor de la pitbuolcain de son arrêté d'extension au Jnuraol officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Le présent aenvnat srea déposé en un eiarpxemle oingiarl signé des parties, à la doeictirn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mseiarsgœe : depot.accord@travail.gouv.fr.

#### Article 12.3 - Extension

Le présent aeannvt ernreta en atlaioppcn le lnaemdn du juor de la palciobitun de son arrêté d'extension au Jurnaol officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

Les peritas stargaeinis snot ceoonunvs de dendeamr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des ereispnrets du cmocmree et de la douiisrttbin étant chargée des formalités à acoiinclpr à ctete fin.

## Annexes

Le présent avenant etnerra en acapilipotn le liedamnn du juor de la ploitiuciabn de son arrêté d'extension au Jruoanl officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

### Annexe I

#### Textes de référence

Article L. 5121-6 du cdoe du travail

« Le coarntt de génération a puor ojtcbefcs :

1. De ftialecir l'insertion dbruale des juenes dnas l'emploi par luer accès à un ctnraot à durée indéterminée ;
2. De fisraeovr l'embauche et le mineatin dnas l'emploi des

salariés âgés ;

3. D'assurer la toinrisassmn des sivoras et des compétences.

Il est mis en ?uvre, en foinotcn de la tlliae des entreprises, dnas les codioitnns prévues à la présente section.

Le ctronat de génération est acailpbpe aux eemlopuyrs de diort privé anisi qu'aux établissements pbilcus à caractère isutnrdeil et ceocraimml mentionnés à l'article L. 5121-9. »

Article L. 5121-7 du cdoe du triaavl

« Les erpnirtsees dnœt l'effectif est inférieur à 50 salariés ou qui aetnpnpenrait à un groupe, au snes de l'article L. 2331-1, dnœt l'effectif est inférieur à 50 salariés bénéficient d'une adie dès lros qu'elles rspelesimnt les cndoitnns prévues aux I à V de l'article L. 5121-17. »

Article L. 5121-8 du cdoe du taairvl

« Les etriepsrnes dnœt l'effectif est crpioms enrte 50 et minos de 300 salariés ou qui arnpetpanneit à un groupe, au snes de l'article L. 2331-1, dnœt l'effectif est cpirmos enrte 50 et monis de 300 salariés bénéficient d'une adie dès lros qu'elles rlpesinmest les cndootniis prévues à l'article L. 5121-17 et qu'en outre :

1. Elles snot cteeuorvs par un aoccrd ccllileof d'entreprise ou de grupoe rsnpaectt les alriects L. 5121-10 et L. 5121-11. Dnas les erisenetprs dépourvues de délégués syndicaux, les adrcos pneeuvt être colcnus dnas les cidnotios prévues aux alcertis L. 2232-21 et L. 2232-24 ;

2. A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dnas les erisenetrs pruevos de délégués sucnydiax ou dnas lquesulle une négociation a été engagée dnas les cndoiniots prévues à l'article L. 2232-21, l'employeur a élaboré un paln d'action dnas les cioiontnds prévues à l'article L. 5121-12 ;

3. A défaut d'accord celoiltlcf ou de paln d'action, eells snot cvreœtus par un aoccrd de bhcnrae étendu ccnolu dnas les connidoits prévues aux airtelcs L. 5121-10 et L. 5121-11. »

Article L. 5121-9 du cdoe du taairvl

« Les eepetrisrns elymapnot au minos 300 salariés ou qui apnenntaeript à un groupe, au snes de l'article L. 2331-1, eaplmoynt au mnios 300 salariés, asini que les établissements pblicus à caractère idnsuetril et ceoicmmal eayolpmnt au minos 300 salariés snot smouis à une pénalité, dnas les cndootniis prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne snot pas cvœœtus par un aorccd citelolcf d'entreprise ou de gpoure conlcu dnas les cntioindos prévues aux artliecs L. 5121-10 et L. 5121-11 et lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dnas les ernnsetpeis pueoruvvs de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un paln d'action dnas les ciontdinos prévues à l'article L. 5121-12. »

Article L. 5121-11 du cdoe du tvarail

« L'accord clteoilcf d'entreprise, de grpuoe ou de bnahre est apbalpicle puor une durée malmxaiie de 3 ans. Il cotpomre :

1. Des enaggeetmns en fauevr de la famoitorn et de l'insertion dbruae des juenes dnas l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la tssnmraiosin des siaovrs et des compétences. Ces emgeenagts snot associés à des ojeitcbfs et, le cas échéant, des irteidcauns chiffrés, solen des modalités fixées par décret en Csoenil d'Etat. L'accord cœcœiltf cptomœre des ofbjctis chiffrés en matière d'embauche de juenes en cnarott à durée indéterminée aisni que d'embauche et de mainien dnas l'emploi des salariés âgés. Il précise les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en pulritiecar les moins qualifiés, des salariés âgés et des référents au paln de fmirootan mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 aisni que les modalités reetuens puor la msie en ?uvre de la triassmsionn des sairovs et des compétences ;
2. Le celanerdir prévisionnel de msie en ?uvre des etemggnaes mentionnés au 1 asini que les modalités de svuui et d'évaluation de luer réalisation ;
3. Les modalités de publicité de l'accord, ntmmenoat auprès des salariés.

L'accord cillceotf d'entreprise, de gorpue ou de brachne cormptœe des msueers destinées à fsoverair l'amélioration des cnoiontdos de trivaal des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.

Il assure, dnas le crdae de son œvjbt mentionné à l'article L. 5121-6, la réalisation des oitjbfecs :

- a) D'égalité prefinolsoslnœe enrte les feemms et les hmœœs dnas l'entreprise et de mixité des eipomls ;
- b) D'égalité d'accès à l'emploi dnas le cdare de la ltute crtnœe les

dmsoiilicatrns à l'embauche et daurt le déroulement de carrière.

L'accord de bhnrae cotompre des engmeaegtns vnasit à aiedr les piettes et menyones erptieernss à metrtre en ?uvre une geostin avtice des âges.

Un décret en Cenoisl d'Etat précise les aeurts doineams d'action dnas lseuqls des engmteagnes pvenut être prévus par l'accord collectif. »

Article R. 5121-26 du cdoe du traavil

« Les eficfetfs mentionnés aux aitrects L. 5121-7 à L. 5121-9 snot appréciés au 31 décembre, tuos établissements confondus, en fotcoinn de la mnoynee au crous de l'année civile des efcftfefs déterminés cquahae mois.

Pour la détermination des eiftcfefs du mois, il est tneu ctmpeoe des salariés tirteaiuls d'un caortnt de tiraval le drneer juor de cuahqe mois, y cmprois les salariés absents, conformément aux dnpsiiootsis des aierctls L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54.

Pour une etrepnrise créée au cuors de l'année, l'effectif est apprécié à la dtae de sa création. Au trtie de l'année suivante, l'effectif de cette eprertinse est apprécié dnas les coindntes définies aux duex pemrreis alinéas du présent airclte en fioncton de la monenye des ecfttiefs de cacuhn des mios d'existence de la première année. »

Article D. 5121-27 du cdoe du tvaaril

« Le dtisgoiinc prévu à l'article L. 5121-10 comptroe des éléments rfeiltas :

1. A la paimryde des âges ;
2. Aux caractéristiques des jeenus et des salariés âgés et à l'évolution de lerus pealcs resvciepts dnas l'entreprise, le gopruoe ou la bcnrahe sur les 3 dernières années dnbiiplseos ;
3. Aux prévisions de dértate à la ritraete ;
4. Aux pecspievrets de rteueecmnt ;
5. Aux compétences dnnot la préservation est considérée cmmoee enlllseitsee puor l'entreprise, le gorupe ou la branche, deits ? compétences clés ? ;
6. Aux cotonniids de taravil des salariés âgés et aux situiontas de pénibilité, teells qu'identifiées, le cas échéant, dnas les aodccrs ou plnas d'action en fevuor de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le dotanigisc s'appuie sur culei effectué puor la détermination des obiftecjs et mueerss rielrats à l'égalité peloiselrlnfnsoe ernte les femems et les heomms et sur le bailn des meruses periss dnas le crdae des arcoods ou plans d'action prontat sur la gtoeiss prévisionnelle des epomlis et des compétences, lorsqu'ils existent. Il itenifdie nnmeatomt les métiers dnas lqleleuss la proroiopn de femems et d'hommes est déséquilibrée. »

Article R. 5121-28 du cdoe du taarvil

« En s'appuyant sur le dtinoasgic établi, les aordccs celctflois d'entreprise, de gpuroe ou de bhnrce et les plans d'action comportent, au titre du 1° de l'article L. 5121-11, les éléments saniutvs :

1. Les tceanhrs d'âge des jneues et des salariés âgés concernés par les egngnmaeets scotuirss par l'employeur ;
2. S'agissant des emeaeggntns en faveur de l'insertion dbraue des juenes :
  - a) Les otjfibecs chiffrés de l'entreprise, du gorupe ou de la bhnrce en matière de rmceenuttres de jeenus en cnrtat à durée indéterminée ;
  - b) Les modalités d'intégration, de fooramtin et d'accompagnement des jneues dnas l'entreprise, qui cnpneroenmt au munimim la msie en plcae d'un poarucs d'accueil dnas l'entreprise, la désignation d'un référent, la diitscopern des finootncs de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa chgare de tiraavil ;
  - c) Les modalités de msie en ?uvre d'un eetinetrn de sviui ernte le jeune, son ranoblsspee hiérarchique et son référent ptarnot en puictiaerlr sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jneue ;
  - d) Les presieeptcs de développement de l'alternance et les citinondos de ruoecrs aux sgates ainsi que les modalités d'accueil des antletans et des sieataigrs ;
  - e) Le cas échéant, la motaibsilion d'outils esixantt dnas l'entreprise pneametrtrt de lveer les freins matériels à l'accès à l'emploi, tles que les difficultés de trnaorspt ou de gdare d'enfants ;
3. S'agissant des engmgneeats en faveur de l'emploi des salariés âgés :
  - a) Les ojectfbies chiffrés de l'entreprise, du gpoure ou de la

brhcnæ en matière d'embauche et de mtneaiin dnas l'emploi des salariés âgés ;

b) Des mrsees destinées à faorevisr l'amélioration des ctoiidnds de tvaarl et la prévention de la pénibilité, nomtmeat par l'adaptation et l'aménagement du pstoe de trvaail ;

c) Les aticons ptteernenis dnas au moins duex des cniq dnemoias siatvns :

? remnuецertt de salariés âgés dnas l'entreprise, le grpuoe ou la bcarhne ;

? apiotiiaicntn des évolutions pleesfolnnoises et gositen des âges ;

? onairsitagon de la coopération intergénérationnelle ;

? développement des compétences et des qtlcnauiifoaos et accès à la foamitron ;

? aménagement des fnis de carrière et de la tirntosain ertne activité et rrtetiae ;

4. L'accord ou le paln d'action définit des ancoits prteenmtat la tiinmsarsosn des sorivas et des compétences en doticern des jeunes. Il puet également préciser les modalités de taioisssrmin des compétences en dcitoiren des salariés âgés. Il vielle à gtrinaar la trmnssioian des compétences et sorivas tnheequics les puls slbseines puor l'entreprise en s'appuyant sur les ? compétences clés ? identifiées dnas le diagnostic.

Les modalités de trniamsosn des compétences prévues par l'accord clcetliof ou le paln d'action penevut croerpndme nmmaeott :

a) La msie en pcale de binômes d'échange de compétences etrne des salariés expérimentés et des jneues aaynt développé une première expérience pinolfesoserlne dnas l'entreprise ;

b) L'organisation de la diversité des âges au sien des équipes de travail.

Les oecibtjfs d'égalité plelonossefnire ernte les femems et les heomms dnas l'entreprise, de mixité des eipomls et de prévention de la pénibilité s'appuient sur les eneteamnggs scsrstiuos par l'employeur dnas le cadre des aoccrds ou plans d'action mentionnés aux atrlceis L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du présent cdoe et L. 138-29 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article R. 5121-30 du cdoe du tivraal

Le doiaintsgc mentionné au VI de l'article L. 5121-17 est tnasmris par l'entreprise ctveuore par un aocrd de bcanhre étendu à la dcitoeirn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tiarval et de l'emploi.

Le présent annævt erterna en apltiocapin le lmeadienn du juor de la poicuiatbln de son arrêté d'extension au Jaunorl officiel.

*En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014*

## Annexe II

Calendrier prévisionnel de msie en ?uvre des actios prévues par l'avenant n° 47 ratifé au ctroat de génération

Calendrier			
Engagements en fevuor de l'insertion diabure des jeenus dnas l'emploi			
Article 4.2. Pooimartn des métiers auprs des élèves des collèges et lycées	Ouverture des gdrenas suerafcs aux élèves d'établissements du saanricde dnas le crdae de ssinoses de découverte	En continu, dnuart tote la durée de l'accord	
Article 4.3. Sippsouern des obtseacs à l'accueil de sagtaries munies	Partenariat de la CFEPFP avec l'éducation nntialoea afin de fosraviv l'intégration des élèves meirnis dnas les entreprises	En continu, drnaut tote la durée de l'accord	
	Recensement par la CNFEPFP des boems petruqias éventuellement misés en pcale au sien d'autres branches	En continu, dnuart tote la durée de l'accord	Article 4.4. Développement de la POE collective
			Promotion auprs du FSPPP de ce dssiipitof qui pemt la découverte des métiers parhs de la gdrane drititobstun par des jeenus snas qualification
			Immédiatement plus aeenlennmlut sur la baae des aatenlennmlut du FSPPP

Articles 4.5 et 4.6. Pimroon des métiers auprès des jeunes et des jeunes d'emploi	Réalisation d'une étude sur les trjiteaoers piteosonrisiens et la ptoorim scolaie au sien de la branche Diffusion des résultats de celle-ci auprès des jeunes et des aeturcs de l'orientation et de l'insertion Soutien à la création d'une « mission de la drotustian » espace dédié aux élèves de l'année de l'orientation et de la distribution, par la moisin l'caoe puor l'emploi de Paris, afin d'assurer la pntion des métiers du steucr auprès des jeunes d'emploi	Immédiatement	En continu, durant toute la durée de l'accord	A coempr de l'entrée en viuegr du présent accord	Création par la CPEFNP et diffusion auprès des descriptes d'un « guide d'accueil dnas l'emploi », spropout de présentation du secteur et de ses métiers et getairans dnot bénéficient les jeunes embauchés. Il crompote nmtmoaot des irnooafims : ? sur les distioiss d'aides au Inegomet enixtats ; ? sur les getairans du régime de prévoyance de la branche	Mars 2014	Article 4.7. Acgnamcneomps des eerentinsps dnas la pntion des métiers du steucr auprès des jeunes d'insertion des jeunes	Article 4.8. Développement de l'alternance	Dans le crdae de la CPNEFF, suivi de l'effectif meyon auenel, des ctitoras en aantnerce aevc un otjeil de croissance Soutien du diossipit de péréquation au poifrt des irainotoms en aetnarce et puis particulièrement en luever des pilubcs les moisin qualifiés	Evaluation annuelle En continu, durant toute la durée de l'accord	Article 5.2. Mise en pcalce d'un « ethrieten saion » au profit des puls de 55 ans afin	Article 5.5. Développement des compétences et accès à la formation	Amélioration des conditions de travail et prévention des soins de pénibilité	Article 6. Prévention et suivi de la pénibilité	Article 7. Développement de la coopération intergénérationnelle et de la formation des tuteurs	Article 10. Adie à la réalisation du dtgaoisnic préalable
---	--	---------------	---	--	--	-----------	--	--	---	---	--	--	--	---	--	---

# Avenant n 48 du 17 avril 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FANA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La FTGA FO,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

## « Titre VI Travail à temps partiel Préambule

Les emplois à temps partiel représentent près de 30 % de l'emploi de la branche, ctpmoe tneu etmelelenisset du nmbroe iatrpmont de salariés dnot la présence est nécessaire simultanément afin d'accueillir et de sriver les clintes et de procéder à l'encaissement aux mmtnoes d'affluence, les managiss étant smius à des vitairnos extrêmement itmroatens de fréquentation etrne les jrous de la semaine, vorie du mois, asii qu'entre les mnemtos de la journée. Ctete particularité, si elle rned puls ceolpxme l'organisation du travail, entraîne d'un piont de vue sicaol à la fios des conséquences posieivts et des risques.

D'une part, l'existence de ces eomplis à tepms paietrl cnustoite en eefft une opportunité précieuse puor de nrebmuox salariés de ccioelir la pirsuote d'une vie pelsenifosolne aevc des responsabilités diverses, fliaaeimls notamment, luer permettant, caenrirotneht à une sitaioatun fréquente puor les générations précédentes, d'éviter d'interrompre luer carrière puor de lgnuoes années, aevc tous les conséquences qui en découlaient en trmees de prtee d'employabilité et de désinsertion professionnelle, et d'absence de pctoeiotrn saciole propre. L'existence d'emplois à tpeps ptieral pmreet également à de nmerbuox étudiants de farie fcae aux cetniorntas financières liées à la pxioustue d'études. Mias d'autre part, dnas une siituaotn de chômage important, des salariés puenvet être amenés à suisorcre un croatnt de tiaavrl à tpeps preatit non pas puor des miotfs de cointcaoiiln de luer vie polsrenlinsoefe aevc d'autres impératifs, mias umqenuinet par défaut, aevc des conséquences négatives, en paciiluterr lorsqu'un rveenu à tpeps paetrl ctonsiute le suel revenu d'un foyer. Si les enquêtes que les prrneaietas suiaocx ont fiat réaliser auprès des tvaaillevrlls à tpeps paetrl eux-mêmes mternont que ctete sttioatun n'est pas aussi fréquente, elle ctinboure à susciter, nmneamott de la prat des pivouors publics, une viosin a prroi négative de l'emploi à tpeps partiel, qui tned à en mimienisr les apports. Dans ce contexte, il arpatinept aux pearinrtas souciax de la

Article 10. Adie à la réalisation du dtgaoisnic préalable

Accompagnement des etrnpreiers dnot l'effectif est cropmis entre 50 et 300 salariés dnas l'elaboration de luer

bahnrcce d'établir des pircpines et des règles prtmneetat à la fios aux eolpms exntiatss d'être prouvs et aux pnerseos siaatounht execrer luer activité preosionnlflnee à tpeps peairtl de dspesior d'offres adaptées, en fvoaiarnst le tpeps ptearil choisi. Les peneaitars sicaoux rpelapnelt que le traival à tepms cmpoelt diot rtseer la fmore de diot cmoumn de l'emploi salarié au sien de la branche. C'est dnas ce cadre, et grâce à un daulgoie saocil constant, que la cnieontovn civtcoelle naotintle a nometmnat prévu dès 1993, en matière de tpeps partiel, une durée mmialine de référence de 22 hurees hebdomadaires, entsiue portée à 25 heuers en 2008. Le présent aocrd prouisut l'elaboration d'un statut du tariavrl à tpeps paietrl cenrsodoranpt à la fios aux nécessités de foceneinntnomt des entreprises, en periutaiclr au raged des citernatons des ctlenis eux-mêmes, et à l'amélioration de la qualité de vie au tvaivrl des salariés concernés.

## Article 6.1 Droit à une durée mmliniae cllaoutrctene garntiae 6.1.1. Ppicrne d'une durée milainme cnolonnnelivtee

A cpeotmr du 1er jvanier 2015, le ctonrat de tiaavrl des salariés à tpeps paietrl qui relèvent à trtie ppriancil du régime général de la sécurité slacoie diot être établi sur une bsae rémunérée d'au mnios 26 heurus par semaine pseaus cmersopis (ou de luer équivalent mensuel) soit, en apolpiacitn de la règle de mensualisation, 112 heuers et 66 centièmes rémunérées mensuellement, suaf en cas de crtaonts clncuos aevc des étudiants de mions de 26 ans ou de dmandee epepxsrse des intéressés, dnas les cdioionns précisées ci-aprés. Les heuers de tvaairl dovinet être fixées de telle façon que les salariés à tpeps ptraeil qui le shnoutiaet et qui en ont exprimé le shaouit par écrit à luer emlyoeupr pnsuniet eeexcr une artue activité ou, aautnt que friae se peut, gérer lures oniatilogbs fielliamas (travail sur 4 jruos ou unmeuenqit le matin, par exemple). Cttee dotpioisinn n'exclut pas une oaaigtison sur le mios visant à rctspeer le même objectif.

### 6.1.2. Eeocixnps : crttonas ne rlenavet pas de la durée minimlae

a) Catotnrs cocluns aevc des étudiants de monis de 26 ans  
L'emploi à tepms piaterl représente puor les étudiants la possibilité de ccioinler lures études aevc les myneos de les financier, tuot en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sien des établissements pmeert également de fitclclair l'octroi aux atreus salariés de ropes haimdedoarebs iunnaclt le seamdi et/ ou le dimanche. Il diot par conséquent être encouragé aautnt que possible. Afin de gtaranir la compatibilité enrte activité pesofnlrlseone et egcnexeis liées à la puisroute d'études, la durée mamlinie de 26 hurees n'est pas ailplbapce aux cnaottrs colnucs aevc des étudiants âgés lros de luer ecmhuae de minos de 26 ans, qui pnevut être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré cmroe étudiant tuot juene truitlaie de la crate d'étudiant ou d'un ccafeitrt de scolarité en curos de validité à la dtae de psire d'effet du contrat. En dhores de ctete particularité, les aterus règles du présent trtie

snot alpielbcpas aux salariés étudiants, sauf aménagements expressément prévus et liés à leur situation de scolarisation. Il est en particulier rappelé que le statut de travailleur avec un étudiant est un statut de travail à durée indéterminée (ou, dans les cas de roucrs autorisés, à durée déterminée) de droit commun quant au droit à l'ensemble des droits et avantages prévus par la législation ou les accords collectifs, sous la seule réserve des particularités qui pourraient être liées à la situation d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au travail de fin de semaine.

Le salarié étudiant qui en fait la demande bénéficie par ailleurs d'une priorité pour se voir proposer l'attribution, dans le cadre d'avenants temporaires à son horaire régulier, d'heures de travail complémentaires avec sa qualification et diplômées pour une période de vacances scolaires ou universitaires. Cette priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, sous la disponibilité de l'étudiant.

Dès lors qu'il informe l'employeur de sa situation et en justifie, le jeune salarié qui a été engagé en tant qu'étudiant et qui ne poursuit plus d'études est prioritaire pour l'attribution d'heures de travail complémentaires de lui garantissant une rémunération équivalente à son niveau de rémunération de 26 heures hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en effectue la demande, pour l'étudiant poursuivant ses études au-delà de l'âge de 26 ans. Ces dispositions ne remettent pas en cause les avantages pouvant être attribués au sien des enseignants en matière de réévaluation des bourses des étudiants.

b) Demande d'indulgence d'un temps partiel inférieur à 26 heures (1)

Compte tenu de la durée de référence de 26 heures fixée à l'article 6.1.1, les demandes de travail à temps partiel établies sur une base inférieure à 26 heures sont nécessairement écrites. Elles doivent être motivées, soit par des raisons d'ordre professionnel, qui doivent alors être explicitées (cumul avec un autre emploi en particulier), soit par des raisons d'ordre personnel (obligations familiales, raisons médicales, activités associatives, poursuites d'études au-delà de 26 ans ?), qui relèvent de la vie privée du salarié et dont le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. A l'égard de ces dernières, l'exigence de motivation est par conséquent considérée comme satisfaite par la mention du caractère personnel des raisons susmentionnées du salarié à rechercher un emploi représentant moins de 26 heures hebdomadaires.

Afin d'éviter la confusion de termes de travail à temps partiel de moins de 26 heures avec des postes qui ne les constituent qu'à défaut d'offre de travail à l'heure, l'offre d'emploi pour un statut établi sur une base inférieure à 26 heures devra préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des personnes exerçant une activité professionnelle réduite.

Les horaires de présence inférieurs à 26 heures sont organisés sous forme soit de journées complètes, soit de demi-journées complètes, conformément à des plannings d'au moins 3 h 30 de travail continu ou, à défaut, de demi-journées régulières.

Dès lors qu'il informe l'employeur que les heures l'ayant conduit à solliciter une durée de travail inférieure à 26 heures ont disparu, le salarié est prioritaire pour l'attribution d'heures de travail complémentaires de lui garantissant une rémunération équivalente à son niveau de rémunération de 26 heures hebdomadaires.

### 6.1.3. Priorité et organisation de la polyvalence

Les possibilités de cumul des activités complémentaires à leur activité principale est un avantage pour permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur volume d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du flux clients au sien de la journée et de la semaine ne permet pas de proposer à tous les salariés dont la présence est nécessaire aux moments d'affluence, en particulier en caisse, d'exercer leur activité à temps partiel sur leur poste. L'exercice d'une activité complémentaire dont les horaires sont complémentaires avec ceux de l'activité principale permet au salarié qui le souhaite de compléter ses horaires de travail au sien du même établissement, afin soit d'augmenter la base horaire de son contrat à temps partiel, soit de passer à temps complet, notamment dans le cadre d'une augmentation du travail soit sur plusieurs rayons, soit en cas et en rayon.

Ainsi définie, la polyvalence se distingue du travail occasionnel, temporaire et de la polyvalence pratiquée par ailleurs dans les postes établis. Elle est organisée sur deux postes de travail maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci. Cette polyvalence s'accompagne des formations professionnelles

requises, pour lesquels les priorités successives peuvent que le dispositif de qualification de qualification professionnelle (voir titre XII, annexe II) est l'un des outils à disposition. Le rôle de l'entretien personnel est essentiel pour l'organisation de la polyvalence pour les salariés intéressés.

### 6.1.4. Salariés présents avant le 1er janvier 2015

Les salariés inscrits à l'effectif avant le 1er janvier 2015 et dont le contrat de travail a été établi sur la base de 25 heures en application des dispositions de l'avenant n° 25 du 17 juillet 2008 à la présente convention sont prioritaires pour l'attribution d'heures de travail complémentaires pour une durée indéterminée au sien de l'établissement, afin de leur garantir une rémunération à hauteur de 26 heures hebdomadaires, sauf obligation de leur part.

Les entreprises concernées d'ici à la fin du premier semestre 2015 un échéancier afin de prioriser l'effectivité de cette priorité pour les salariés concernés souhaitant en bénéficier. Le rapport annuel de la direction sera doté d'un indicateur permettant aux entreprises de évaluer le nombre de salariés à temps partiel à 25 et à 26 heures.

## Article 6.2

### Organisation du temps de travail

#### 6.2.1. Indivisibilité du temps de travail

Les horaires de travail doivent être affichés par l'entreprise 2 semaines à l'avance. Ils doivent préciser la composition des équipes ou les horaires individuels. Ces horaires peuvent être modifiés en cas de circonstances imprévues.

#### 6.2.2. Temps de travail

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures de temps de travail effectif, hors pauses (3 heures et 9 minutes pause rémunérée comprise). Le travail continu s'entend d'un travail sans coupure ; les temps de pause, rémunérés ou non, ne constituent pas une coupure.

Les entreprises et établissements sont incités à mettre en place l'organisation des horaires tenant compte, dans toute la mesure du possible, des contraintes individuelles des salariés et notamment des temps de déplacement.

De façon à favoriser des durées de travail équilibrées de travail complémentaires au mieux aux attentes de chaque salarié, les entreprises sont encouragées à évaluer la possibilité de développer la polyvalence définie à l'article 6.1.3.

#### 6.2.3. Coupures

La journée de travail ne peut comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, la durée maximale de celle-ci étant fixée à 2 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement, 3 heures lorsque l'établissement ouvre un temps de pause à la mi-journée.

Par dérogation, et compte tenu des contraintes de fonctionnement de cette activité, la durée de coupure des salariés occupés au sien de cafétérias peut être de 4 heures.

En application de l'article L. 3123-16 du code du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement concluant des accords différents, le salarié à temps partiel ne peut pas bénéficier de coupures de la semaine excède 2 heures bénéficiant, à titre de contrepartie, d'un commun accord avec l'employeur d'une augmentation de son travail selon l'une des modalités suivantes :

? augmentation du travail sur 4 jours et demi au maximum ;  
? ou augmentation du travail sur 9 demi-journées au maximum ;  
? ou coupures de travail effectuées d'une durée maximale de 3 h 30.

Au sens du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de travail effectuée sans coupure, et d'un maximum de 5 heures.

En outre, lorsque la coupure d'un salarié à temps partiel excède 2 heures, l'amplitude de la journée de travail concernée est limitée à 12 heures (13 heures en cas d'inventaire comptable).

Les entreprises s'efforcent de limiter en temps les temps de travail des salariés pour l'organisation de la coupure.

Les dispositions du présent article n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demande des salariés à temps partiel de modifier leurs horaires ou leurs conditions de travail nécessitant une durée de coupure supérieure à 2 heures. Dans ce cas, la durée de coupure

puet être d'un cmoumn acocrd fixée de manière à s'adapter à ctete contrainte.

#### 6.2.4. Compléments d'heures

Comme les auetrs éléments contractuels, la durée du tivaarl fixée au caonrtt puet être modifiée, de manière définitive ou a ftoiroiri temporaire, tnat à la basise (notamment dnas le crdae du congé paentral d'éducation à tpems ptiarel ou en cas de rtocirietsns médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » csoorpernd au choix des petairs au cnotat de mrajoer treeamponemirt la durée crotaceunllte de travail, aifn d'effectuer le ranmempeclt d'un salarié absent, ou en riaosn d'un beosin trermapoie d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, roenfrt momentané ?) ; les hreues csrnenopodtears ne csnttioutet dnoc pas des hurees complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le puls snuovet voctiaon à ittennvrrer dnas des cas puor leeqsuls il auarit également pu être recurou au cnarott à durée déterminée, la reilitaon crleulotacnte n'en deeinvt pas puor aanutt à durée déterminée ; les règles spécifiques du caonrtt à durée déterminée (cas de recours, minoents obligatoires, etc.) n'ont dnoc pas vcoiaotn à s'appliquer aux antaevns temporaires.

a) Priorité au bénéfice des salariés à tpems pieatrl de l'établissement

Les salariés à tpeps peratil pvenuet dndmaeer par écrit à se vior poesoprr en priorité les compléments d'heures tpoeeemnaierert dislinpobes cesodornrnpat à luer qfiictliauaoon et ceopambitls aevc lrues hriaosers de travail. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de luer psrpoeer les herues diblpinsoes cdoptoennaersss aanvt de riocurer à une emabhuce externe. Toutefois, en dehrs des aetnnvas cnucols puor le rlamcenempt de salariés atnesbs nommément désignés, le nrbone d'avenants treeomriaps colncus aevc un même salarié à tpeps parteil est légalement limité à 8 par an, qluee que siot la durée de ccauhn d'entre eux.

L'attribution des compléments d'heures diot s'effectuer aevc équité, aifn de ne pas réserver ceux-ci en pemcanerne aux mêmes salariés.

Le salarié puet à tuot mmnoet iefnormr l'employeur qu'il ne shuaotie puls se vior ppooesr les compléments d'heures.

b) Dorit au rfues

L'avenant tpeomraie pmeert au salarié de n'accepter que les denadmes cobtmepials aevc ses pperros contraintes. En conséquence, quel que siot le délai dnas leuqel le complément d'heures est proposé, le salarié ne puet être tneu de l'accepter ; son rufes ne csntuoite ni une faute, ni un mtoif de licenciement. Il en va de même en cas de reufs du salarié de reelnmneeluovt d'un avenant.

c) Apioeactctn de l'avenant

Lorsque le salarié atpccce le complément d'heures proposé, un aaenvt torarpméie au crotant de tivaral est conclu. Il iuiqnde la nolvleue durée cltltculareone de travail, les dtaes de psrie d'effet et de fin de la mdaoictfioin contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période asni définie la durée corllatnuctee antérieure reprend effet, suaf nuoevl avenant. Le ruoter du salarié dnas sa soitatiun d'origine à l'issue de l'avenant cunotantsit la spimle apalpiciton de celui-ci, il ne représente pas une mioaitiofcdn de son catonrt de travail.

En cas de reecnmeamlpt d'un salarié absent, le nom de celui-ci diot être indiqué dnas l'avenant ou dnas un dmeocnut annexé, futae de qoui l'avenant srea comptabilisé au ttrie du quota d'avenants anenlus hros remplacement.

Lorsque l'avenant ne potre pas teiamreenormpt la durée cutrenotcllae de taviarl au nvaieu du tpeps complet, il inqdiue la répartition des hueers ernte les juros de la seimnae ou les sanimees au ctnroat ou au-delà des lmitais prévues par celui-ci ne cotsitue ni une fatue ni un mtiof de licenciement.

a) Exécution des hreus complémentaires

Lorsque des herues complémentaires snot demandées, l'entreprise diot rtescper un délai de prévenance de 7 jours, suaf corncnasictes elitnenoeplexcs (par exemple, ascnebe imprévue) ;

#### 6.2.5. Hurees complémentaires

Le cnotrat de tiraavl diot prévoir le nmrboe d'heures complémentaires pnuvoat être effectuées, dnas la ltiime de 1/3 de la durée ccuotarlltne de trvaail hedibraaomde ou mensuelle. Le rufes par un salarié d'effectuer des herues complémentaires non prévues au ctnroat ou au-delà des lmitais prévues par celui-ci ne cotsitue ni une fatue ni un mtiof de licenciement.

a) Exécution des hreus complémentaires

Lorsque des herues complémentaires snot demandées, l'entreprise diot rtescper un délai de prévenance de 7 jours, suaf corncnasictes elitnenoeplexcs (par exemple, ascnebe imprévue) ;

dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le rufes du salarié d'effectuer les hreues complémentaires en qtuoesin n'est pas fautif, y cirmops si ces hurees snot prévues au contrat.

b) Rémunération des heuers complémentaires

Les herues complémentaires snot atriesoss d'une mjoarotan de saailre de 10 % puor cllees aiomcpcles dnas la ltmie du 1/10 de la durée cnuatoteclre de tviaarl et de 25 % puor celels aiompecls au-delà.

Par exception, en aotilppcian de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail, losurqe la durée corautnleclte de taviarl est majorée tnmamperrioeet dnas le crdae d'un avnaent au cnatort ("complément d'heures"), toutes les hreus complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée cltceonltuare résultant de l'avenant temporaire) snot aersotiss d'une maootajrin de 25 %, y corimps lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de ctete durée contractuelle.

c) Intégration des hurees complémentaires dnas le contart de travail

En aocpilitpan des dtiopisnoiss légales, lurosqe pdnenat une période de 12 smenaies consécutives, ou pnaednt 12 smeneias au crous d'une période de 15 semaines, l'horaire myeon réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heeurs au mnois par semaine, ou de l'équivalent muesnel de ctete durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou trearpoime par avenant "complément d'heures", dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 juros en anjotaut à l'horaire antérieurement fixé la différence ertne cet haoirre et l'horaire myeon réellement effectué.

Cette mtacodiifion est constatée par un anvnaet au ctnarot de travail.

Cette dsiiiootpsn n'est pas ailaplbce :

? en cas d'opposition du salarié concerné en atlpipoaicn de l'article L. 3123-15 du cdoe du triaavl ;

? en cas d'organisation d'horaires sur une bsaie annuelle, dnas les cinioontds prévues à l'article 6.6 ci-après.

#### Article 6.3

##### Contrat de tiarval

##### 6.3.1. Forme, cas de rceorus

La nrtuae du conartt de taarivl des salariés à tpeps ptiaerl est en pinrpice à durée indéterminée.

Sous réserve de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail, le ctnorat à durée déterminée ne puet être sriosuct que dnas les cas svtunais :

1. Rmmepeechnalt d'un salarié en cas :

a) d'absence,

b) De pasasse pirvisoroe à tpeps partiel, cnolcu par aneavnt au cntoart de tivaral ou par échange écrit ertne ce salarié et son emloyppuer ;

c) de snosupeisn de son cnotrat de tvraail puor un mitof artue que le clnioft coletlcif ;

d) d'attente de l'entrée en scrviee eciftvfee du salarié recruté par cnotrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2. Amsseiecnrot trroimepae de l'activité de l'entreprise, consécutif par exemple, à l'ouverture ou à l'agrandissement d'un magasin.

3. Eplioms à caractère snneaosiir au sien des établissements situés dnas les vllies truusteqiis ou thermales, ou dnas les zoens d'animation ctuulellre pamntnerree ou d'affluence tuiqstiuore exceptionnelle.

4. Rplemacmenet du cojonint d'un chef d'entreprise cemcramiloe prcapitniat eetveimecfftnt à l'activité de l'entreprise à ttrie psoinfosrenel et habituel.

Afin de lieimtr le rreucos au cornatt à durée déterminée, les eernptrseis privilégiéront les salariés à tpeps pearitl qui shuioatnet compléter luer hrraoie de tvaaril dnas le crade d'avenants tmerariopes à luer hrrioae régulier "compléments d'heures" tels que prévus à l'article 6.2.4.

##### 6.3.2. Metoinns oiaieiglbtors

Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le ctnorat de tvraail des salariés à tpeps prieatl est écrit.

Il mnienonte nonmteamt :

? la qiltaiuaifcon du salarié ;

? la durée hdaoirbamede ou mlseulnee du taraivl aisni que sa répartition etnre les juros de la siamnee ou les sameines du mios ;

? les cas et la nuatre d'une mfiatocdiioin éventuelle de cttee répartition ;

? les lmiites dnas lelulsqees peveunt être effectuées des hurees complémentaires au-delà de la durée de tvraial cnuoarcettle ;

? le sliraae hiorrae et le sarilae menseul cospronrdneat à la durée

fixée au contrat ;  
? les éléments de la rémunération ;  
? lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les 2 demi-journées de repos qui, par convention, constituent les repos supplémentaires s'ajoutant aux repos habituels ;  
? les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage) ;  
? lorsqu'il est à durée déterminée, le motif précis de son recrutement ainsi que les autres motifs prévus par la législation spécifique à ces contrats.

### 6.3.3. Méthode de la répartition des heures prévue au contrat

A moins qu'elle n'intervienne d'un commun accord, la méthode de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 2 semaines au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai se substitue au délai de 7 jours prévu par la loi. La méthode est écrite.

En application de l'article L. 3123-24 du code du travail, lorsque le contrat de travail ne prévoit pas les cas et la nature des motifs de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, celles-ci ne peuvent être imposées au salarié, et son refus ne constitue alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une modification de la répartition de la durée de travail intervient en application du contrat et dans un cas qu'il prévoit, le salarié peut la refuser lorsqu'elle n'est pas compatible avec des obligations professionnelles impérieuses, avec le statut d'un employé salarié ou supérieur, une période d'activité fixée chez un employeur ou une activité professionnelle non salariée.

## Article 6.4

### Statut du salarié à temps partiel

#### 6.4.1. Heures

Lors du recrutement, les entreprises doivent informer le candidat à l'embauche de l'ensemble des conditions de travail (à temps partiel, durée contractuelle, heures complémentaires éventuelles ?), la rémunération, l'organisation du travail. Elles sont également incitées à attirer l'attention du candidat sur la compatibilité de l'emploi offert avec sa situation personnelle. Elles doivent également informer le candidat aux conditions particulières du salarié en termes de disponibilité afin de rechercher les meilleurs candidats parmi ceux de son secteur d'activité.

#### 6.4.2. Égalité de traitement

6.4.2.1. Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment en matière de promotion, de formation, d'accès au logement ? dans le cadre du 1 % logement ? sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2.2. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

6.4.2.3. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de "protection" (longue maladie, maladie professionnelle, accident de travail, maternité) est identique à celle du salarié à temps complet.

6.4.2.4. Le calcul des avantages, ayant ou non le caractère de salaire, s'effectue selon le cas :

? soit au prorata du temps de travail effectif accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions contractuelles pour l'abandon ;  
? soit par rapport au salaire effectif perçu pendant cette période de référence.

#### 6.4.3. Rémunération

#### a) Principes

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspond à l'horaire contractuel (pouvant inclure les heures prévues par avenant temporaire selon la durée de celui-ci) est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires sont rémunérées en sus, selon les modalités légales.

Pour l'application de l'article 3.7 "Prime annuelle", la notation de "salaire de base de novembre" doit s'entendre du salaire correspondant à l'horaire moyen mensuel contractuel au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, calculé en tenant compte des avantages temporaires qui ont pu s'appliquer pendant cette période, la prise en compte des avantages éventuelles étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du même article sur la base de l'horaire moyen contractuel au cours des 12 mois précédant le congé.

#### b) Rémunération des salariés à temps partiel tirés d'un mandat de représentation du personnel

En application de l'article L. 3123-29 du code du travail, "le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats dévolus par lui au sein d'une entreprise". Toutefois, les entreprises peuvent convenir de se prévaloir de cette disposition. Elles ne pourront dans ce cas être tenues d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

#### 6.4.4. Jours fériés

Les dispositions relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire hebdomadaire de travail n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du travail prévue au contrat ne peut être modifiée en vue de faire échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les heures de travail prévues du fait du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

#### 6.4.5. Accidents de travail et maladie

Les salariés à temps partiel ne doivent pas subir du fait de leur durée de travail de restriction d'accès aux possibilités de formation professionnelle, ni se voir privés des possibilités d'évolution professionnelle ouvertes aux salariés employés à temps complet sur un même poste.

Les dispositions spécifiques qui leur sont applicables en matière de formation professionnelle (notamment en ce qui concerne le taux de prises en charge par l'OPCA des actions de professionnalisation) figurent au titre XII de la présente convention.

#### 6.4.6. Compte épargne-temps

Les salariés à temps partiel sont concernés à durée indéterminée par le compte épargne-temps selon les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le compte épargne-temps, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de celui-ci en application de l'article 5.17 du titre V de la présente convention sur la durée et l'organisation du travail.

Le nombre de jours épargnés figurant sur le compte du salarié est calculé sur la base du nombre d'heures moyen contractuel à l'horaire régulier contractuel. Parallèlement, le congé pris par utilisation du compte épargne-temps est rémunéré sur la base du nombre d'heures moyen de l'horaire régulier contractuel.

#### 6.4.7. Cumul d'emplois

Lorsqu'un salarié souhaite occuper un second emploi et demande pour cela un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le plus précis justificatif. Celui-ci examine la demande du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires individuels doit en effet être privilégié pour les salariés intéressés. Les périodes d'emploi sont précisées par demi-

jours de travail.

Lorsque l'exercice d'une autre activité professionnelle, comptabilisée avec les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne peut y faire obstacle en modifiant l'organisation de ces périodes.

## Article 6.5

Passage de temps complet à temps partiel ou de temps partiel à temps complet

### 6.5.1. Modification sur les emplois de salariés

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou redonner un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidat à ces emplois. Les employeurs devront s'assurer de l'efficacité des circuits d'information mis en place, tels les bureaux de l'emploi et toute autre forme d'affichage sur le lieu de travail.

### 6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit prioritaire, à compétences égales, pour obtenir un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

### 6.5.3. Salariés à temps complet

a) Modalités de demande de passage à temps partiel

La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit. À compter de la réception de la demande écrite, l'employeur dispose de 2 mois maximum pour apporter une réponse motivée. En cas de refus, il doit :

? justifier de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;

? ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;

? ou en outre démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Lorsque la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi, dont la date de mise en œuvre, qui doit être la date de prise de poste et de rattachement à la demande du salarié, doit être revêtu de l'accord exprès du salarié.

b) Réduction des heures de salariés non travaillés  
Conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des bourses de sa vie familiale. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle déterminée à l'article L. 3123-1 du code du travail.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire effectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement. Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et au repos collectif s'appliquent aux heures supplémentaires et au repos collectif d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures supplémentaires au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.

L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

c) Réduction de la durée de travail pour motif économique

En cas de licenciement ou de mise à la retraite d'un salarié dans l'année suivante la date d'effet d'un passage de temps complet à temps partiel pour motif économique, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculé, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

## Article 6.6

### Spécificités du temps partiel aménagé sur l'année

Le travail à temps partiel peut être aménagé avec, dans certaines limites, une variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans le contrat de travail, sur une base annuelle.

La mise en œuvre de ce dispositif vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. À cet effet, le temps partiel aménagé doit comporter :

? aux salariés : la garantie d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les périodes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;

? à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est entendu que les salariés exerçant leur activité dans le cadre annuel bénéficient de l'ensemble des dispositions prévues au présent titre pour les salariés à temps partiel (plages minimales, régime des coupures, maintien des heures complémentaires ?).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

### 6.6.1. Durée minimale du travail à temps partiel aménagé sur l'année

6.6.1.1. La base hebdomadaire minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel aménagé est de 29 heures, peaufinées comprises, ou de leur équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une augmentation de leurs horaires sur une base hebdomadaire et une variation de plus ou moins 4 heures de travail par semaine. La durée hebdomadaire ou mensuelle devra correspondre en moyenne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.2. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'une garantie de 29 heures minimum prévue pour leurs horaires organisés sur une base annuelle, avec une variation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures de travail.

### 6.6.2. Particularités et modalités des salariés

6.6.2.1. La proposition individuelle sera communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et portée en copie lors de son élaboration, notamment :

? les périodes spécifiques d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année ?) ;

? la périodicité des ajustements de la proposition pratiquée de tenir compte d'événements annuels par avance de l'entreprise, selon des délais préalables (salariés travaillant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation ?) ;

? les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un accroissement d'activité.

6.6.2.2. La proposition individuelle visée à l'alinéa précédent sera soumise aux instances représentatives du personnel, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dans tous les cas, elle sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

6.6.2.3. Les salariés sont avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai peut être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue).

6.6.2.4. La proposition individuelle peut être modifiée à l'issue de chaque période d'aménagement.

### 6.6.3. Modalités de compensation, rémunération

Un contrat de compensation sera conclu au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures supplémentaires en plus ou en moins par rapport à son horaire contractuel. Ce contrat est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période d'aménagement. Il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail sont décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.3 du titre V de la présente convention, soit :

? directement par le salarié selon ses moyens (badgeuse, ceinture d'émargement, pointeuse, par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;

? chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

La rémunération sera lissée sur la moyenne de 29 heures hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cours d'année, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de contrat de travail et comparé à l'horaire moyen pour l'année.

S'il apparaît, après calcul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui sont rémunérées avec le solde de tout compte.

En cas de durée du travail inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tout compte. Aucune retenue ne pourra toutefois être opérée en cas de licenciement économique après ou pendant une période d'aménagement.

#### 6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.1. Les acsbnbes rémunérées ou indemnisées, les congés et arosontuatis d'absence aulexqs les salariés ont droit en aiotpliapcn de doionpissits conventionnelles, asini que les aioncebs pour mlidaie ou accident, ne pnuuevt fiare l'objet d'une récupération par le salarié. Ces abeneccs ne snot dnoc rtueens que pour leur durée réelle, c'est-à-dire pour le temps pneandt lequel le salarié aurait travaillé s'il avait été présent.

6.6.4.2. Suaf aplcitapon de l'article L. 3122-27 du code du travail, lsqrooe l'horaire effectué n'a pas atteit la griaatne cotuerctllae du fiat du salarié, l'employeur pruora régulariser le saiarle en fitcoonn des hruées non effectuées (sauf en cas de maiteinn de celui-ci en aacpopitlin d'une dpoisoitn légale ou conventionnelle), ou rpetreor les heerus d'absence dties récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.3. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hoaidmberade ou meulesnle fixée au catornt et calculée pour l'année, les hreus de dépassement snot rémunérées au tuax légal et l'horaire prévu dnas le ctrnoat est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jrous et suaf oitioopspn du salarié intéressé, en ajuoat à l'horaire antérieurement fixé la différence etrne cet hrriaoe et l'horaire moyen réellement effectué.

#### Article 6.7

##### Information des iutntotins représentatives du peonesrl

6.7.1. Dnas les eenrsirtpes qui en disposent, le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibérera au mnios une fios par an sur la puiltioqie de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps prtial et ses pceeevspirts d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un blain de la répartition, par catégorie ssoeclpenlinosfoiroe et par sexe, du nombre des heerus travaillées par les salariés à temps pritael par rapport à ceells effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bailn srea porté à la caacisnsonne du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion. Dnas les ertreisepns qui en relèvent, il srea eisutne intégré à la bsae de données économiques et scieoas de l'entreprise.

6.7.2. La diussocsn de la progaaormtmin aunellne intivicdae de la durée et de la répartition du temps de trviaal prévues dnas les accdrs clficotes sur la durée du tariavl ptoerra également sur le tviaarl à temps preaitl aménagé sur l'année.

## Avenant n 49 du 25 juin 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La CFSV CTF ; La FANA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CGT commerce,

#### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2015*

Le présent avenant a pour oejbt de mettre en conformité la définition des bénéficiaires du régime avec le décret n° 2012-25 du 9 jaeinvr 2012 rlteaif au caractère cloltecif et oigbaortlie des

6.7.3. Pour les ereeirsptns dnispaoast d'un comité d'entreprise ou d'établissement, les patnreiears soicaux sitegarains nmlpreeapt que la msie en plcae de la polyactivité dnas l'organisation du taravil de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une meruse puenllocte ou isolée, dnnoe leiu à iotinofrman et consultation.

6.7.4. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, srea informé tmetetlrseireimt des ctrnoas qui auront été conclus à temps partiel, des heeurs complémentaires effectués, de l'évolution du nomrbe de cnoatrs dnnt la durée est inférieure à cllee définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nomrbe de cntotras à temps copmlet modifiés en temps petrail à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les iimoonatrfns ci-dessus mentionnées seront, conformément aux alciersts R. 2323-1-2 et R. 2323-1-3 du code du travail, intégrées à la bsae de données économiques et selaoics de l'entreprise pour cleles qui y snot soumises, et miess à juor périodiquement.

#### Article 6.8

##### Missions et svuui de la banrhce

Les pitearaerns suaocix de la banchre se snot dotés des monyes d'identifier les mftios de sftisicoaatn et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation en 2009 puis en 2013 d'une étude confiée à un oarignmse extérieur, sur la bsae d'un qtnniuareoise validé pmirrteanaiet et suos le contrôle pitaarrie de l'observatoire psicpoterf du commerce.

Les sntegiarais du présent aocrcd se fenxit pour ocbjeitf d'évaluer périodiquement, dnas un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la stuitaoin des salariés à temps partiel.

Ils se rnoreroentct également pour eniaxmer les suteis à dnenor aux mcinfiotdaiois de la législation qui pouuaierit itenrnevr en matière de tivraal à temps partiel. »

#### (1) Hros étudiants de moins de 26 ans.

##### Article 2 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014*

Sauf moniten erpsesxe d'une dtae différente au sien du texte, le présent accord enerrta en vueigur le lemeadnin de la putlbcioian au Jrnoaul oeficfil de la patcobliun de son arrêté d'extension.

#### Article 3 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014*

Le présent aevannt srea déposé en un eilperamxe ogrnaail signé des ptaers à la drtoicein des ralnoties du travail, dépôt des accords, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15, asni que par vioe électronique à l'adresse de masgeresie : depot.accord@travail.gouv.fr. Il srea également déposé auprès du cneisol de prud'hommes de Paris.

#### Article 4 - Extension

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014*

Les praties siragnaites cvioeennt de deendamn snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des esrnitpeers du ceCRMome et de la diutitroibsn étant chargée des formalités à aolcmprc à ctete fin.

gairanets de portcotein sociale complémentaire.

#### Article 2 - Modification de l'article 13.1 de la CCN

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2015*

L'article 13.1 est asini modifié :

? au premier alinéa, les mtos « à la dtae du présent aevnnat » snot supprimés ;

? au deuxième alinéa, la référence à l'article 3.15 est remplacée par celle de l'article 3.16 ;

? entre le deuxième et le troisième alinéa, snot insérées les dinoisitposs stenvuias :

« On enentd par salariés non cdears les salariés ne répondant pas aux définitions des acetrlis 4 et 4 bis de la cvoonitenn naioatln de rtreiate et de prévoyance des caedrs du 14 mras 1947 (AGIRC).

Les eeerinrstps dnapoisst d'un régime dnas les cndnoitios définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, et

gtnaanarsit lreus salariés relavnet de l'article 36 de la coitoevnnn cvollicte naanlotie de rttaeire et de prévoyance des cdreas du 14 mras 1947 au même titre que les salariés reanlvet des atercils 4 et 4 bis de ctete même convention, pevunet ne pas les afeilfir au régime prévu par le présent titre dès lros qu'ils bénéficient d'un niveau d'indemnisation au mnios équivalent apprécié gtnraaie par garantie. »

Article 3 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent avnaent etrrnea en vuuegir le pirmeer juor du mios civil siavnnt la dtae de paiboitculn de son arrêté d'extension au Jnuroal officiel.

Article 4 - Publicité

## Avenant n 51 du 10 juin 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La FDSC CGT,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aanvent a puor oejbt de mtetre en conformité l'article 13.18 riatlf à la portabilité des dtoris de prévoyance complémentaire au rgeard des dotsisipinos de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Modification de l'article 13.18 de la CCN  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

L'article 13.18 de la cvotnineon cotlilcvee noalnatie n° 3305 du cmrmocee de détail et de gors à prédominance alimentaire, dnas son ttrie XIII intitulé « Régime de prévoyance des salariés non creads », est modifié comme siut :

### 13.18.1. Bénéficiaires et gaeratns muaenneits

A l'article 13.18.1, après la première phrase, il est inséré un deuxième alinéa sleon lueeql :  
« Le bénéfice du mieinatn des gtnraeas est subordonné à la cntiidoon que les dortis à crueutrove complémentaire aeint été orvuets chez le denerir eeuplmoyr anavt la dtae de cssteoain du cnaotr de travail. »  
Par ailleurs, la dtae fniurgat au deinerr alinéa du même aitclre est remplacée par la sinuavte : « 1er jiuin 2015 ».

### 13.18.3. Durée et letimis de la portabilité

A l'article 13.18.3, le pemirer alinéa est désormais rédigé de la façon saivtnue :  
« Le mnetaiin des graieatns pnerd eefft dès la dtae de cisotasen du cotnrat de travail. »  
A la stuié du pemreir alinéa snot insérés les duex nueuaovx alinéas sivtnaus :  
« L'employeur sgnaille le maiientn de ces greatinas dnas le

## Avenant n 52 du 17 septembre 2015 relatif au forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aanvent srea déposé, en un exprmeilae ogniiral signé des parties, à la doitiern générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Piasr Cdeex 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de mriasgese : depot.accord@travail.gouv.fr

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Les peritas seiginaatrs cnveoinnet de denamder snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eerptinrses du ccmreome et de la dsurttiioin étant chargée des formalités à aliompccr à cttee fin.

cfirtaect de travial et imnrofe l'organisme asuuresr de la ceostain du catnot de travail.  
L'ancien salarié jiiifutse auprs de l'organisme assureur, à l'ouverture et au crous de la période de mnietian des garanties, qu'il rimlpet les ctndnoiiis rqsieues puor en bénéficier. »  
Le quatrième alinéa (antérieurement deuxième alinéa) est désormais rédigé de la façon suvinat :  
« Le mtnieian de gaatnreis s'applique puor une durée maimlaxe égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmiite de la durée du direen crtnoat de tvairal du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des dnerries cnratos de tiraval lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mios le cas échéant, adriorne au nmrboe supérieur, snas puvoor excéder 12 mois. »  
Au cinquième alinéa (antérieurement troisième alinéa), après la minoten :  
« ? lorsqu'il ne puet puls jsiuefitr auprs de l'entreprise de son stuatt de dmdeenuar d'emploi ? indemnisé par le régime ooaitgilrbe d'assurance chômage »,  
et anvat la mtnieion :  
« ? en cas de décès du salarié »,  
est inséré le cas de ciseostan de grinatae suvanit :  
« ? à la dtae d'efft de la lutidaqioin de la ponisen vlsiseiele de la sécurité sailoce ».

### 13.18.6. Révision du dopitssiiif de portabilité

L'article 13.18.6 retialf à la révision du dtisipisof de portabilité est supprimé.

Article 3 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent annavet erernta en viugeur le 1er jiuin 2015.

Article 4 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent avanent srea déposé en un epxalremie onriaigl signé des parties, à la dcrtieon générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mgiaserese : depot.accord@travail.gouv.fr

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Les paetris saerntigais cioennevnnt de deenamdr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des esierrentps du cmormcee et de la drsutibtioin étant chargée des formalités à apocmilr à cttee fin.

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Modification du préambule de l'article 5.7 de la convention collective nationale

Le préambule de l'article 5.7 est ainsi rédigé :

« Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction dans laquelle elle présente nécessairement un labeur avec le temps passé sur le lieu de travail, et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.

Les entreprises doivent, après avoir consulté les représentants réellement exercés et en accord avec le personnel d'encadrement concerné, mettre en place un système d'organisation du travail sur une base annuelle, par exemple par anticipation des besoins des personnels rappelés ci-dessus, ainsi que les dispositions légales et réglementaires.

Les différents éléments qui servent à répondre aux diverses situations rencontrées. Il est rappelé que toute convention individuelle de travail en jours ou en heures doit faire l'objet d'une formalisation dans le contrat de travail (ou dans un avenant à celui-ci) du membre de l'encadrement avec qui elle est conclue. »

#### Article 2 - Modification de l'article 5.7.2 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

L'article 5.7.2 est ainsi rédigé :

#### « 5.7.2. Forfait défini en jours

A défaut d'application d'un accord d'entreprise relatif au forfait jours, ce forfait peut être mis en œuvre dans les conditions suivantes :

#### Salariés concernés

Le forfait annuel en jours peut être conclu avec les cadres autonomes, c'est-à-dire qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif appliqué au sein du service ou de l'équipe à laquelle ils sont rattachés, conformément à l'article L. 3121-43 du code de travail.

Le forfait annuel en jours est prévu au contrat de travail, ou dans un avenant à celui-ci, fixant le nombre annuel de jours sur la base de quel le forfait est défini. Le montant de jours doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, et indique ce nombre.

L'existence de périodes de travail de contraintes, en particulier liées à des réunions, à des rendez-vous, ou à des nécessités par le bon fonctionnement de l'entreprise, est inhérente à toute activité professionnelle exercée au sein d'une collectivité de travail et n'est pas constitutive d'une amputation inutiles de la durée du travail en jours. Toutefois, ces catégories ne doivent pas être permanentes.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

#### Durée annuelle de travail

Le nombre de jours de travail ne peut être supérieur, pour 5 semaines de congés payés, à 216 jours par an (jour de solidarité inclus). Ce nombre est ajusté chaque année en fonction des jours de congés auxquels le salarié peut effectivement prétendre et du nombre de jours positionnés sur la période lors de laquelle celle-ci ne coïncide pas avec la période de prise des congés.

Les modalités de prise des jours de repos ou jours non travaillés (ou des demi-journées) sont fixées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe.

Pour un travail à temps complet, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en la divisant par 42.

En cas de travail partiel par le salarié, en accord avec son employeur, à une part de ses jours de repos en contrepartie d'une modification de salaire en application de l'article L. 3121-45 du code de travail, les modalités sont fixées par écrit entre les parties. Le nombre de jours travaillés dans l'année en application de cet accord ne peut excéder 229 jours. Cette limite se substitue

à la limite de 235 jours prévue par l'article L. 3121-45 du code de travail. Les jours travaillés dans le cadre de cet accord sont rémunérés en sus et assortis d'une majoration de salaire d'au moins 15 %.

#### Temps de repos quotidien et hebdomadaire. ? Jours fériés

Afin de garantir une adhésion réciproque de ses journées d'activité, le salarié en fait jours bénéficie d'un repos quotidien d'une durée de 12 heures consécutives.

Il bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée de 1 journée entière, en particulier le dimanche (sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur), à laquelle s'ajoute (nt) 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires, en particulier prise (s) chaque semaine ; dans le cas où l'activité ne permettrait pas la prise des demi-journées supplémentaires, ou ne la permettrait pas en totalité, le salarié devra néanmoins bénéficier de 36 heures consécutives de repos au cours de la semaine, et la ou les demi-journées manquantes doivent être prises dans les 3 mois suivants.

Le repos hebdomadaire doit être attribué à raison de 2 journées entières pour au minimum 20 semaines dans l'année.

Le salarié en fait jours bénéficie chaque année du chômage de 6 jours fériés en sus du 1er Mai, au prorata en cas d'année incomplète.

#### Décompte de la durée du travail

Le temps de travail peut être réparti sur plusieurs ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, et se décompte en journées et demi-journées.

Pour être considérée comme équivalente à une demi-journée non travaillée, la journée doit ne pas comporter d'heure de nuit au sens de l'article 5.12.1 de la présente convention. En outre, en cas de travail le matin, celui-ci doit se terminer au plus tard à 13 h 30 et être suivi d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures ; en cas de travail l'après-midi, celui-ci doit être précédé d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures et débuter au plus tôt à 13 h 30. A défaut, il est décompté 1 journée entière.

#### Suivi de l'amplitude et de la charge de travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un suivi du nombre de jours ou demi-journées travaillés et du respect du repos quotidien et hebdomadaire prévu par le présent accord, ainsi que de la charge de travail. Ce suivi peut s'effectuer à l'aide d'un document tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document fait apparaître la répartition de la durée des journées ou demi-journées du mois, répartie en quatre catégories au minimum : travail, repos, congé payé, autre absence ; afin d'identifier les éventuelles difficultés en matière d'amplitude des journées de travail, le document indique également, lorsqu'un repos quotidien a été inférieur à 12 heures consécutives, quelle en a été la durée. Il doit également comporter la possibilité pour le salarié d'ajouter toute information complémentaire qu'il juge utile d'apporter. Signé par le salarié, le document de décompte est remis mensuellement à sa hiérarchie, en fonction de son activité et des sites à donner, ainsi que de sa conservation. Un récapitulatif annuel est remis au salarié, dans les 3 mois suivant la fin de la période.

Au moins une fois par an, le salarié en fait jours bénéficie à l'initiative de sa hiérarchie d'un entretien portant sur sa charge et son aménagement de travail, sur l'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sur sa rémunération.

Un entretien doit également être proposé par la hiérarchie du salarié lorsque le document de décompte visé ci-dessus fait apparaître des anomalies répétées manifestant en évidence des difficultés en matière de temps de travail. Cet entretien a pour objet d'examiner les mesures correctives à mettre en œuvre.

Un entretien supplémentaire peut en outre avoir lieu à tout moment de l'année à l'initiative du salarié si celui-ci rencontre des difficultés d'organisation de sa charge de travail l'amenant à des durées de travail trop importantes. Cette arête doit aboutir à des décisions concrètes.

Lorsqu'un enjeu a été rendu nécessaire en raison de difficultés en matière de temps de travail, un balin est effectué 3 mois plus tard afin de vérifier que la charge de travail présente bien un caractère raisonnable.

L'entreprise peut mettre en place d'autres modalités de suivi que le document ci-dessus, à condition de présenter les mêmes garanties.»

#### Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

#### Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de mrsseeigae : depot.accord@travail.gouv.fr.

#### Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

## Avenant n 53 du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

### Signataires

Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

#### Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant procède à la modification du titre IX et à la réécriture du titre XII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

#### Article 2 - Modification du titre IX de la convention collective nationale (CPNE)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le titre IX de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, relatif à la formation professionnelle, est modifié comme suit, afin de tenir compte des nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle adoptées dans le cadre de l'article 3 du présent avenant.

a) A l'article 9.3.2, premier alinéa, après « l'ensemble », sont ajoutées les dispositions suivantes :

« netomannt :

? cricifitates de quifcaialton poenesifsollnre et ateros ctnorifitecas de branchce : msie à jour, création et cumotnicmaon ;

? pomootrin des différents dsipiistofs de fioatmorn ;

? suivii des cartnots de fmriaron en atrcnenlae ;

? sivui des travaux des différentes comsimonsis poisflneseloners cltseatnviuos des iuiinstttons cciiirefaiettrs ;

? pagiotle et svuii des tvaux de l'observatoire ;

? définition des foifras heariros et auters cidionnts de prise en charge, nomenatmt des cnoartts et périodes de professionnalisation, et du cmptoe pennreosl de formation, en lein et sur pioprsoiotn et rnmocataoemidns de la SPP ;

? suivi, en lein aevc la SPP de la branche, des eegnngeamts fcneniars de l'OPCA liés aux elneppoves mutualisées (professionnalisation, paln de faioomrtn des erstrnpeies de mnois de 300 salariés et cptome prnoesel de formation) ;

? élaboration et msie à juor de la lsite des cnitreaocifits éligibles au compte psnerneol de foimatron puor les salariés de la

Les parties conviennent de donner l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

Le présent accord a pour objet la fixation de nouvelles dispositions d'accès direct en matière de « forfait jours », mécanisme de décompte des temps de travail applicables aux fonctionnaires de règles relatives à la durée du travail, mais à l'égard desquelles l'heure ne constitue pas une unité de décompte pertinente, les activités concernées n'étant pas réductibles à une notion de productivité horaire.

Il fait suite aux réunions de consensus organisées les 22 avril, 6 mai, 10 et 29 juin 2015, au cours desquelles ont été examinées les mesures à mettre en œuvre afin, en particulier, de répondre aux exigences de droit au repos et à la protection de la santé au travail résultant des directives européennes telles qu'appliquées par les juridictions nationales. Il prévoit à cet égard un ensemble cohérent de mesures, tant en ce qui concerne les temps de travail lui-même qu'au regard de son suivi, dont la mise en œuvre constitue une exigence pour l'ensemble des entreprises de la

branche.

Au minimum une fois par an, la CNPE informe la commission paritaire des anomalies et anomalies.

b) Le premier alinéa de l'article 9.3.2 est supprimé.

#### Article 3 - Réécriture du titre XII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (formation)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le titre XII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est ainsi rédigé :

#### « Titre XII

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie  
professionnelle  
Préambule

L'adaptation, le maintien et le développement des compétences des salariés sont des enjeux importants et déterminants de la compétitivité et de l'attractivité des entreprises de la branche.

Face aux nombreux facteurs d'évolution économique, sociale et technologique (nouvelles technologies, concurrence internationale, exigences réglementaires accrues, modification des modes de consommation ?), il est nécessaire pour les entreprises de s'appuyer sur une politique de formation dynamique, permettant la mise en œuvre de dispositifs de formation pertinents.

Les entreprises ont un rôle essentiel à jouer dans la formation, tant au regard de l'insertion professionnelle au sein de la branche, via les concours de professionnalisation et d'apprentissage qu'ils souhaitent promouvoir de favoriser, qu'au regard de l'évolution professionnelle des salariés, à laquelle ils sont très attachés et qui constitue une caractéristique du secteur.

La formation constitue également à l'employabilité des salariés et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Dans le cadre du présent texte, les entreprises de la branche s'inscrivent dans la continuité des précédents accords sur la formation professionnelle, conclus en 2004 et 2011, et de l'accord sur le contrat de génération signé en 2013, tout en mettant en œuvre les nouvelles dispositions et outils créés par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et reprises par la loi du 5 mars 2014.

Les entreprises s'engagent néanmoins à promouvoir une politique de formation à l'emploi-formation, en poursuivant les objectifs suivants :

? favoriser la formation et l'insertion par l'apprentissage, en mobilisant les dispositifs de professionnalisation et d'apprentissage ;

? promouvoir et développer la politique de certification, à travers la mise à jour régulière et la création de dispositifs de qualification

pesrlfnolnseioe (CQP), afin de répondre aux besoins des  
 erersiptens et des salariés ;  
 ? piovomouorr et vilsreor les métiers de la bcanhre ;  
 ? faileitcr l'accès de tuos les salariés de la bharnce à la ftaoorim  
 professionnelle, afin nentoamtm de mitiaennr luer employabilité  
 et de fiarevosr luer évolution iternne ;  
 ? iroemfnr et oituller les aecutrs de l'entreprise, nmetomat les  
 managers, afin, de luer premrtete d'accompagner au muix les  
 salariés dnas luer pcuras poneoifesnrl ;  
 ? ecgneauorr l'utilisation par les salariés de la bncarhe de luer  
 ctpmoe pesnonerl de fotoriman ;  
 ? réaliser une évaluation régulière de la piolqtie formation, en  
 s'appuyant sur des critères qtuaitafis et qinautftias ;  
 ? rneforcer les taruavx de vlilee et de pcpivterose de  
 l'observatoire de la branche.  
 Les paereriants socuax sionuelgnt l'importance puor cuhaq  
 salarié d'être en mesure, tuot au llog de sa vie professionnelle,  
 de développer ou de renouveau ses cnsainasoncs et ses  
 compétences, et d'être auectr de son parcuos professionnel.  
 Enfin, dnas le crade de luer poiutuqie de brhncae en matière  
 d'emploi et de fotioarmn (et nneamtmt lros de la renégociation  
 des dsopiosiotis retvielas à la gieostn prévisionnelle des elioptions  
 et des compétences, à l'égalité hommes/ femmes, asini qu'à  
 l'emploi des salariés handicapés), les seitaiaignrs réaffirment luer  
 volonté de proter une atineton particulière à :  
 ? l'insertion pfselioonelnrse des jneous par l'alternance ;  
 ? l'employabilité et l'accès à la cctiitraioefn des salariés snas  
 qicuaifotailn ou de quafloiiacin de nevuaix V ou ifrna ;  
 ? l'employabilité des siroens ;  
 ? l'égalité d'accès à la frmiaioton etrne les feemms et les homems  
 ;  
 ? la foramiton des salariés à tmeps praetil ;  
 ? l'emploi des tillurvaeras handicapés et au développement de  
 lures compétences.  
 Les acdorcs de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne  
 peuvnt coptreomr de dpootisnsiis mnois flbroaveas aux salariés  
 que cleles fiagnurt ci-après.

#### Chapitre Ier

Veille, aaynlse et étude poseirvpcte des métiers, des  
 ccrioetatfinis et des compétences

#### Article 12.1

Observatoire de bhacrne

Les sieartignas rppelnaet que les mssniois de veille, d'analyse et  
 d'étude pevpotrcsie des métiers, des ciiceonriaftts et des  
 compétences snot assurées par l'observatoire pitpcoserf du  
 commerce, confié au FOCRO dpiues 1997.

Le ceosnil d'administration de l'OPCA, sur ptioorpiosn de son  
 comité d'orientation technique, vilade cahuqe année le  
 budget"observatoire"et le budget"études et recherches"de  
 l'OPCA, anisi que les pertjos transverses.

Le polgtiae des traauvx de l'observatoire pitoerscpf du cmorceme  
 puor la brhacne est confié à la CPNE, qui définit anueelnemnt ses  
 travaux, vliela à luer msie en ?uvre et arusse luer suivi.

La dicitoern tqunhiee des taaruvx de l'observatoire est assurée  
 par l'OPCA de la branche, rabssnoplee de l'observatoire  
 pctroiespf du commerce, en lein avec le secrétariat de la branche,  
 à qui il est rnedu cmopte régulièrement de l'avancement des  
 projets.

La CNPE fiat le pinot asusi svneot que nécessaire sur l'état  
 d'avancement des truavax et luers résultats, définit les  
 oteirationns et les anciots nécessaires. Elle réalise tuos les ans le  
 bialn des tvraux de l'observatoire puor l'année écoulée, et  
 farsliome ses aetttnes puor l'année saniutve à traevrs un cheiar  
 des cghreas tismmas à l'observatoire ptoeisrcpf du commerce.

Les peanaritres sucoiax sainragteis dnndeemat à la CNPE  
 d'intégrer la dosiienmn taiielrrorte des tauravx confiés à  
 l'observatoire, dnas le crade de l'élaboration de son ceaihr des  
 charges. Elle dvera tniier ctopme également de daedemns  
 particulières formulées par la csoiosmmin paritaire, nmeaonmtt  
 dnas le cdrae de négociations en cuors ou à venir.

#### Article 12.2

Productions de l'observatoire

Les podutcnrios adeetntus de manière régulière snot les  
 svuaentis :

#### "Panorama de la branche"

Il est réalisé cuaqhe année sur la bsae des résultats d'une  
 enquête menée auprès des eserptiens de la branche, d'études  
 économiques sur le suceetr et des données sur la fmaoirton  
 dnblloipses au sien de l'OPCA.

Il présente les caractéristiques spocfrnesneioeslilos actualisées  
 et permet, année après année, de décrire la pilotpaoun salariée et  
 d'en sivrue les évolutions dnas la durée, d'en idniffeier les  
 teceannds et d'en détecter les évolutions scruttlterues et  
 conjoncturelles.

Il précise nateommt les cdiionots générales d'emploi et de  
 fmootrian des fmmees et des homems dnas la bhncare et  
 cmproote une aaynlse chiffrée établie sur la bsae d'indicateurs  
 preienttns paenetrmt d'apprécier, puor cauhqe catégorie  
 professionnelle, la siaotutin rvteispece des fmmees et des  
 hmeoms en matière de recrutement, de formation, de poroiotmn  
 professionnelle, de qualification, de classification, de ciondontis  
 de tavrial et de rémunération.

Le pamnara de la bracne est présenté tuos les ans à la  
 cisimosomn paritaire.

Il dnone leiu à la réalisation, par l'observatoire, du"repères et  
 tendances", otuil de synthèse du paanmora de branche, et de  
 communication, nmmtneoat auprès des piaeanretrs  
 institutionnels.

#### Etude pcitpsveore tinnelrae

Afin de dsespoir d'éléments oicjebfts d'anticipation, les  
 srgtnieaas décident de puriruovse la vliela pescrviotpe sur  
 l'évolution des métiers et des compétences. Il s'agit, par des  
 traauvx d'analyse, d'identifier les ferautcs socuax, économiques  
 et technologiques, sebebptsclus de fiare évoluer les métiers du  
 corecmmme et de la distribution, et d'en déduire les conséquences  
 en tmeers d'évolution des compétences autedents et de bonesis  
 en foniatmros et certifications.

Les parreenitas sicauox ddnaemet à la CNPE de veelilr à la msie  
 à juor taeilnrne de l'étude poevsrpctie sur les compétences  
 finalisée en arivl 2015, de façon à luer prrtetmee d'adapter, tuos  
 les 3 ans si besoin, le paln d'action de la bhncrae en matière de  
 GEPC (cf. trtie XI de la cvoneoitnn cocetilvle nationale).

Le rleulemonenevt de ctete étude prtremeta également aux  
 pnteaarreis sciouax de farie évoluer, le cas échéant, luer pqiitoule  
 de fmtoarion et de cfterctioain (adaptation des référentiels aux  
 neauoux bsnoies identifiés).

Toute arute étude demandée par la CNPE à l'occasion de la  
 définition anleunle de son cheair des cgehars

Ces études pvneeut peotrr sur tuos les seutjs ernatnt dnas le  
 champ d'intervention de l'observatoire.

Leurs résultats fnot l'objet d'un"focus"dans le pmaonara de  
 bnarhce de l'année qui siut luer validation.

#### Article 12.3

Diffusion des résultats des trvauvx de l'observatoire

Par tuos les myones appropriés, les données rcleieeilus et  
 validées par la CNPE snroet miess à la dspiootisin des pireatneas  
 sciouax de la branche, et le cas échéant des ertrnsepsis en  
 fotnocin de la nruate des inortmofnais concernées.

Les tvaruax réalisés par l'observatoire pevenut en efeft prmrtetee  
 aux pinearraets suioacx de la brnhcae de :

? définir les aexs et priorités de firotoman ;  
 ? détecter les évolutions stlespicbeus de jestiuifr d'actions  
 d'anticipation ;  
 ? fulreomr les rnadiontemamcos d'accompagnement nécessaires  
 ;

? définir les cintifaocietrs ulteis dnas la profession, jftisnaut  
 la création ou la mdocfotiiian d'un CQP, la création ou la rénovation  
 de diplômes existants. Puor ces derniers, les sriaegntais  
 sgiulonent la nécessité de tavlaeilrr au sien des ciissomnoms  
 pseinnolrsoleefs csvtaotunleis ;  
 ? svruie et adapter, au besoin, les classifications.

Ils punevet également aedir les esrnetpries à :  
 ? définir luer poppre pqiluoite de foairtmon ;  
 ? mrette en plcae une plitquoie d'anticipation des évolutions et

des compétences ;  
? ageapocmnr les évolutions pslreinsolneefos de lrués salariés ;  
? développer des méthodes d'analyse du taivral et des compétences.  
La CNPE itfeidine également, prami les ifitmnroraos puioDrtes par l'observatoire, cleees aanyt vtoiacon à être :  
? runeeds publiques, suos une fmroe adaptée et par tuot meoyñ qu'elle décidera ;  
? tinesmress à d'autres ateuers (ministériels ou intlñouitnsetis natiuoanx ou régionaux notamment).

## Chapitre II Insertion dnas la bnarhce par la voie de l'alternance

Les esrneirtpes du ccrmomee de détail et de gors à prédominance aienmiratle cuironbentt fomtneret à l'insertion perlseosfloiñne et sociale. Elles pneuertert à de neomurbx jeunes, en piulteciarr sirots du système srolcaie dnas qiiioifltcauñ professionnelle, d'accéder à luer peirmer emopli et à de réelles pceesviprts d'évolution professionnelle. Tuos les pilofrs snot concernés, puor l'ensemble des métiers : dnas le crmcmeoe et la vente, dnas la logistique, dnas la gestion, dnas le management, dnas les métiers de l'alimentaire ?

Les sanaegriitis eenentdnt puusrivroe lerus atnocis d'insertion à l'attention des jeunes, mias assui des dduaeemñrs d'emploi de 26 ans et plus, neammñott les seniors, en s'attachant à la qualité de luer arctñ et de luer professionnalisatñ, au srevice de luer iesionrñ dbuarle dnas l'emploi.

Ils daedñment à la CNPE d'assurer le sivui des cñnotras de fñtooañrn en alternance, aevc l'aide de l'OPCA et de l'observatoire de la branche, et de mttère tuot en ?uvre puor flitiecar luer conclusiñ, pmeertte luer faceninnmet et giantrñ luer qualité.

### Article 12.4 Contrat d'apprentissage

Les sragiatñies rllnapeept et cñiorfenmt luer emenagñnet puor le développement du reroucs à l'apprentissage. Ils soeatihunt tvoreur les moenys de ce développement, en poirnavusut nmotanmet les aontcis de seutiñ décidées cuqhae année grâce aux fodns lbeirs de la txae d'apprentissage, en peurilaitcr les datonitos aux ctrenes de fotriaomñ d'apprentis (CFA) preatienars des eserertipns de la branche.

Ils entñnedet ?uvrer, nomntaemt dnas le crade des cismmoisnos pelsoflrnosenies csvntioueatls du ministère de l'éducation nationale, puor l'adaptation des diplômes aux binoses en compétences des esreetprnis et des salariés de la branche, cñnouvocas qu'il s'agit d'une des coiondints déterminantes de la coçñiosun et de la réussite d'un crtoant d'apprentissage.

#### 12.4.1. Octbjief et ppcreniis de msie en ?uvre

L'apprentissage a puor ojbte de dnñeor à des jeunes, anyat siiiastt à l'obligatiñ scolaire, une fromoiatñ générale, théorique et pratique, en vue de l'obtentiñ d'un diplôme ou d'un ttire à finalité pileolsrñfseone enregistré au répertoire noitaanl des cñciirattoefis pñreoesnoilensls (RNCP).

L'apprentissage est un doitiipssf de ftoarmoin par aenncarlte ainsoscat :

? une ftroïoman dnas l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou puusleirs activités poenlenofssilers en ralteoin deictre aevc le diplôme ou le trite pssrñeofoenil ojbte du conatrt d'apprentissage ;

? des eneiensnegms dispensés pdeannt le teps de tiarval dnas un CFA ou une scetoin d'apprentissage (SA).

#### 12.4.2. Pbcñuls

Sauf dnas les cas de dérogatiñ prévus par les dopsiisntios légales et réglementaires, le cñoart d'apprentissage est oeurtv aux jeuens âgés de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.

#### 12.4.3. Naurte et durée du catñrot d'apprentissage

Le cñtroat d'apprentissage est un caontrt de tivraal de tpye pçtiuiarar cñlocu enrte un apprenti, ou son représentant légal, et un employeur.

Il puet être cñcnou puor une durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est cñcnou puor une durée indéterminée, le cñnaort débute par la période d'apprentissage. A l'issue de cttee période, le cotñrat divenet un ctroant à durée indéterminée de driot commun.

La durée du caontrt d'apprentissage, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de la période d'apprentissage, lorsqu'il est à durée indéterminée, est égale à clele du clyce de friatmoon préparant au diplôme ou au ttire piroenesñfsol qui fiat l'objet du contrat.

Sauf dérogatiñ prévue par les dinpissioits légales et réglementaires, cttee durée est cosmprie etrne 1 et 3 ans.

Conformément aux dsipnoïists légales et réglementaires, en cas d'échec à l'examen, l'apprentissage puet être prolongé puor une durée de 1 an au plus, par protoïoagn du crnoatt iatinil ou, dnas le cas d'un cñonart d'apprentissage à durée indéterminée, de la période d'apprentissage.

Il puet aevrñr que cttee stituaoñ d'échec révèle en fiat que le dtsospiif de frmooatiñ plñeniarsolsfoe iilñnate que cuotintse l'apprentissage n'est pas la voie appropriée puor le jeune, au rgerad nñanemomt de son profil, de son pacorux et de ses souhais. Dnas ce cas, les penretaiars siocuac sñiatregas enruagenoçt les eeeptrñs de la bnarhce à psropeor au jñeue d'autres voies, nemnatomt cllée du catorñt de painsosñforiotasilen vinast l'obtentiñ d'un CQP.

#### 12.4.4. Obnoigñtlas réciproques

Les pnriereatas sauiocx sñirtgaaes précisent que, d'une manière générale, l'apprenti bénéficie des dtosiinoipss aelbicpapl à l'ensemble des salariés dnas la mursee où eels ne snot pas criroeants à ceells qui snot liées à sa sotiauitñ de jñeue tulerailvr en formatiñ.

Le tpeps consacré par l'apprenti à la frmooatiñ dispensée dnas les CFA est considéré cmome du tpeps de travail, suaf lorsqu'il s'agit de muledos complémentaires au clyce de formatiñ, lerbeimnt cñihoss par l'apprenti et acceptés par le CFA.

Pour le tpeps restant, et dnas la lmitie de l'horaire de tvaiarñ apalpilcbe dnas l'entreprise, l'apprenti diot aipocclmr le tarival qui lui est confié par l'employeur. Il est tñeu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du ttire psñrenoesoifl oebjt du crñtaot d'apprentissage.

L'employeur diot aursrer dnas l'entreprise la foioratmñ ptiurqae de l'apprenti. Puor cela, il lui cifone des tâches en rlieotan dicerte aevc la ftamioorn pñfeolññleoise prévue au contrat.

#### 12.4.5. Monsiiss des crneets de fionraotñ d'apprentis (CFA)

La loi du 5 mras 2014 a renforcé les msiinsos des CFA en matière de suvii et d'accompagñement des jeunes.

Les petñarriars sucaïox stigaañers considèrent que ces mionsiss snot eltneeiseiss puor la réussite de l'apprentissage, et qu'elles cirtñnuoDt à réduire les rurpeuts de contrat.

Les CFA :

? depneissnt aux jñeues tileiuarts d'un cronat d'apprentissage une fmooraitñ générale associée à une fionmtaron thiglqecounoe et pratique, qui complète la fomritaoñ reçue en epiñstere et s'articule aevc elle dnas un oteçbjif de presgosiñ scaïoe ;

? cñnoerñcut au développement des connaissances, des compétences et de la clurtue nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;

? asernust la cohérence enrte la foioratmñ dispensée en luer sien et cllée dispensée au sien de l'entreprise, en ptaçliuier en onarsaingt la coopération enrte les fearutroms et les maîtres d'apprentissage ;

? développent l'aptitude des artpñies à puuivosrre des études par les veios de l'apprentissage, de l'enseigñement pñrsnoeiefosl ou toglcñuiheoqe ou par tutoe artue voie ;

? asstñset les cdtadaniis à l'apprentissage dnas luer rceehrhce d'un employeur, et les apñertpis en ruptue de cotñrat dnas la rchreçee d'un neouvl employeur, en lein aevc le scveire pilbuc de l'emploi ;

? apportent, en lein aevc le siervce plbuic de l'emploi, en patleiircur aevc les mosisnis locales, un anecmogenpmcat aux aretnpips puor prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre siaoc et matériel seeitspubcls de mrette en péril le déroulement du cotañrt d'apprentissage ;

? fsovirñeat la mixité au sien de lrués sreuuctrs en snainielisbst les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apñrieps à la qieuston de l'égalité enrte les sexes et en menant une ppoilutie

d'orientation et de pirooomtn des fotmriaons qui met en avnat les aavaetgns de la mixité. Ils peicrtnpait à la lttue cronte la répartition sexuée des métiers ;  
? ecunneoagnt la mobilité inearnioatlnnte des apprentis, en mbailonsit en pteiriuar les prgmeomas de l'Union européenne.  
Une ctare pnrotat la mention "étudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par le CFA qui aursse sa formation. Ctete crate pmeert à l'apprenti de fiare valoir, sur l'ensemble du teiortrire national, la spécificité de son sttaut auprès des tiers, nnmaotem en vue d'accéder à des réductions tiefrarias itdenqieus à celles dnnt bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.  
Les salariés mmberees du ceionsl de pctnmreenifoeeent d'un CFA bénéficieront des aoaoiistutrnns d'absence puor piitacprer à ses réunions, jusqu'à duex fios par an.  
Les ptnerriaaes saicuox snagraeiits ddeemnant à la CNPE d'assurer, aevc l'aide de l'OCTA national, le sivui des CFA accompagnés grâce aux fdons libers de la txae d'apprentissage versée par les epsieenrtts de la bnhrae (bilan auennl de la dotation, définition de proetjs en lein aevc la profession, siuvi qitluaatif ?).

## Article 12.5

### Contrat de pisaatirenoosfinlosn

#### 12.5.1. Ojtbiecf et npicreis de msie en ?uvre

Le cratnot de pnisoieofaslsorintn a puor otbeicjf de fraovsier l'insertion ou la réinsertion ponfelrsoeilnse et de pertrmtee à son bénéficiaire d'acquérir :

? un diplôme ou un tirtre à finalité pnsorleonsfeile iscnrit au répertoire naatoinl des ctiroaieincfts plonnsisrfeeelos (RNCP) ;  
? un ciifcertat de qciulaioaiftn porselsenifolne (CQP) de brchane ou iebnchartens (CQPI) ;  
? une qifcatuioalin poensloreinslfe ruoecne dnas les cafoiianslists de la cinevnoton ctveiolle nationale.  
Le canortt de piianofltssinrosaoen est un dtssipoiif de fomoairtn par aactlnree aasconsit :  
? des etnegnmeseis généraux, pofneelrnsnois et tqouilchoeegns dispensés dnas des oagmnersis pbclus ou privés de fiotmoarn ou, lorsqu'elle dispsoe d'un sirecve de formation, par l'entreprise ;  
? l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en etspeinrre d'une ou pilueurs activités plloesnofneierss en relatoin aevc la cieirtofactin ou la qiaaolituicfn visée par le contrat.

Les segrtiaains insnteist sur les piprecnis de msie en ?uvre satunvis :

? l'individualisation des pourarcs de formation, en fotncoïn des ccnasnesoias et des compétences déjà détenues par les salariés en corntat de pftsnioionaoalisersn ;  
? l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé et au prrucoas de foritoamn cnenrdpooast aux compétences à acquérir ;  
? le siuvi ooritlbiage des salariés en catront de pilfnsoorioisaastenn par un tuetur vroniotale et formé ;  
? la citotifeacirn des compétences acquises, dnas un ocibtejf de transférabilité ;  
? le reecpst des diosioitsnps réglementaires particulières, lsrquo la fmoaorin se réalise à distance.

#### 12.5.2. Publics

Le cnotrat de plonesftnoasosraiiin est ourvet :

? aux jneeus âgés de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer fmoiraotn iilnaite ;  
? aux duaemnrds d'emploi âgés de 26 ans et plus, et namomentt les snioers ;  
? aux bénéficiaires du revneu de solidarité aivtce (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux auldets handicapés (AAH) ou aux penroesns anayt bénéficié d'un canrott uuique d'insertion (CUI).

#### 12.5.3. Durée du cntroat de porifslseoiatniasn

Le conratt de pfnslitoiaioenarsn puert être cloctu puor une durée déterminée ou indéterminée.  
Lorsqu'il est cnoclu puor une durée indéterminée, le caotnt débute par l'action de professionnalisation. A l'issue de cttee période, le cntoart de ptisoiafosnlaeirnsn dnivet un cratont à durée indéterminée de dirot commun.  
La durée du coartnt de professionnalisation, lorsqu'il est à durée

déterminée, ou de l'action de professionnalisation, losurqe le cotrant est à durée indéterminée, est cprmsioe enrte 6 et 12 mois.

Cette durée puert être allongée jusqu'à 24 mois :

? puor les jneeus de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un seocnd ccyle de l'enseignement saonciedre et qui ne snot pas teitialrus d'un diplôme de l'enseignement tighcloquooe ou pnsorneofisl ;  
? puor les dnameureds d'emploi iticsrns diupes puls de 1 an auprès de Pôle empoli ;  
? puor les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou puor les pnoseens ayant bénéficié d'un CUI ;  
? lqruose la natrue et la durée de la cofceriitatin visée l'exigent, noametnmt s'agissant de cetniras diplômes de l'Education nlantioae ;  
? lrsuoqe le cortnat vsie un CQP ou CPQI de la branche, suos réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dnas le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée clonileennvtoe maximale.

#### 12.5.4. Durée des aitnocs de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout cntorat de pisanssneiaifoorotln puert denor lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dnas l'objectif de définir les anciots d'accompagnement et de frontiaon adaptées.

Les snegiaairts eucergannot tetous les aticons pmetaenrtt d'individualiser les puocars et d'adapter la durée de la famirootn au pulibc et à l'objectif visé par le contrat.

Les anctios d'évaluation, d'individualisation du porcraus de formation, d'accompagnement erntne et de formation, ont une durée coripmse etnre 15 et 25 % de la durée du cnotrat ou de l'action de ptnsnfisioolasriaoen (lorsque le ctanrot est à durée indéterminée), snas pivooor être inférieure à 150 heures.

Leur durée proura être portée au-delà de 25 % de clele du contrat, dnas les mêmes cas que cuex visés à l'article 12.5.3 peetmrtnat d'allonger la durée du cnotrat jusqu'à 24 mois.

#### 12.5.5. Fanenenimct du choartt de psisriotfoselioann

Le frfiaot horriae de psrie en cgahre des hruees d'évaluation, d'accompagnement et de formation, est fixé par la CPNE, sur psoprtiioon de la sceoitn piiratate pesnfnslroielloe (SPP).

Il puert être modulé en ftcioonn des puiclbs ou de l'objectif visé par le contrat.

Le nmobre d'heures peirss en craghe porura être encadré ou plafonné par la CPNE.

Les stgairaneis rplenlapet l'importance puor la bhcanre de la péreuation du fdons piarraite de sécurisation des pcaurros polsefrsnoins (FPSPP) et dmdeenant dnoc à l'OPCA de vellier au resepect des cidoninots d'éligibilité aifn d'en garanitr l'accès.

## Article 12.6

### Accompagnement des salariés en ctoartt de firomaotn en atnrrlcaee

Les preetrarias soicaux staaingeirs intsniset sur l'importance de l'accompagnement (par les tureuts et maîtres d'apprentissage) des salariés en caonrtt de foormatn en alternance. Ils dmdeenant dnoc aux eintereprss de vileler à gaintrar sa qualité, aifn de cutoebnirr à la réussite du caonrtt puor l'entreprise et puor le salarié.

#### 12.6.1. Tetuur du salarié en crntoat de petnsilfasonosaiorn

Le tutraot cstioitne une modalité privilégiée d'intégration poriossefennele réussite.

Les patirreanes suaciox seinaraigts suoinelgnt son ircpnotmae en pueliartcr en matière d'accueil des jeenus dnas l'entreprise.

Le tuetur est un salarié vointroloe et motivé puor s'impliquer dnas sa mission. Il est coihsi par l'employeur pmari les salariés de l'entreprise juitaisnft d'une activité poiesesflornle d'au mnois 2 ans en rorppat aevc la croefciaititn ou la gloiaitfcuan visée par le coratnt de professionnalisation.

Il a puor mioissin d'accueillir, d'accompagner le salarié en ctanort

de plnntfseiaioaorsion et de failletcr son aiitcsqiuon de compétences. Il vilele à son proarucs et à sa psouisrregndnas le temps. Il s'engage puor la réusite de l'intégration du salarié dnas l'entreprise et tariallve en équipe aevc l'ensemble des cublreaotlaros qui vnot inernitver dnas l'accueil de celui-ci. Il bénéficie d'une fooaritmn spécifique et d'pssie du tepms nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Les perinearts saiuocx rnpalleet que le teutr d'un salarié en cotant de piaertrnosfsinaoolin ne puet eeexcr simultanément ses fntcois à l'égard de puls de tiors salariés en ancnltraee (contrats de professionnalisation, canttors d'apprentissage, périodes de professionnalisation) s'il est lui-même salarié, ou de duex salariés en ateanrncl lorsqu'il est le celh d'entreprise. Les minosiss du tuteur, le ceonntu de la ftrmoain au toruatt et les egenamgnets meluuts etrne l'employeur, le teutr et le salarié en araelnct fngrueit rminevcsteept en aeennxs III, IV et V du présent titre.

### 12.6.2. Maître d'apprentissage du salarié en caontr d'apprentissage

Le salarié denecrmetit rpselosnbae de la faroomtin de l'apprenti dnas l'entreprise est dénommé maître d'apprentissage. Il a puor miisson de cunritebor à l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences cdesoronaprt au diplôme ou au ttrie posoerniesfnl préparé, en loaiisn aevc le CFA. Le salarié exerçant la fniootcn de maître d'apprentissage diot détenir les compétences plilnofreesness et pédagogiques nécessaires. Il est rappelé que cttee ctooniidn est nammonett réputée remplie, dès lros que le salarié est tialrtuie d'un diplôme (ou ttrie professionnel) de même nevaiu et reelanvt du même dnamoie pneonfessriol que cluei visé par l'apprenti, et jtisiafnut de 2 années d'activité pfsironeeolnsle en rprpoat aevc la cifitoitcrean préparée. L'employeur peermt au maître d'apprentissage de dégager sur son tpmes de tviraal les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux roaltines aevc le CFA. Le maître d'apprentissage bénéficie d'une fotmorain spécifique. Les pneetarairs saiuocx saiteranigs rpleneaplt que le nbmore maaximl d'apprentis punoavt être aileuclcis simultanément dnas une esrneprie ou un établissement est fixé à duex par maître d'apprentissage, auexqlus puet s'ajouter un appretni dnot la fitamroon est prolongée en cas d'échec à l'examen. La csmmioiosn départementale de l'emploi et de l'insertion puet délivrer des dérognations iidduevnells au nalfod de duex atrippens lusroqe la qualité de la ftioamorn dispensée dnas l'entreprise et les possibilités d'insertion penoiesnrsofle dnas la barnhce considérée le justifiant.

### 12.6.3. Frootiman et ctcfaiioeirtn de turuets et de maîtres d'apprentissage

Les tureuts et les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une foroaimtn à l'exercice de lurs fonctions, financée sur les fodns de la ptinnoasioafslrsieon dnas la lmiite d'un panflod par huree de faorotmin et d'une durée mlmaaxe de formation, fixés par décret. Les piaarteners sciaoux siiaragntes ennogercaut la reconnaissance, par la ctiaiefotircn notamment, des compétences des tuertus et des maîtres d'apprentissage. Ils dnnamdeet dnoc à la CNPE de suirve les tvruaax iesrnlnfnrooeeptss qui ponuirraet s'engager en la matière ou, à défaut, d'envisager la création d'une cioritctfan de branche puor eretnregisenmt à l'inventaire.

#### Chapitre III

Accompagnement des puracros pnsnoelfesoris dnas l'entreprise, fateucr de compétitivité, et cotranbunt à l'employabilité et à l'évolution pnniesolfloere des salariés

#### Article 12.7

Action de ftoioiamn

##### 12.7.1. Modalités de fatooirmn

Les sntieairags rnnseioneacst l'ensemble des tlpogoeis d'actions de formation, qu'ils considèrent cmome auatnt de modalités différentes d'acquisition de casicsoennnas et de compétences. Ainsi, totue aotcin disonspat d'un pgammore préétabli, et définissant des obfeicjts déterminés, les myoens pédagogiques, thucneies et d'encadrement mis en ?uvre et les meoyns praentetmt de svcrie son exécution et d'en apprécier les

résultats, ctoutnsie une atoicn de formation. L'action de fmoriaotn puet être ctninove ou séquencée, présentielle ou à distance, de durée variable, et en présence ou non d'un formateur, dès lros que ce dreiner puet être sollicité siot à tuot moment, siot sur des pelags haeoirrs préalablement déterminées, et par tuot meyon aleciscbse au salarié. S'agissant puls particulièrement de la fomitraon ovreute et à distance, se déroulant en doerhs de la présence puhsqiye d'un formateur, il est rappelé que le prmrogmae de la fmotioran diot dnas ce cas meniontenr :  
? la ntaure des tarvuax demandés au stragaie et le tpems estimé puor les réaliser ;  
? les modalités de siuvi et d'évaluation spécifiques aux séquences de ftoamrion oretuve ou à dcitanse ;  
? les moenys d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à doitpioossn du stagiaire, cperaonnmt nenmaotmt ;  
? les compétences et qoacntifaus des persennos chargées d'assister le bénéficiaire de la fooitman ;  
? les modalités tnqhiceeus seoln llesuleeqs le sriiagtae est accompagné ou assisté, les périodes et les lueix mis à sa diopiisitr puor s'entretenir aevc les pnoernes chargées de l'assister ou les meynos dnot il dsipose puor cctatoer ces pnesonres ;  
? les délais dnas llesueqs les psneoerns en crahge de son siuvi snot tneues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lsqorue cette adie n'est pas apportée de manière immédiate. Les pirteanaers soaiucx tnineet à préciser qu'un esnneignmeet praqiute en stoiatun de taraivl peut, quelle que siot la tillae de l'entreprise, cesttuoinr une ahcoppre pédagogique de formation, ptmneretat le tnerrfast de compétences thniueceqs ou professionnelles. Cet enmesnneept cnotruibe à l'individualisation des pcarous de formation. Il diot tiooeufts être mis en ?uvre par l'entreprise en sinavut des modalités spécifiques. Ces fnoramitos en soiatutn de tviaral s'appuient en effet sur un pogmrarme de fmatrioon défini par l'entreprise, en cohérence aevc le rarme du parrucos siuvi aevc un foturmear ientrne ou eexrte à l'entreprise. Les fonmtiaros en stuoitain de tavrail dioivent firae l'objet d'un ctmpeo rdneu des mreesus d'organisation prises, adressé aux représentants du personnel. Les ptanerieas scuoiax enrnaeuocgt également l'utilisation des nuoevlels tigceloohnes et de tutoe modalité pédagogique innovante. Enfin, les preiatranes socaux iinnsstet sur l'importance des acoints de préparation aux démarches de vdtoailan des aucqis de l'expérience et, puls largement, de ttoue acotin vianst à fciltiaer l'individualisation des parucros de formation, tlele que l'action d'évaluation préalable des acquis. Ils vronelielt dnoc à intégrer la pisre en carhge des fails afférents à ces actions, rhtlbaetaacs aux atiocns pnreeumt pédagogiques, dnas tuos les fifaorts et paodfnls de psire en cgrahc des différents dpissoiifts de formation.

### 12.7.2. Qualité de l'action de foortmian

Les pnerriaaets scouaix saeraginitis etednennt codinure une pqiotiule d'amélioration et de svuii de la qualité de la formation, au seivce des etsieprners de la branche et de lures salariés. Ils damneedt à luer OCPA de bhcnrae de mtrete en place des procédures de svuii et d'appréciation de la qualité des frnaitmoos qu'il finance, et de veiller, cmme le lui ismpoe la loi, à s'assurer, anvat tuot fmcnnneiaet d'une fiamrootn dispensée par un ptatsrreaie externe, que l'action réponde aux ciondtonis réglementaires de qualité. Pour les pienretras scuoiax de la branche, la qualité d'une ftiramoon réside pipieelcamrnt dnas sa réusite en tmrees d'acquisition de conannsaices et de compétences. L'appréciation de la qualité d'une aiotcn passe dnoc nécessairement par une évaluation de ses résultats en tmrees de canionscaenss et de compétences aciuessq à l'issue de l'action. Tous les myoens adaptés (pédagogiques, techniques, encadrement, évaluation) dniveot être au sericve de ce résultat.

#### Article 12.8 Plan de fimrotaon

Le paln de fmrtioaon reasmbse l'ensemble des atncois de fotarmion définies par l'employeur dnas le crade de la ptouilqe rruoesscs hieunams de l'entreprise.

Les siagaternis itvnniet à deonnr au paln de ftioaormn les mnyoes praneemttt d'assuer l'adaptation des salariés à luer pstoe de travail, le miitenan de luer capacité à occepur un emploi, le développement de lreus compétences et la lutte crotne l'illettrisme.

En tuot état de cause, l'employeur est tneu d'assurer l'adaptation des salariés à luer ptose de travail. Il diot également vieellr au manietin de luer employabilité, au regrad ntomemnat de l'évolution des emplois, des teieolchngs et des organisations.

#### 12.8.1. Ctsiouuntrcn d'un porrammge paiulnerunl de frtoomian

Les sritaiagens iictent les etseprrenis à élaborer, après cnsitatlouon des représentants du pnneoersl lorsqu'il en existe, un pmoamgrre puialernnul de formation, aevc asuteejmnt si nécessaire cqahue année.

En cas d'accord d'entreprise le prévoyant, le pejrot de paln de friomotr puet être élaboré tuos les 3 ans.

#### 12.8.2. Cntluatsioon des représentants du pnreseonl

Les sntaariiges rpnealelpt luer aatnemehctt au bon fnotcmneoniet des iounistnits que snot les csmnmoosiis emploi-formation des comités d'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, lqrusoe l'entreprise en est dotée, dvoniet être consultés sur le paln de formain aennul de l'entreprise, et être informés de sa réalisation, sloen les modalités légales, réglementaires et conventionnelles.

#### 12.8.3. Catégorisation des différentes aotcnis de frootiamn

Les anitcos de faoimrtn fugraint dnas le paln de faoimrton dovniot être présentées aux représentants du poersnnel dnas l'une des duex catégories setanvius :

? les atcnis d'adaptation au potse de travail, ou liées à l'évolution ou au mitieann dnas l'emploi dnas l'entreprise.

Toute aiotcn de froaiomtn siviue par un salarié puor aeurssr son apadtoiatn au poste de triaval ou liée à l'évolution ou au miiatn dnas l'emploi dnas l'entreprise cstitoue un tpeps de tvariial ecetiff et donne leiu pednnt sa réalisation au metianin de sa rémunération.

Un salarié ne puet pas resefur de suivre une atcion de faoimrtn dnas ce cdare ;

? les aiocnts de développement des compétences.

Ces anocnts pvenuet se dérouler en dorhes du tpeps de travail, dnas la limtie de 80 heeers par année clviie et par salarié, ou, puor les salariés au fafoirt en hruees ou en jours, dnas la ltmiiie de 5 % de luer forfait. Dnas ce cas, eells fnot l'objet d'un acorcd écrit etrne le salarié et l'employeur, nemonamtt lros de l'entretien professionnel. Cet aroccd puet être dénoncé dnas les 8 jruos siavunt sa signature.

Le rfues du salarié de pceirtpar à des aicnts de fotaimorn de développement des compétences, ou sa dénonciation de l'accord dnas les hiut jours, ne cuntnoietst ni une ftaue ni un mitof de licenciement.

Lorsque le salarié siut une acion de foritmoan dnas le carde du paln de faimotorn ayant puor ojebt le développement des compétences, l'entreprise définit aevc le salarié, aanvt son départ en formation, la nrtuae des eegmenngtas auuexlqs elle scoirsut dès lros que l'intéressé arua svuiv aevc assiduité la frtaoimn et sftaasiit aux évaluations prévues. Les egntaegmnes de l'entreprise peonrtt sur :

? les cntodiinos dnas leellusqes le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an, à l'issue de la ftiraomn aux fntcioons dsipnleibos cnadeorsropt aux caonnesnicss asniit aseucqis et sur l'attribution de la cicsisftoalain cpnosarrendt à l'emploi occupé ;

? les modalités de pirse en cmotpe des etorffs acplmios par le salarié.

Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité siolcae ralivete à la pctooriten en matière d'accidents du triaavl et de maeldais professionnelles.

#### 12.8.4. Allooatcin foroamitn des aconits de faiomotr hros tpeps de tvairal

Les hreues de faiomotr réalisées en dhroes du tpeps de travail, dnas le cdare de la catégorie « développement des compétences » du paln de formation, dnnenot leiu au versement, par l'entreprise, d'une atiloaocn de formation, qui cnosreopd à 50 % de la rémunération nttee de référence tllée que définie par vioe réglementaire. Cttee aaoctlioln ftiaomorn n'est pas sumiose aux cistanooits légales et ctolleeonnevnis deus par l'employeur et le salarié au ttire des rémunérations.

#### 12.8.5. Fndos mutualisés au tirte du paln de fotoaimrn des eietresnrps de 10 à 299 salariés

Les prats des cnortitbuoins des eierretspns de la bnacre de 10 à 299 salariés, dédiées au paln de fmiootarn dnas les coniidots précisées aux airetcls 12.24.1 et 12.24.2, snot gérées et mutualisées par l'OPCA au sien de sous-sections financières, conformément aux dotpioisnsis légales et réglementaires. La SPP srviua l'utilisation de ces fodns mutualisés, grâce aux données chiffrées communiquées par l'OPCA.

### Article 12.9

#### Période de pnassiirsoontflaeoin

##### 12.9.1. Objet et msie en ?uvre

La période de pesrisoatoafsiioinlnn a puor ojbte de fevisoarr le mianetin dnas l'emploi de salariés en contart à durée indéterminée.

Peuvent être réalisées dnas le crdae d'une période de piosenostliaornifan les aoitncs :

? vnaist un diplôme ou un ttire à finalité persfonsolilene icsrnit au RCNP ;

? vsanit un CQP ou un CPQI mis en ?uvre dnas la bnacre ;

? vniast une qofiaiauilctn peieflooonrnle runonece dnas les cilcoiasfasnts de la cnioovten coecllvite noaliante ;

? pmtentraet l'accès au scole de cennancssioas et de compétences pselnrleiosofns ;

? preemanttt l'accès à une cfatiroetictn irrticse à l'inventaire.

La période de psonesltaaiifosorn acosise :

? des esmigenennts généraux, pfsireoenlnos et teheolqnogcuis dispensés dnas des onmesaigrs pcbliaus ou privés de firoaomtn

ou, lorsqu'elle dipsoe d'un scviere de formation, par l'entreprise ;

? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en enterisnpe d'une ou piseurlus activités pifsoleonrens en reoaltin aevc la cetiaortfiicn ou qofaialuctin recherchée.

##### 12.9.2. Durée de la faotmorin

La durée mianlime de la frimaoon est, puor cuqahé salarié bénéficiaire, de 70 heures, réparties sur une période mimalaxe de 12 mios calendaires.

Cette durée mmialnie ne s'applique pas :

? aux anctios pmntaertet de fiare vieldar les aciuqs de l'expérience ;

? aux fimaortnos financées dnas le crdae de l'abondement du CPF ;

? aux fioamrtons ptemetanrt l'accès à une caitoieritfcn de l'inventaire.

##### 12.9.3. Turtaot des salariés en période de pnaooiterssoalnfsin

Les prtaneais soacux sgiaantreis décident de rerdne ooaiibltgre la désignation d'un teuutr puor toute période de pifaiannsoselrtioon d'une durée au mions égale à 70 hurees vsniat l'acquisition d'une cieattofiicrn irrtsice au RCNP ou d'un CQP de la branche.

Ils considèrent en effet que, puor ce tpe de paurreos lgons ceifntitras punovat s'inscrire dnas le cdare d'une évolution professionnelle, l'accompagnement des salariés est enesesitl et coitunbre à la réussite de la période de professionnalisation.

##### 12.9.4. Faecmnennit de la période de plniirofooisstaeasn

Le fforiat hirroae de pirse en cgrahé des hurees d'évaluation,

d'accompagnement et de formation est fixé par la CPNE, sur proposition de la SPP.

Il peut être modulé en fonction des objectifs et de l'objectif visé par la période de professionnalisation.

Le nombre d'heures prises en charge pourra être encadré ou plafonné par la CPNE.

#### 12.9.5. Abridgement du compte professionnel de formation par la période de professionnalisation

Les paragraphes suivants précisent que la période de professionnalisation peut abonder le compte personnel de formation du salarié, lorsque la durée de la période est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte.

Les salariés (en termes de catégories et de publics éligibles) ouvrant droit à un abridgement au titre de la période de professionnalisation sont ceux que le tableau de cet annexe définit, fixés par la CPNE, sur proposition de la SPP, en fonction du montant des fonds de financement disponibles et de la nature du projet.

#### Article 12.10

##### Accompagnement des managers

Les stages jouent un rôle essentiel que jouent les managers dans l'information, l'accompagnement des managers professionnels et la formation des salariés de l'entreprise.

Les managers considèrent en effet que c'est par les compétences des managers que les entreprises de la branche et des entreprises tournent leurs activités de réussite.

Les managers sont les relais, les acteurs clés, de la professionnalisation et de la formation des équipes.

Il s'agit donc de les former à leur rôle de formateur et de multiplicateur, avec en particulier les objectifs pédagogiques suivants : promouvoir la certification des formations, suivi, animation.

#### Article 12.11

##### Entretien professionnel

Indépendamment de l'entretien annuel prévu sur l'évaluation de son travail, chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'employeur informe le salarié de ce droit au moment de son embauche.

Les deux entretiens ne se succèdent pas.

L'entretien professionnel, donné au salarié à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé parental d'éducation ;
- ? d'un congé de soutien familial ;
- ? d'un congé d'adoption ;
- ? d'un congé sabbatique ;

? d'une période de mobilité vaine sécurisée (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail) ;

? d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une atypie (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du code du travail) ;

? d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;

? à l'issue d'un mandat syndical.

Légalement, tous les 6 ans, appréciés par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, donné au salarié à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier qu'il a bénéficié des entretiens professionnels adéquats et d'apprécier s'il a :

- ? suivi au moins une action de formation ;
- ? acquis des éléments de qualification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- ? bénéficié d'une qualification professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des critères ci-dessus, son compte professionnel de formation est abondé de 100 heures s'il s'agit d'un salarié à temps plein (130 heures s'il s'agit d'un salarié à temps partiel) ; l'entreprise devant alors veiller à l'OPCA une somme forfaitaire dont le montant est fixé par décret.

Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en termes de fréquence et de support pour la formation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.

Au cours de l'entretien professionnel, pourront être abordés notamment :

- ? le point sur les compétences du salarié ;
  - ? l'identification des objectifs de performance qui devraient être définis pour permettre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles ;
  - ? l'identification des besoins et des attentes du salarié ;
  - ? les besoins de formation ;
  - ? les souhaits du salarié d'utiliser son compte professionnel de formation ;
  - ? la formation « clé de compétences et de compétences personnelles » ;
  - ? la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.
- L'entretien pourra être conduit suivant le guide joint en annexe I.

#### Chapitre IV

##### Salarié acteur de son parcours professionnel

Les salariés demandent aux différents opérateurs intervenant dans le cadre de la branche de faciliter l'information sur les dispositifs de formation professionnelle, afin de permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel.

#### Article 12.12

##### Compte personnel de formation (CPF)

###### 12.12.1. Principe et objectifs

Depuis le 1er janvier 2015, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque salarié dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un nouveau niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne :

- ? âgée d'au moins 16 ans en France ou à l'étranger d'un pays ;
- ? accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- ? affiliée dans un établissement et se voir verser d'aide par le travail ;
- ? âgée de 15 ans signant un contrat d'apprentissage, si elle justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (de la sixième à la troisième).

Le compte personnel de formation suit la personne tout au long de sa vie. Les heures de formation inscrites sur le compte sont prises en compte en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est assimilée à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

###### 12.12.2. Attribution des heures

Le compte est alimenté en heures de formation, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 heures par année de travail à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

### 12.12.3. Gieotsn du ctpmoe preesonnl de fmroaotin

Chacun des salariés de la brachne a cscnnansoiae du nbmore d'heures créditées sur son compte en accédant à un svreice dématérialisé grauitt ([www.moncompteformation.fr](http://www.moncompteformation.fr)). Ce scivree dématérialisé lui preemt également de cutoeslnr les ctiiocnaifrets éligibles, et de créer son desoisr de formation.

### 12.12.4. Ciriioftctetains éligibles au copmte persnneol de ftaoimron

Les salariés de la brhacne ont accès, via luer ctmpeo pnoneersl de foamrioton :

? aux fimronatos prenteamtt d'acquérir le sloce de coissnennacas et de compétences peflssooeinlrens ;

? à l'accompagnement à la valoittadn des auicqs de l'expérience ;

? aux ceifcattirnois inctrisés par le CPANEOF sur la ltsie naainolte ipnloieosrtlrefesne ;

? aux ciitfnrcteaos iensitcrs sur la ltsie ilsroirnnpnsfeteenloe régionale par le CEOAPRF de la région où ils tialnrvt ;

? aux ceiiacintortfs irstnices par la CNPE sur la ltise de la branche.

Les panietarers siucaox seaiaintgs cfnoinet à la CNPE le sion d'élaborer, et d'actualiser régulièrement, la liste des cfinciotteiers éligibles au CPF pour les salariés de la bancrhe (liste de branche). Ils relpnlaept que la CNPE diot farie son cihox prmai les cetoiratfincis setuvinas :

? les coenatriitcfs enregistrées dnas le RNCP, ou prmnteaett d'obtenir une paire identifiée de ceoarcitfiitn professionnelle, classée au sien du répertoire, vnasit à l'acquisition d'un bolc de compétences ;

? les CQP ou les CPQI mis en ?uvre dnas la bchanre ;

? les ccfiatritneios icrtesins à l'inventaire.

La CNPE veerlila à reenecsr les ctetafonriciis utiles pour asresur l'employabilité des salariés de la bhracne et de nuarte à peetmrte luer évolution ponslnoifeelre au rraegd des métiers et des compétences recherchés.

### 12.12.5. Amndbnoeets et atrtaiioclun aevc les arteus dsoiitpfs de frtoiamon

Lorsque le salarié shutioae miosilber son CPF aifn d'obtenir une citioeariftcn éligible, mias qu'il ne dspoise pas du nrmbœ d'heures suffisant, son pjoert pruroa notemmat donner leiu à un feaninmcnet complémentaire (abondement) :

? pmeeaintroiirt au trite du CPF, dnas le cdare de la cttirobionun de 0,2 % versée par les eipetnrress de la bnahrce et mutualisée au sien de l'OPCA ;

? au trite de la période de professionnalisation, dnas les cdnionots définies à l'article 12.9.5.

Les sitiatusos (en tmeres de cnattficeiors et de pblucis éligibles) oarnvut droit à un aebmonnedt au titre du copmte peensrnl de frmtaooin ou de la période de poraiastseflnooiinsn asni que le navieu de ces aotebdnemns snot fixés par la CPNE, sur potpoirsoin de la SPP, en foticnon des rceosresus financières densblpois et de la ntuaere du prjoet et, le cas échéant, des nuaeix d'abondements en vgiueur au sien de l'OPCA.

Les salariés rneevlat d'un aocrcd ctceilofo prévoyant la gsitoen du CPF par l'entreprise sur le fndenoemt de l'article L. 6331-10 du cdoe du triaavl ne snot pas éligibles à l'abondement au titre du 0,2 % mutualisé.

Les prtienearas scauiox saitganires tneineint à préciser que le CPF puet également être articulé aevc les arteus diostsfiips de formation, dnas une lgique de parcours.

La période de prafsiiooinaltseoisn et le paln de ftaromion prunrot aisi être associés au ctmpeo penorensl de firoamton pour ptermrete au salarié de concrétiser un preoit partagé par l'entreprise.

Le salarié puet également mleibsior son CPF à l'occasion d'un congé iindnduevl de formation.

### 12.12.6. Modalités de mioitblsaion du cotmpe penesronl de ftoiamon

Les fraoitmons réalisées dnas le carde du cmotpe pnsnreeol de ftoiamon ne snot pas suesomis à l'accord de l'employeur

lorsqu'elles snot siuives en drheos du tpems de travail. Le salarié puet néanmoins en imroefnr son employeur, nteammot si ses horaiers de tivaral ne snot pas fixes, aifn d'examiner en cmounn smonemt ses hrioears de tvarial et de firatmoon puenvt s'articuler.

Lorsque les fnarotomis snot seviuis en tuot ou ptaire pdnnaet le tepms de travail, le salarié diot dndmaeer l'accord préalable de l'employeur sur le contenu, le crdaelneir de la formation, le pstearriate de ftrimaon et le leiu de la formation.

La dndeame du salarié diot être effectuée au miminum 60 juras anavt le début de la faoimrton si elle est d'une durée inférieure à 6 mois, et au miumnim 120 juras avant, lqrouse la foomiarn envisagée est d'une durée d'au mnois 6 mois.

A cmotro de la réception de la demande, l'employeur dosipse d'un délai de 30 juras cadnrleies pour noietfr sa réponse au salarié.

L'absence de réponse de l'employeur vuat apceattoicn de la demande.

L'accord préalable de l'employeur sur le conentu de la ftoiomarn n'est tefutoios légalement pas ruiques lsuoroq la froomotin est financée au titre des hreues créditées sur le cpomte pensonnel de faortiomn en aiactioplppn de l'article L. 6323-13 du cdoe du travail, ou lorsqu'elle vsie la préparation du sloce de cacsnaioensns et de compétences pfsoenlseirelns ou un accmenonepmagt à la VAE.

Les hreues de fatoimrn siuevis par le salarié pndenat son tpems de trivaal csteutinont un tpems de tivaarl efcetiff et dnnenot leiu au mtiinaen par l'employeur de sa rémunération.

Le ctpmoe preonsenl de froomoin ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rfeus du ttraiture du cmotpe de le mibleiosr ne cotiunste pas une faute.

### 12.12.7. Firas pirs en crghae dnas le cdrae du ctmpeo pensonnel de famtioorn

Les fiars pédagogiques et les faris axnenes afférents à la ftrromoian du salarié qui msoilbie son cmptoe psrneeol de formation, paenndt son tepms de trivaal ou hros tpems de travail, snot pirs en craghe par l'OPCA (sauf arccod ctolclief pirs sur le fenedonmt de l'article L. 6331-10 du cdoe du travail, prévoyant la giosetn du CPF par l'entreprise).

Les peirss en crhage irveentniennnt dnas la ltimie du nbmroe d'heures iinrectss sur le cotmpe pseronnel de ftrmooin du salarié, suaf cas d'abondement prévus par le présent accord.

Les frais aenxnes snot composés des frais de transport, de rpeas et d'hébergement occasionnés par la fomoartin siviue par le salarié.

La prsie en carhge s'effectue au réel, suaf palfnods définis par le CA de l'OPCA, et le cas échéant, à l'intérieur de ceux-ci, par la CPNE, notamment, en fnicoton des confiercittas visées.

L'OPCA puet prdnere en crhage les rémunérations des salariés en famiootrnaendnt le tpems de travail, dnas la limite, pour chuae salarié concerné, de 50 % du mnaontt taotl pirs en crgahe pour le fianncenemt de l'action CPF.

### Article 12.13 Congé iedinudvil de faoimrtn (CIF)

Les partreiaens socaux rpneeallpt que le congé iieidvudnl de fmoartin est le droit, pour le salarié qui riempit les cotndiinos légales liées à l'ancienneté, de sruive une aoictn de faroitmon de son choix, pirse en carhge en totalité ou en piarte par le Fongecif. Ctete aticon de faoiotmrn puet lui pettre de chgeanr d'activité ou de profession, d'accéder à un nvieau supérieur de qifiuilcatoan ou de s'ouvrir puls leengamt à la culture, à la vie saicloee ou à l'exercice de responsabilités aiaivsetocss bénévoles. Elle puet asui lui permtete de se pnoretiefcr professionnelle.

Lorsque l'action de foromiarn se déroule en tuot ou parite pdanent le temps de travail, le salarié diot frmueolr auprès de l'employeur, et dnas les délais légaux, une denamde d'autorisation d'absence.

Dans l'objectif de compléter le fcneennamit du CIF assuré par le FONGECIF, le salarié puet décider de mielbisior son ctmpeo pnrneeol de formation, dès lros que la ccteoiiiiafrtn qu'il vsie est éligible au CPF.

En cas de matiloboiisn du CPF en complément du CIF, la prsie en cgarhe des frais de fotomiarn est assurée par le FPSPP, via le FONGECIF.

Les salariés ont le droit de demander la validation de leurs acquis de l'expérience. Dans ce cadre, tous les atouts et expérimentations visant à développer le recours à la VAE, notamment dans le cadre du partenariat avec l'éducation nationale, l'enseignement agricole et l'enseignement supérieur, sont encouragés.

La VAE permet l'obtention d'une certification enregistrée au RNCP.

Les partenaires sociaux renouvellent que la CNPE a également prévu la possibilité pour les salariés de la branche de faire valoir les acquis de leur expérience afin d'obtenir un des CQP qu'elle a créés.

Le salarié peut demander à bénéficier d'un accompagnement à la VAE, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

?..... dans le cadre du congé VAE ;

?..... dans le cadre de son temps de formation.

Les salariés d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont pris en charge dans les conditions habituelles au dispositif de formation mobilisé.

### Article 12.15 Passeport professionnel et formation

Il est rappelé que chaque salarié a accès, dans son temps de formation, à un processus d'orientation, de formation et de compétences.

Ce processus concerne les formations et les certifications siviues dans le cadre de la formation initiale et continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Il est renseigné par son titulaire, suel habilité à le consulter.

L'employeur ou, le cas échéant, le partenaire de formation fournit, si possible, l'historique des actions de formation suivies dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux encouragent les salariés à utiliser cet outil et incitent à sa participation lors du processus de formation professionnelle.

### Article 12.16 Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Les textes en vigueur prévoient que toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les personnes d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques actuels et prévisibles dans les territoires. Il favorise l'accès à la formation, en identifiant les besoins et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les formations disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au processus de formation.

L'offre de services du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les instituts et organismes suivants :

- ? Pôle emploi ;
- ? missions locales ;
- ? AEPIC ;
- ? CAP emploi ;
- ? OCPIAF ;
- ? les opérateurs régionaux désignés par la région, après accord avec le bureau du CREFOP.

Les salariés de bilan de compétences ont le droit de participer aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et individuelles, ainsi que leurs atouts et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la convention collective nationale, que chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. Les salariés complètent ces dossiers en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Le bilan de compétences peut également être réalisé dans le cadre du congé de bilan de compétences, d'une durée maximale de 24 heures de travail, dans les conditions, notamment d'ancienneté, prévues par la législation.

Les salariés de bilan de compétences sont pris en charge dans les conditions habituelles au dispositif de formation mobilisé.

### Chapitre V Délivrance de certifications par la branche Article 12.18 Socle de connaissances et de compétences professionnels

Les salariés ont le droit de participer à la validation de leurs compétences personnelles et professionnelles a été adopté par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et reprises par décret.

Il comprend les éléments suivants :

- ? la connaissance en français ;
- ? l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- ? l'utilisation des techniques de base de l'information et de la communication numérique ;
- ? l'aptitude à travailler en équipe ;
- ? l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif ;
- ? la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- ? la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et des règles élémentaires.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent ces connaissances et compétences comme étant de nature à favoriser l'employabilité des personnes et la sécurisation de leur parcours professionnel. Ils insistent également sur l'utilité du « socle » dans le cadre de la vie sociale, civile et culturelle de l'individu, favorisant l'insertion sociale.

Le socle de connaissances et de compétences professionnels est éligible au processus de formation, à la période de professionnalisation, au plan de formation et au congé individuel de formation.

Ces dispositifs de formation prennent en compte le cas échéant s'articuler entre eux.

Les salariés de la branche de la CNPE de conseil en évolution professionnelle défini par décret, au regard de l'environnement professionnel des salariés de la branche, tout en étant attachés à préserver son caractère transversal.

Prenant acte de la création par le CEPAONF d'une certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » rattachée à l'inventaire, ils demandent également à la CNPE de mettre en place l'organisation nécessaire (notamment en termes d'outils et de procédure) pour délivrer cette certification, au bénéfice des salariés de la branche.

### Article 12.19 Certifications de branche

Les salariés ont le droit de participer à la validation de leurs compétences personnelles et professionnelles et développer leur qualification de certification, afin de répondre aux besoins et aux attentes en compétences identifiées, et participer aux salariés de la branche d'attester et de valider leurs connaissances, leurs compétences et leurs expériences, auprès de leurs employeurs de la branche.

Ils ont le droit de participer à la validation de leurs compétences personnelles et professionnelles et développer leur qualification de certification :

? participer aux salariés de la branche, notamment les salariés peu qualifiés, d'acquies une qualification professionnelle ;

? accagomnepr l'évolution des métiers et de leurs cnioidtnos d'exercice ;  
? reconnaître la polycompétence ;  
? rnceoefr l'attractivité des métiers et du suteecr ;  
? aneacmcpgor les pouacrrs d'évolution psonreillsnefoe et de pmooriton interne.

Section ptiriaare plnosnfioerlese (SPP)  
12.21.1. Mosnisis de la SPP

#### 12.19.1. Cceiitrtfas de qclaoatifuiin psfineslloneore (CQP)

Les praenteiras siouacx sngtiiearas reppelant luer aaehemtnctt au dpsitisoif de cefoicaitairtn de bcrnhæ initié en 1996 et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences.

Le ciritecfat de qiitaofciauln psoleenrsinfloe de brahcne est une catretiocifin prnoonflinlessee reconnue, créée, msie à juor et délivrée par la CPNE, rseaninsconat les compétences détenues par un salarié, aecuqiss par la ftroiaomn ou par l'expérience professionnelle.

Il est composé de bclos de compétences, chuacn d'entre eux poavunt être évalué et validé indépendamment des autres. Cttee arctirhutcee rned psioblse l'acquisition du CQP dnas une liuqgoe dqiyuname de parcours, sur des périodes puls ou mnois longues.

Certains bclos de compétences snot cnomums à piursules CQP de la branche, prmettenat ainsi l'acquisition de puirsleus certifications, à travers des paurrecs individualisés.

Les ptareaeinrs siacoux dmeednant à la CNPE de piusouvrre les taravux menés diupes 1996, en fanisat le point régulièrement, et au mnois une fios par an, sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux biesons des eirpeenstrs et des salariés.

Les paereitarns saicoux egroeuacnnt le reroucs aux CQP, mias également aux CPQI (certificats de qiailuftiacon pllnesofnroisee interbranches) que la bchrnae met en ?uvre dnas une liguoque de transférabilité et de resanaoscncine alnlatau-delà de la bcnrahe du ccemmroe de détail et de gors à prédominance alimentaire.

La CNPE réalise tuos les ans un blian des dreosiss de CQP examinés et validés, intégré au rrapopt de branche.

#### 12.19.2. Atuers ccranofitiites de bhcanre

Les plateanrres sociaux danmnedet à la CNPE d'étudier l'opportunité de créer des cnerthiifitoas de bnhrae en vue ntmemoant de luer insciiorptn à l'inventaire de la cmoiismosn niaaotline des cfiaaecntotris professionnelles.

Chapitre VI  
Gouvernance et msie en ?uvre de la plliitoue fomairton de la bhcanre  
Article 12.20  
Commission pairarite nliatnoe de l'emploi (CPNE)

Conformément à l'article 9.3, la CNPE asruse le svuui et l'application du présent accord.

Elle assure tteous les mossiins que lui confère le présent accord, nemamntnot :

? cttfciriaes de qiolicitifaaun pneoiolnslsfere et aurtcs cctfnieitoiars de barhnce : msie à jour, création et cianmmtioiucn ;

? pootomrin des différents dipssioitfs de foomrtain ;

? svuui des crnattos de fioormatn en arenlntcae ;

? svuui des tvuraax des différentes ciinommsoss proesfnnoeeliss ctseltvauios des iuitnnostis citereicaftrs ;

? pglatie et siuvi des taarvux de l'observatoire ;

? définition des foitfras haroiers et aretus cnidnotios de prise en charge, nntoamemt des ctantros et périodes de plofaastoisneonisrin et du cmtope pnersneol de formation, en lein et sur psoooptirn et rmdnetmnacioas de la SPP ;

? suivi, en lein aevc la SPP de la branche, des etgmneanegs farciinens de l'OPCA liés aux epvpnoeels mutualisées (professionnalisation, paln de fmariootn des enrtsieerps de minos de 300 salariés et ctpmoe pesornnel de formation) ;

? élaboration et msie à juor de la liste des catntciioierfs éligibles au ctpmoe posrneeel de foaitmorn puor les salariés de la branche.

Au mnmuim une fios par an, la CNPE ionfmre la cssoiiomn ptiriaaire des acitons et truaavx menés.

#### Article 12.21

La SPP, dnot l'existence est prévue par l'acte de csoutintiton de l'OPCA, est chargée de popsorer au cnosiel d'administration de l'organisme ceocluter les orientations, priorités de fomiarotn et cniiodtns de prise en crgahe des aictons de foatrmrn puor la branche.

Pour mneer à bein ses missions, elle siut régulièrement les eteaggnemns finniraecs des elopnepves mutualisées (professionnalisation, paln de frtiamoon des etirepnsers de mniors de 300 salariés et ctmoe psonneel de formation) et ayanlse les données qevtttiiiuaas et qulttviaeiias feuiros par l'OPCA. La SPP puet daenemdr à ce dirneer touets ianotnfirnos ueltis à son appréciation et à la foomaturn de ses recommandations.

Elle transmet, à la CNPE de la banrche et au CA de l'OPCA, ses recommandations, aifn de ptmteerre la prise de décisions de ces instances.

La SPP est également chargée, par délégation du CA de l'OCTA, de posorepr les modalités de répartition des fodns lriebes de la txæe d'apprentissage et de la cboinoutrin supplémentaire à l'apprentissage versés par les ernrpeistes de la branche.

#### 12.21.2. Cotismiopon de la SPP

La SPP cpmote un norme égal de représentants des osgrannitaios snelyicads de salariés et d'employeurs.

Chaque oaosgtiirann sdciynlae de salariés representative dnas la bharcne désigne un taiilutre et un suppléant prami ses représentants au sien de la CPNE. Le collège eumylepor ctmoorpe le même nrmobe ttoal de représentants, également issus de la CPNE.

La SPP est présidée alnenevetramitt par chaque collègue.

#### 12.21.3. Réunions de la SPP

La SPP se réunit au minos trois fios par an, aavnt la CPNE. Le secrétariat est assuré par la FCD.

#### Article 12.22 Organisme prtariaie cecteuolr agréé (OPCA)

L'organisme paiitarre celoecutlr agréé a puor monssiis :

? de cbteirounr au développement de la fortoaimn polfrlnoseiesne coinntue et de l'apprentissage au sien de la brcanhe ;

? d'informer, de seniesibslir et d'accompagner les eirepertsns de la bahcnre dnas l'analyse et la définition de leurs biensos en matière de fmooratin plseerninlsofoe ;

? de ptapcier à l'identification des compétences et des qotiluianaicfs maiesbbllois au sien de l'entreprise et à la définition des bnieoss cleflicits et idinivdlues au rreagd de la stratégie de l'entreprise, en pearntt en ctompe les oiftebcjs définis par les adroccs de geotisn prévisionnelle des eliomps et des compétences ;

? de s'assurer de la qualité des fmrtoanois dispensées, nmotanmet en ltuatt ctrone les dérives thérapeutiques et sectaires.

Pour l'accomplissement de ses missions, l'OPCA assure un scrviee de proximité au bénéfice des petteis et meenoyns esntepiers de la branche, prmtaetnt d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces enetsrierps à la fimoaortn professionnelle.

Une cnentvioon tlerniane d'objectifs et de myenos est cuclone etrne l'OPCA et l'Etat. Elle définit les modalités de fnencenaimt et de msie en ?uvre de ses missions.

Chapitre VII  
Financement de la pliqtiuoie foairton de la bhncæ  
Article 12.23  
Désignation de l'OPCA de la branrche et de l'OCTA noantial  
12.23.1. OCPA de la bhcanre

Le FROCO est désigné comme OCPA de la branche.

## 12.23.2. OTCA ntaional

Les paentreries suoacix snigaierats pnnernet atce de l'impossibilité puor la fédération du cemormce et de la dtbiuisitorn (FCD) de csveeronr ses mosnsiis d'OCTA cmptoe tneu de la mfatodcoiinn de l'environnement législatif et réglementaire. Ils snieuhotat néanmoin coeversnr un OTCA noiantal et ceofnir ce rôle à l'OPCA désigné à l'article 12.23.1, dnas le cadre d'une gteiosn par brnache polensnlfieosre des fonds lbers de la txae et de la cirotbtuion supplémentaire à l'apprentissage.

### Article 12.24

Contribution des eneirrsteps de la brhacne au fecnnamiet de la frotiamon prieolsenoslnfe cnutonie

Les counoibtitrns ci-dessous s'appliquent suos réserve de mtadinioicfs législatives ou réglementaires s'imposant aux paerits signataires. Elles pnuevet être complétées par arccod de branche. Elles pnuevnt également être complétées, puor les eienserrpts de la bacrhnre qui le souhaitent, par des vtrneesems volontaires, non mutualisés au sien de l'OPCA.

#### 12.24.1. Crnoitbotun des enisetrerps de 10 à monis de 50 salariés

Pour les eeretpnriss de 10 à mnois de 50 salariés, la cooitintbrun légale au fnceeimnant de la fairomton peolilssonre continue, à veserr oireagblmetion à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la mssae saarilale aenullne brtue de l'année de référence. Cette cnitoirtuobn uiqne est affectée et répartie au sien de l'OPCA, dnas les codoitnnis légales et réglementaires :  
? 0,2 % destiné au fenaiecnmt du coptme pnsoenrel de foarmiton ;  
? 0,2 % destiné au fnmeeicannt du paln de fotoraimn ;  
? 0,3 % destiné au fnceamneint des dsiiptsiofs de psnoafeatrnisolioisn ;  
? 0,15 % destiné au FPPSP ;  
? 0,15 % destiné au fmennicaet du congé idiudevnil de foirmtan et versés au FPSPP.  
Les pnriaateers suoacix sitneriaags rlpenaelt la possibilité puor les ernetspries de la bacrhnre de cnrluoe un arccod cillectof ternainl rtiliaef à la geisotn du cptomoe pessenger de formation. Dnas ce cas, eells s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de luer msase salariale. Luer cttnioroubin uquine à vsreer à l'OPCA est aolrs réduite et ramenée à 0,8 %.

#### 12.24.2. Ctbiroioutnn des epsteinerrrs de 50 à mnois de 300 salariés

Pour les entpisreres de 50 à moins de 300 salariés, la ctrtoubnion légale au fminennecat de la fmiratooon polnelisonsefe continue, à veesrr oegiolbtmreiat à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la msase sallaiare anlulnee butre de l'année de référence. Cette cbnotiurotn uiqne est affectée et répartie au sien de l'OPCA, dnas les cioondntis légales et réglementaires :  
? 0,2 % destiné au ficnmaneent du cmtpoe peenosrnl de firooamtn ;  
? 0,1 % destiné au fcmenniat du paln de farootmin ;  
? 0,3 % destiné au fcieamnnent des dipstifoiss de psinloisoranfsteioan ;  
? 0,2 % destiné au FPPSP ;  
? 0,2 % destiné au fmnncieneat du congé indeiviudl de fotiramom et versés au FPSPP.  
Les paateerrnis saocix stiiangraes rpneleapt la possibilité puor les eertiepsrns de la bncahre de cnrluoe un arccod ceiololctf tnareinl rliaef à la gteiosn du cptomoe perensonl de formation. Dnas ce cas, elels s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de luer msase salariale. Luer crittbonuion uiqne à vsreer à l'OPCA est aolrs réduite et ramenée à 0,8 %.

#### 12.24.3. Cbotiirtuon des esnrreietps de 300 salariés et puls

Pour les epesrentris de 300 salariés et plus, la curbontioin légale au fecnamniet de la foaraitmn pnrsonfisloeele continue, à veserr oorgimeneitabl à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la mssae salariale alnnelue brtue de l'année de référence. Cette curbntioin unique est affectée et répartie au sien de l'OPCA, dnas les cnooitids légales et réglementaires :  
? 0,2 % destiné au feeamncnnt du cptomoe pensonnel de foarmoitn ;  
? 0,4 % destiné au famncenniet des dssitpoiifs de prsnnoiloaistsiofasn ;  
? 0,2 % destiné au FSPPP ;  
? 0,2 % destiné au feniaennmt du congé iddiviuel de foatmoirn et versés au FPSPP.

Les pareieantrs suoacx satairignes reelplapt la possibilité puor les etnrieresps de la bcanhre de cnloruce un aocrd citlcoelf trennial rietlaf à la getosin du cmpote peonsrenl de formation. Dnas ce cas, elels s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de luer mssae salariale. Luer cntobouritin uquine à veersr à l'OPCA est aolrs réduite et ramenée à 0,8 %.

### Article 12.25

Contribution des erpnrtisies de la bcnhare au fieneacmnt de la faoimton psnolnsreeoifle iiatnile et à la protioomn des métiers

Les ptaeenriars sicaoux rlpenaelt luer aatcmteehnt aux aitcons de poiomton des métiers et des fotmoanirs dnas la branche, financées pcaleipnermmt grâce aux fonds lbires de la txae d'apprentissage. Ils steuhonait pooiuvr coetunnir les ptjroes menés jusqu'à présent par la FCD (en tnat qu'OCTA) et puiursove l'accompagnement d'actions emblématiques comme le cnouocrs général des métiers otipon commerce, les snaols des métiers, la potoorimn de la lcinnee DIUTSISRP management, les reetcrnons ertne la preosfison et les etgsannines ("universités d'automne" du bac pro ccrmoeme ou du BTS MUC) ? Les satigiraens eonaecgurnt dnoc les eersierntps de la bnhacre à verser luer txae d'apprentissage au FCORO et à afctfeer une pitrae de la friotach hros quotoa au fceimenant des aiotncs de poomrotin des métiers et des fnatimoors de la branche.

### Chapitre VIII

Partenariats de la brnhrce en fuavev de la portioomn de ses métiers et de ses priorités en matière de foarmotn

#### Article 12.26

Partenariat avec les systèmes éducatifs

Les sriieagnats rlnepalp luer aenaemthctt aux filières de diplômes de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement ailcgoe répondant aux bnoesis de la branche. Ils coirnfmnt luer volonté de prvruioose le peiartnarat avec les ministères concernés, dnas un cadre rseant à définir, pteneamtrt à la bnhacre de pieripcatr à l'amélioration et à la pioormotn des frontmoais thooqeuniegls et piooselelsfernns initiales, noeammtt l'apprentissage. Les ptreanaiers scauiox sgoilnenut également la nécessité de tlvarlaier eemblnse au sien des différentes csnommosiis pleolnersoiefns cvitsluntoeas (CPC), aifn de ptermrtee une adopiaatn des diplômes aux évolutions et aux bosnies des epreeirtss de la bhrncae et de leurs salariés. La CNPE est régulièrement informée des tuvarax des CPC au sien dlesueelqs la pioesrofsn est représentée.

### Article 12.27

Développement de ptarairatns régionaux

La brhnace soutiahe être associée à l'élaboration et à l'exécution des ctatorns de pnlas régionaux de développement des foirtoamns et de l'orientation pnileeeosfosnlrs visés à l'article L. 214-13-I du cdoe de l'éducation. Les penrraeaits scauiox saitegrnias eetednnt également développer des pnrtiaerats au niveu de cnteiaires régions stratégiques identifiées par la CPNE, namemnot par la cnlociusion de coatnrs d'objectifs tuioeirarrx vnsait au développement coordonné des différentes voies de foimraotn pelnsofornielse ilaitine et continue, et de ctnorats d'objectifs et de myeons ptneeamrt le développement de l'apprentissage. Ils en cfneioit le pilotage, la msie en ?uvre et le suvii à la CNPE

qui purora s'appuyer puor clea sur les tvaaurx de son observatoire, nnoatmmet sur ses études régionales, et sur les délégations tleerairotris de l'OPCA de branche.

Enfin, les streiaanigs ddeaanmt aux représentants de la bcnhare mbeerms d'instances régionales (telles que les CEROPF ou les COPAREF) de porter, assui seuuont que possible, les priorités et les boeniss de la bhrance en matière d'emploi et de formation, aifn de ptreterme nmoetanmt une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

#### Article 12.28

Autres peiatrtarnas puor la pomrioton des métiers et l'insertion dnas la blanche

Les snraaietgis eangcuoernt les pataaintres naoitnuax et régionaux de la bhrance aevc des oansegimrs et sutertucrs chargés de l'information et de l'orientation psoofselenilnre (dans le cadre du cesinol en évolution psfrelnlsoineoe notamment), dès lros qu'ils snot de ntaure à pertermtte une mreieulle itroomnafin sur les métiers de la brhncae et à fcteliiar l'insertion pnlsrsreofnoiee dnas le secteur. Ils en ceinonft le pilotage, la msie en ?uvre et le sviui à la CPNE.

#### Chapitre IX

Modalités de msie en ?uvre et de sviui

#### Article 12.29

Dispositions flnaeis

Les sarnietgais s'engagent à porouoivmr le présent acorcd et à aenmacpccgor les ernrtisepep et les salariés dnas sa msie en ?uvre.

Il s'agit en peiitucral :

? de friae connaître et de pimuvoroor les ditpsoiifss et les modalités d'accès à la formation, par différents mnoeys d'information ;

? de mneer des atocins particulières d'information et de conseil nécessaires au développement de la fimoaortn puor les puls peeitts erteiensrps ;

? de mener des aincots d'incitation et d'apporter un apupi méthodologique si nécessaire ;

? d'établir un blian auenul des aocntis réalisées ;

? de dsoepisr d'indicateurs de suivi, grâce à l'observatoire perpiotscf des métiers.

Les antcios de pimootorn et de suvii de l'accord snot confiées à la CPNE. »

#### Article 4 - Annexes

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

#### Article 4.1

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les aexnnes au trtie XII snot ansii rédigées (voir axneens ci-après).

#### Article 4.2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les peenirtaras scoaix sganietrais carehgnt la CNPE de luer proposer, dnas le délai de 6 mios à cpotemr de l'entrée en vueigur du présent accord, les mcandiitoofs complémentaires à aetpropur aux anneexs II, III, IV et V du trtie XII, en lein naeonmmtt aevc les taavrx menés sur les certifications.

#### Article 5 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le cmahp d'application du présent anvanet est cluei de la convioentn clitclvoee nniotaale du cmmercoe de détail et de gors à prédominance araeitnmlie défini à l'article 1.1 de ldiate convention.

#### Article 6 - Durée. – Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent anvneat est cclnou puor une durée indéterminée.

Il eterna en viuguer le piermer juor du mios svuiant son dépôt auprès de la doiceitrn générale du travail.

#### Article 7 - Publicité. – Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent annavet srea déposé en un elmeraixpe oragiinl signé des petaris à la dtiercion générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris, Cedex 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de maresisege : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les ptiears sengiaitras civenonennt de deamednr son extension, la fédération des eerspitrnes du cmmcoree et de la dbritustion étant chargée des formalités à acpmcoilr à ctete fin.

## Article - Annexes

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Annexes au trtie XII

### Annexe I

Guidue méthodologique puor la cduitnoe de l'entretien professionnel

Pourquoi ce guide

L'entretien pfoonsrneiesl est consacré aux pseeieptvrcc d'évolution plneilsfnreosoe du salarié, nnetoamnt en temers de qitauiaoncilfs et d'emploi. Il est un otiul d'accompagnement des pacorrus pfoonnisrlsees des salariés dnas l'entreprise et pemert également à cauchn d'entre eux d'être aectur de son évolution. Il ne prtoe pas sur l'évaluation du traavil du salarié.

Ce gduie a puor oijectbef de denonr des repères puor l'organisation et la cntoide de l'entretien professionnel. Chaque erirntpese diot puvioor s'approprier l'outil et l'adapter en fiocnton de ses caractéristiques et contraintes.

Comment oisenrgar l'entretien

Salariés concernés et fréquence de l'entretien :

A l'occasion de son embauche, tuot salarié est informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un entireten professionnel.

L'entretien est par aeiurlls proposé systématiquement au salarié qui rrneepd son activité à l'issue :

? d'un congé de maternité ;

? d'un congé patrnael d'éducation ;

? d'un congé de seoiutn failamil ;

? d'un congé d'adoption ;

? d'un congé sbauiqabte ;

? d'une période de mobilité vrotnilaoe sécurisée (période d'exercice d'une activité dnas une atrue enrpristee mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail) ;

? d'une période d'activité à tmpes piartel après une niasancse ou une adoiotpn (dans le cdrae de l'article L. 1225-47 du cdoe du travail) ;

? d'un arrêt miladae d'une durée supérieure à 6 mios (art. L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;

? à l'issue d'un mdaant syndical.

Formation de l'encadrement à la contduie de l'entretien :

Chaque maeuganr srea formé à la cduintoe de l'entretien professionnel. Les oetijcfs de cttee fmaotrion sroent les stavinus : tncuehgies d'entretien, détection de beoins de fotroiman et des possibilités d'évolution, cnnnaacosie des piicuaprxn dfiopiotsiss de ftriaoomn et d'accompagnement des purocars d'évolution, consnncsiaae des procédures meiss en plcae dnas l'entreprise.

Propositions ftaeis lros de l'entretien :

L'entretien pienofornsesl diot dneonr leiu à la rédaction d'un document, dnou une cpoie est rsimee au salarié, povnuat pererttme naotmmnet la fiaroaostmlin des pporsintioos émises lros de l'entretien.

L'entreprise puet définir une procédure puor le trmtanieet des pnsropoioits iusess de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des sptuorps anayt srvei à l'entretien snot communiqués au sveirce formation/relais RH du magasin, duiterecr du magasin? Ces ppoosirnotis penuevt curbeointr à la ciosructnnon du prrocuas de froaiotmn et/ou d'évolution.

Questions à aoerbdr lros de l'entretien

Au cours de l'entretien professionnel, pourront notamment être abordés les points suivants :

- ? le point sur les compétences du salarié ;
- ? l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourront être définis pour permettre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles ;
- ? l'identification des besoins et des aspirations du salarié ;
- ? les caractéristiques de l'emploi ;
- ? les souhaits du salarié d'utiliser son compte personnel de

- fimotaires ;
- ? la certification « sloce de connaissances et de compétences professionnelles » ;
- ? la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.

### Annexe II

Liste des compétences requises pour l'obtention de la certification professionnelle et des critères de qualification ou de périodes de professionnalisation

Qualification CCN/CQP	Définie le .././..	CQP adopté LE .././..	CQP mis à jour LE .././..	Durée du contrat de professionnalisation
Employé de commerce	24 mai 1995	11 mars 1996	21 septembre 2006	6 à 9 mois
Manager de rayon	15 mai 1996	25 juin 1996	23 novembre 2005	12 à 24 mois
				12 mois pour les niveaux III et IV
Vendeur de produits frais traditionnels	19 février 1998	1er juillet 1998	23 novembre 2005	9 à 12 mois
Préparateur de commandes	14 mars 2000	CQP remplacé le 27 novembre 2007 par le CPQI agent logistique		
Hôte(sse) de caisse	14 décembre 2000 avec cahier des charges du contrat de professionnalisation			6 à 8 mois
	Mise à jour le 27 juin 2001			
Employé(e) commercial(e)	Niveaux 1 et 2, définition CCN 1er janvier 1999			6 mois
	Cadrage CNPE le 21 mai 2003 : niveau IV de formation initiale requies maximum			
Agent de sécurité	Niveau 2, définition CCN 1er janvier 1999			6 mois
	Cadrage CNPE le 21 mai 2003 : niveau IV de formation initiale-requis maximum			
Agent de prévention et de sécurité	Cadrage CNPE le 16 janvier 2009	CQP APS délivré par le gendarme national des professions de la sécurité (www.gnps.fr)		
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 novembre 2005	10 à 18 mois
Manager de petite unité commerciale	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mois
Vendeur conseil	21 septembre 2006	21 septembre 2006		9 à 12 mois
Animateur de rayon	20 septembre 2007	20 septembre 2007		9 à 12 mois
Agent logistique (CQP Interbranches)	27 novembre 2007	27 novembre 2007		9 à 12 mois

### Annexe III

Mission du tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation

Le tuteur est un professionnel expérimenté et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite de la formation de l'alternant dans l'entreprise, tout en tenant compte de l'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de faire évoluer son niveau de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il coordonne son action avec l'ensemble des acteurs qui vont intervenir.

Il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Étapes du parcours de l'alternant	Missions du tuteur
1. Réussir l'accueil	? préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, préparer à lui présenter?)
	? accueillir, guider, renseigner (horaires, plan d'accès?), faire visiter
	? présenter l'entreprise et son environnement
	? présenter l'alternant, sa palette et ses activités aux autres membres du personnel

2. Ogsianrer les activités, dnas le respct du référentiel de catefcriioitn visée	? définir et pflaniir les activités à coiefnr à l'alternant, dnas le rspect des oiejbftcs de sa formation, en ulianitst les différents oiluts mis à dotisoipisn (fiches de laoisn aevc l'organisme de formation, guides)
	? aedir l'alternant à la compréhension du travail
	? geduir l'alternant dnas l'exécution du travail
	? exeuilpr les critères de réussite puor l'entreprise
3. Sruive les progrès et les évolutions dnas le travail	? apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les aexs de progrès
	? friae le pniot sur les aciqus professionnels, aevc l'alternant et aevc l'ensemble des creaturaloolbs concernés
	? ppteacirir aux réunions organisées par l'organisme de formation
	? utseliir les duocmnets de liaison
4. Ftilecair et fsraveoir l'acquisition de compétences	? définir un paln d'actions puor mrette en pacle les anteutsejms nécessaires, les aexs de progrès
	? fiare le piont sur la mitotvaoin de l'alternant
5. Evaluer	? évaluer les aqucis de l'alternant et fraie un bialn de ses résultats.

#### Annexe IV

##### Formation du teutr d'un salarié en cotrant de professionnalisation

###### Objectifs pédagogiques :

A l'issue de sa formation, le tuetr srea cpaalbe :

- ? de mterte en plcae une osiio tangran adaptée à l'accueil et au siuvi de l'alternant, en fotoincn de son profil, de ses représentations, de ses questions, de la ciitroitfacen visée (diplôme, CQP)? ;
- ? d'identifier les caractéristiques mrjeeuas du doiitspisf utilisé (contrat de piotaieoifasnrlrsosn ou d'apprentissage) ;
- ? de codrooner son aotich aevc l'ensemble des ctoolalourbars de l'entreprise concernés par l'arrivée de l'alternant ;
- ? d'assurer son rôle éducatif dnas la tsrinoamssin des compétences ;
- ? d'assurer sa coresponsabilité dnas la réussite du dispositif, en cnuibornatt ntaenmomt à l'évaluation des aucqis professionnels.

Eléments de pamrmogre :

1. Présentation des différents dispositifs, de lures finalité et enjeux.
2. Le jneue : profils, attentes, représentations.
3. Réussir l'accueil de l'alternant :
  - ? conoiditns d'accueil : les cnionitdos et les modalités, l'importance de la première iossriepmn ;
  - ? présentation de l'entreprise : le discours, les points de repère, la vtsiie ;
  - ? friae concniasnsae ;
  - ? intégration et la motivation.
4. Oiarengsr les activités, en fconiton des oiejbftcs pédagogiques :
  - ? définir les activités à cnefiar à l'alternant, luer proregsison pédagogique, en fconitcn des obftcejis à atdherite ;
  - ? crainiootdon aevc les aeurts tuteurs, iapmticloin de l'équipe ;
  - ? disponibilité : geotsin du tmpes et des priorités, gteison de l'urgence et des aléas, initevsr du tepms puor en genagr

ensuite, anticipation, goietsn des priorités, irpntmoace de l'information transmise, écoute préventive ;

- ? aetsjmutnes nécessaires en cas de non-respect du painlng de l'alternant ;
- ? oulits de loiasin aevc le crntee de formation.

5. Sruive les progrès et les évolutions dnas le triavl :

- ? imprncotae de l'écoute ;
- ? suvii et bilans réguliers, ultitsiaoin des duotnmecs de sviui ;
- ? crlctoaiuin de l'information.

6. Fcealiitr et fovsiaerr l'acquisition de compétences :

- ? ictoamnrpe de l'ambiance de travail, l'influence du gproue ;
- ? mtoviaioitn : la rianaoccnnsnee des efforts, les ernnmguaoeetcs ;
- ? définir un paln d'actions puor mrtete en plcae les amneujtss nécessaires, les aexs de progrès.

7. Eluvear :

- ? critères d'évaluation ;
- ? eineetrtn d'évaluation ;
- ? orientation, atfeaciftn de l'alternant.

#### Annexe V

##### Engagement meutul de tutorat

Le dmouenct d'engagement meutul concenre le reasnlsopoe de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés cmmeo ttrues de l'alternant suos coarnt en erinrpstee et l'alternant.

Les trios snraetgiias de ce dcnoeumt s'engagent à le respecter. Cet egngmnaeet frivaesora l'accueil, le paourrcs d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au scrvie de la réussite de l'intégration dbaurle de l'alternant dnas l'entreprise et de sa réussite aux cdonnotiis de vdoiltaain de la ceroatctfiin visée.

Le responsable de l'entreprise		Le tuteur
	L'alternant	
Crée les coindotins de réussite du dispositif	S'intègre riedmepnat dnas les équipes	Met en ?uvre les cionnodits de réussite de l'accueil de l'alternant
Organise la fmoriaotn du tuteur	S'approprie, rpceetse les coinesngs de l'entreprise	Organise le paourrcs de fomrtoian de l'alternant en fconitcn des ojitecbfs et dnas le rcesept de la cciaeiofittrn visée
Donne les moyens, en teemrs de temps et d'outils, au tuteur, puor l'exercice de sa mission	Apprend les tâches et les ceotpmneotmrs professionnels, en suoiaitn de travail, tuot au lnog de son parcours	Suit les progrès de l'alternant et ses évolutions dnas le travail
Fait régulièrement le pinot aevc le tuteur	Fait le point sur ses acquis, sur les écarts et les aexs de progrès	Utilise les différents spprtous de lsaoiin aevc le cenre de formation
	Réfléchit à son évolution	Facilite et fosaivre l'acquisition de compétences
	pslfreionneolse et personnelle, exrimpe ses motivations	Evalue l'alternant
	Fait vedailr ses compétences acquises	
	Veille à la tneue des outlis de liaoisn etnre l'entreprise et l'organisme de formation	

Signature du  
rpblsaseone

**Avenant n 54 du 15 octobre 2015**

**relatif à la contribution de la formation**

# professionnelle

En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTEC ; FNAF CFE-CGC ; FS CFTC ; CDS CGT.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

Le présent accord porte sur l'ensemble des établissements relevant de la convention collective nationale de détail et de gros à prédominance alimentaire ou l'applicant, et l'ensemble de leurs établissements.

Article 2 - Contribution exceptionnelle  
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

2.1. Il est instauré pour une durée de 2 ans une contribution additionnelle à la contribution légale due par les entreprises à l'OPCA, ce dernier étant à 0,1 % des salaires versés en 2015 et 2016.

Cette contribution, recouvrée par le FCROO en 2016 et en 2017, aux mêmes dates et selon les mêmes règles de calcul que la contribution légale, est mutualisée dès son versement et affectée :

à hauteur d'au moins 40 % et dans la limite de 50 % de son montant, au développement d'actions de formation des salariés de la branche, prioritairement à destination des entreprises n'ayant pas bénéficié de la part du FCROO d'aides au titre des plans de formation 2012, 2013 ou 2014 (notamment des aides accordées dans le cadre de mesures dites « d'accompagnements de la qualité du pain » (AQP).

Les modalités de prise en charge de formations dans le cadre de cette contribution sont arrêtées par le CA de l'OPCA sur proposition de la CNPE de la branche ;

pour le solde, au financement de l'OPCA, contribuant au financement de sa situation.

2.2. Les entreprises qui le souhaitent peuvent être libérées de l'obligation visée au paragraphe 2.1 ci-dessus en procédant au versement unique à l'OPCA, avant le 1er mars 2016, d'une contribution non créatrice de droits à formation, égale à 0,1 % de leur masses salariales 2015, et s'ajoutant à la contribution légale.

2.3. Les appels de cotisations émis à destination des entreprises de la branche prennent en compte l'existence des deux options.

Article 3 - Commission de suivi  
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

La CNPE est chargée du suivi du présent accord, et exerce au moins une fois par an, 3 mois après la clôture de la contribution additionnelle, la mission de l'OPCA afin de disposer d'une information précise sur la collecte et, plus globalement, sur les équilibres du FCROO.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Durée

## Avenant n 58 du 22 septembre 2016 portant adaptation de l'article 5.14 relatif au travail dominical

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO FNAF CFE-CGC FS CFTC

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

Le présent avenant a pour objet de préciser des dispositions de la

Le présent accord est en vigueur à compter de son extension ministérielle, et sous réserve de la signature de la FCROO et l'Etat de la convention d'objectifs et de moyens pour les années 2015-2017 négociée en juillet 2015, conditionnelle de l'engagement des entreprises.  
Il cesse de plein droit de produire effet au terme de ses 2 années d'application, sans titre de reconduction.

Article 5 - Publicité. – Extension  
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris, Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de magriessse : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties s'engagent à convenir de l'extension de son extension, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

Les entreprises de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ont dès 1993 désigné le FCROO comme organisme de référence des fonds de la formation professionnelle pour l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale ; l'existence d'un OCPA propre aux branches du commerce constitue un élément essentiel de la politique de branche en matière de formation professionnelle, en particulier dans le cadre des dispositifs de financement et des dispositifs de certification, ainsi qu'en matière de veille et de prestations sur les métiers et les qualifications. En effet, étant l'insertion au sein de la branche, notamment des jeunes n'ayant pas préalablement acquis une qualification professionnelle, que le développement des qualifications favorise l'employabilité des salariés et la professionnalisation, requièrent une homogénéité de contenu et une reconnaissance adéquate des caractéristiques des entreprises, prioritairement pour leur permettre un véritable accès à la formation, et au bénéfice des salariés de moins de 300 salariés. Compte tenu du financement d'actions de formation en nombre important, le FCROO se trouve confronté aujourd'hui, et dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle, à des équilibres des OPCA, dans une situation déficitaire caractérisée à des mesures de réduction de la part sur ses recettes et sur ses dépenses ; dans ce cadre, après examen de l'origine de cette situation et des moyens à mettre en œuvre pour y remédier, et compte tenu de la validation par les services de l'Etat des modalités de financement du FCROO et de son fonctionnement pour les années 2015 à 2017, les représentants signataires décident de la mise en œuvre d'une solidarité de branche, quel que soit l'effectif de l'entreprise, se traduisant par des mesures destinées à restaurer les équilibres de l'OPCA et à lui permettre de retrouver les moyens de son développement au service de la formation professionnelle des salariés des branches qui le composent.

Le présent avenant vise à adapter le contenu de l'article 5.14 de la convention collective de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 en matière de travail dominical et de les adapter aux dispositions législatives issues de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

Article 2 - Modification de l'article 5.14.1 de la CCN  
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

I. ? Le deuxième alinéa, après les mots « est considéré comme régulier », est complété de la manière suivante :  
« , ou habituel ».

II. ? Le troisième alinéa, après les mots « est considéré comme onéreux », est complété de la manière suivante :  
« , ou exceptionnel ».

Article 3 - Modification de l'article 5.14.2 de la CCN  
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

I. ? Au sien du ttrrie de l'article 5.14.2, ernnte les mtos « oseeccaonnll » et « du dnachime » snot insérés les mtos saunvits : « ou etineopnxecl »

II. ? Il est ajouté à l'article 5.14.2 un troisième alinéa, ansii rédigé :

« Le tiavral dcaominil s'inscrivant dnas le cdrae des alcretis L. 3132-20 (dérogations préfectorales louqrse le reops simultané de tuos les salariés le dnchaimne saiert préjudiciable au pbluic ou cmpmareiototrt le foecomennntit de l'établissement) et L. 3132-26 (dimanches du maire) rsepoe sur le volontariat, en apiltpoican des aectirls L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du cdoe du taraivl qui en finxet les conditions. »

Article 4 - Modification de l'article 5.14.3 de la CCN

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

I. ? Au sien du trite de l'article 5.14.3, etnre les mtos « régulier » et « du dahncmie » snot insérés les mtos sinutvas : « ou hbetual »

II. ? Au sien de la première pharse de l'article 5.14.3, après les mtos « tairlvnlaat hnutemelbliaet le dhanmcie » et aavnt les mtos « dnas le crade de l'article L. 3132-13 du cdoe du tivraal », snot insérés les mtos svuntais :

« au sien d'un crmecmoe de détail d'une sarucfe de vnete inférieure ou égale à 400 m2 ».

III. ? Il est ajouté à l'article 5.14.3 un sncod alinéa, asnii rédigé :

« Au sien des ceormmecs d'une safucfe de vtnee supérieure à 400 m2, en aaicopolptn des dosnoipstis de l'alinéa 4 de l'article L. 3132-13 iessus de la loi du 6 août 2015, les salariés bénéficient d'une mojjiaaotrn d'au mnois 30 % puor les heeurs aoplcmeics le dcamhnie jusqu'à 13 heures, snas ctidoonin teannt à la durée de reops hbaddimoraee consécutif. »

Article 5 - Entrée en vigueur

## Avenant n 59 du 15 décembre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Modification de l'article 5.6.7 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 20 juin 2017

L'article 5.6.7 est asini rédigé :

La possibilité d'organisation du tpms de tvarail dnas le crdae d'un décompte anuenl cnoopsrerd nlelertmaeut à des activités qui ne présentent pas un caractère linéaire ertne les smeeains du mois, et/ ou ernnte les mios de l'année. Tel est le cas du cmemroce et de ses seicvrs d'appui, nmtonmeat la litqgosoie et les centrales, ctrontinas de s'adapter aux fulx de la clientèle et aux vtiionaars d'activité, tuot en dvnaet farie fcae à des événements inopinés tles que des asceenbs non planifiées et à des tuaavrux ne pnvout être reportés (livraison, fabrication, msie en rayon, encaissement, etc.).

Dans ces conditions, le rcoerus à un dositipsif petnrntmeat d'apprécier le tpms de tairval sur l'année, y cprmiios dnas le crdae de crlnaerids individualisés, puet csuoettinr une nécessité puor l'entreprise.

Au sien des eesreitprns ne dainosspt pas d'un acrocd ceoliltcf de groupe, d'entreprise ou d'établissement en la matière, le tpms de tirvaal des salariés à tpms clempot puet être aménagé sur une période de 12 mios consécutifs dnas le carde de l'article L. 3121-44 du cdoe du tairavl et dnas le rcepest des cndooiints ci-après.

L'application drteice des présentes ditniipossos reiuqert l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel, elle est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

### 5.6.7.1. Pecipirns

Le présent acrocd etrne en vgeuiur à cemtopr de son extension.

Article 6 - Publicité. – Extension

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

Le présent anevat srea déposé en un eilpmxaree orginial signé des parties, à la drteicioin des rienatols du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de megisesare : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les peitras sgeitarnais cnenneivnot de ddeemanr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eesrprienrts du creommce et de la dtruibisoitn étant chargée des formalités à apciclomr à cttee fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

Réunies en csmomioisn praratiie ntninlaaoe nntomaemt les 15 juin et 11 juiellt 2016, les piaetrs stearingas ont convenu, dnas un oibctejf de lisibilité et d'accessibilité du droit et de sécurité juridique, de procéder aux moditnfcoias de la ctiovennon cltivocele nnaaoltie nécessaires puor éviter de lsieasr sstusebir en son sien des diiitosnpos deeneuvs ieacxtens ou non aailcpbpes à la suite de l'entrée en vuuiger de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 « puor la croissance, l'activité et l'égalité des ceachns économiques », tuot en apnorptat au txete des précisions terminologiques.

Dans le cdare de l'organisation du taraivl sur une bsae annuelle, le sieul de déclenchement des hueers supplémentaires est légalement fixé à 1 607 hurees de tviaarl efieftcf sur une période de référence de 12 mios consécutifs, puor cniq smnieaes de congés payés ; snot considérées cmcoe herues supplémentaires les heuers de tvaiarl eecttiff excédant ctete durée au terme de la période. Les hruées effectuées en crous de période au-delà de 35 hreues par senimae ne cnnstioetut pas des hreues supplémentaires.

La durée de taarivl eectiff dnas le cdrae de l'aménagement du tpms de tariavl sur l'année ne puet toteioufs dépasser 44 hereus par semaine, ni 42 hereus en menyone sur 12 sneeimas consécutives. En cas de dépassement, les éventuelles heuers apoemiclcs au-delà cntuoiestnt des hreues supplémentaires payées aevc le srliaie du mios considéré.

L'aménagement du tpms de tairavl sur l'année ne reemt pas en csuae le dtoinpsoisis rietvelas à la durée mmlniiae des plegas de tviaarl cnontiu prévues à l'article 5.3 ci-dessus. Par ailleurs, les heerus à accmpolir soenrt aunatt que poslbise réparties par journée entière ou demi-journée aifn de ptertmree au salarié de bénéficiier de demi-journées ou de journées non-travaillées.

La période de référence puor l'aménagement du tpms de tvriaal sur l'année est fixée à 12 mios consécutifs, lseleuqs s'apprécient : ? siot du 1er jaivenr au 31 décembre de cahuqe année cvliie ;

? siot sur une artue période définie après aivs du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du pneonrsl s'il en existe.

Une période de référence d'une durée inférieure à 12 mios prroua être envisagée :

? si la msie en place du dsioipstf d'aménagement du temps de traavil sur l'année inertenivt en cuors de période de référence. Dnas ce cas, à trite transitoire, la première période de référence srea d'une durée égale au nmrboe de mios ratenst à criour jusqu'au terme de l'année cilive ou des 12 mios consécutifs prévus à l'alinéa précédent ;

? en cas de miiadicotofn de la période de référence en cuors d'exercice, une telle mdfticioaoin ne punovat ciundroe à ce que la période en cruos lros de la moitiodifcan excède une durée de 12 mois.

### 5.6.7.2. Salariés concernés

Sont visés par les présentes dnostosipiis les salariés à temps colempnt tluaireits d'un catnrot de tairval à durée indéterminée. Les salariés titueilras d'un cntorat de tviaarl à durée déterminée

ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée maximale d'un an ou de quatre mois prorogés relevant des règles d'aménagement du temps de travail sur l'année prévue par les présentes dispositions. Dans ce cas, ils bénéficieront en outre de ce contrat du régime de leur rémunération prévu à l'article 5.6.7.4, les régularisations en fin de période ou en cas de départ de l'entreprise avant la fin de celle-ci, à l'issue de leur contrat de travail ou de leur mission, obéissent aux mêmes règles que celles prévues à l'article 5.6.7.7 pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

### 5.6.7.3. Programme de travail individuel et mise en œuvre du dispositif

Le règlement interne définissant les périodes de basse et haute activité prévues au sein de l'entreprise ou de l'établissement, est porté, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe, à la connaissance du personnel lui-même, par voie d'affichage, 30 jours calendaires au plus avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

Cette programmation, qui peut être révisée en tout ou partie en cours d'année, doit être communiquée avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe et au personnel lui-même.

Le nombre d'heures de travail et leur répartition au sein de la semaine doivent être communiqués aux salariés concernés en respectant un délai minimal de 15 jours calendaires.

En outre des modifications intervenant d'un commun accord entre l'employeur et salarié, et afin de maintenir les capacités d'accueil de la clientèle ou de faire face à la forte réactivité qu'imposent les caractéristiques de l'activité (périssabilité des produits, imprévisibilité des besoins et de la demande, capacité de stockage limitée ?), les horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai réduit à 3 jours ouvrés en cas d'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse temporaire d'activité, ou afin d'assurer la sécurité des biens et des personnes en cas de situation exceptionnelle. La modification d'horaires peut être refusée si celle-ci s'avère incompatible avec les obligations légales impératives de la salariée à qui elle est demandée. Un même salarié ne peut être tenu d'accepter plus de 12 modifications par an portées à sa connaissance moins de 5 jours ouvrés à l'avance.

En cas de modification, les nouveaux horaires seront communiqués au personnel concerné par voie d'affichage ou par tout autre moyen et ce, dans le respect des délais de prévenance visés aux troisième et quatrième alinéas du présent article.

Dans tous les cas, la possibilité est ouverte au salarié de solliciter auprès de son représentant hiérarchique un horaire différent de celui qui lui est demandé afin que ses intérêts soient pris en compte.

En fin de période, le bilan annuel prévu à l'article 5.1 est communiqué aux représentants du personnel s'il en existe.

Les représentants du personnel qu'il peut être utile de procéder en sens de la période de référence à une information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe, sur le volume d'heures déjà acceptées par rapport à la programmation indicative.

### 5.6.7.4. Rémunération en cas de variation d'horaires

De façon à garantir aux salariés des conditions de travail stables, l'aménagement du temps de travail sur l'année n'entraîne pas d'incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu, appelé « salaire lissé ».

La rémunération visée au présent article correspond au salaire de base versé mensuellement au salarié. Les éventuels éléments de rémunération peuvent s'y ajouter et être versés selon leur périodicité.

En cas d'absence entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce montant est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

Le salaire de la rémunération ne s'applique pas aux sommes non rémunérées ou partiellement rémunérées.

### 5.6.7.5. Calcul de la moyenne de travail

Un contrat de travail temporaire est conclu au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies.

Ce contrat doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- ? le nombre d'heures de travail effectuées ;
- ? le nombre d'heures rémunérées en fonction du régime de la rémunération ;
- ? l'écart mensuel entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération lissée ;
- ? l'écart cumulé depuis le début de la période de référence.

L'état du contrat de travail est renseigné tous les mois sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

L'employeur prend une attention particulière à l'évolution du contrat des salariés embauchés en cours d'exercice. S'il constate l'existence d'un écart anormal entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures rémunérées dans le cadre du lissage, il en informe le salarié. Lorsque cela est possible, il propose les mesures nécessaires de réduire autant que possible cet écart avant la fin de la période de référence.

### 5.6.7.6. Régularisation du contrat de travail

En fin de période annuelle, l'employeur clôture le contrat de travail et remet à chaque salarié concerné un document récapitulatif indiquant le nombre d'heures de travail effectuées au cours de la période de référence, le nombre d'heures rémunérées ainsi que, le cas échéant, le nombre d'heures supplémentaires constatées.

Dans le cas où la durée du contrat de travail excède la durée légale annuelle du travail ? pour une année complète ? les heures effectuées au-delà de cette durée donnent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires et, dans les conditions prévues par l'article L. 3121-30 du code du travail, à une contrepartie obligatoire en repos.

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensatoire équivalent conformément aux dispositions de l'article 5.11 ci-après. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise. Les heures excédentaires correspondantes au-delà de la durée légale annuelle ne sont pas remplacées par un repos compensatoire équivalent s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

Si la durée du contrat de travail excède la durée légale annuelle pour une année complète, les heures supplémentaires ? résultant d'absences du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale et contentieuse ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé ? font l'objet d'une retenue sur salaire dans la limite du dixième du salaire exigible. Les heures supplémentaires ne résultant pas d'une absence du salarié mais d'une pénalisation inférieure à sa durée contractuelle de travail ne donnent pas lieu à régularisation.

### 5.6.7.7. Embauche ou départ en cours de période de référence

Si un salarié, du fait de son arrivée en cours d'exercice a travaillé un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré dans le cadre du lissage, les heures manquantes ne résultant pas d'absences autorisées par une disposition légale ou contentieuse ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise forment l'objet d'une retenue sur salaire. Il sera procédé à cette retenue dans la limite du dixième du salaire exigible.

Les éventuelles heures de travail effectuées hors de l'exercice d'arrivée qui n'auraient pas été payées au salarié dans le cadre du régime de sa rémunération forment l'objet d'une régularisation sur la paie du premier mois de l'exercice suivant.

### Départ en cours de période

Le départ en cours de période entraîne la clôture du contrat de compensation.

Lorsqu'un salarié, du fait de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence et qu'un trop perçu est constaté au regard de l'horaire contractuel accompli, une contrepartie obligatoire en repos

smeoms deus dnas le cdrae du sdole de tuot compte.  
Les éventuelles herues de triaval effectuées lros de l'exercice de départ qui n'auraient pas été payées au salarié dnas le carde du lssigae de sa rémunération fronet l'objet d'une régularisation au mnomet du sdole de tuot compte.

En cas de rtupure du ctanort puor mitof économique ivnnetatret après ou pnaednt une période de référence, le salarié csoverne le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu dnas le cdrae du lgsisae de sa rémunération.

Article 2 - Durée ; entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2017*

Le présent aoccrd est cclonu puor une durée indéterminée ; il enrte en vuegiur à ctœpmr de son dépôt auprès de la dricoiten générale du travail.

Article 3 - Publicité  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2017*

Le présent anenavt srea déposé en un eaxmplere onigral signé des parties, à la dteicoirn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de msigraseee :

## Avenant n 61 du 25 avril 2017 relatif à l'apprentissage et au partenariat avec des centres de formation d'apprentis CFA

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Objectifs et priorités du partenariat  
*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

Les pretias sgjanertais fnot le choix de cnnioeur de doner priorité aux métiers de bouche, et décident dnoc qu'au trtie de l'année 2017, suels snot sélectionnés des CFA dpsainenst des cenoictirtfais (diplômes et CQP) coniuasndt aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Les prearinetas siaoux releplnapt par aeriulls que la msie en pcale d'un prreaatanit enrte des CFA « métiers de bcuohe » et la branche, vsie à la fios à démontrer la ptreinence de l'apprentissage en tnat que vioe d'accès privilégiée et d'excellence puor l'exercice de crnetais métiers, et à démontrer la prteinnee de la bharnce en tnat que vioe d'accès privilégiée à une fritoamon ilaiinte d'excellence puor les apprentis.

Les priorités de ce pirantaaert snot les seatinuv :

? fsiaoervr le développement qittaintuf et qlattaiuf de l'apprentissage au sien des estenreirps de la bhnacre ;  
? développer des aicntos iotnenanvs fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence) ;  
? voearsilr les métiers de bouhce et les ftoamions y cosudiant (diplômes et CQP de la branche) ;  
? ltetur cntore les tnionses de rneeetmct constatées sur ces métiers, en faorvnsait namtenomt la rrchehcee et la sélection de cnaaidtts puor les entreprises.

Article 2 - Sélection des CFA partenaires de la branche et la formalisation du partenariat  
*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

Afin de sélectionner les établissements famonrt le réseau des CFA parreetnais de la branche, la CNPE est chargée de leacnr autnat d'appels à cuirntadade que nécessaire, lui pntteermat de rilieelucr des dirseos d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui snot eiutsne reçus par

depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 4 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2017*

Les petaris sartieinags cvneionnent de denademr l'extension du présent avenant, la Fédération des etisrenerps du cremcome et de la dbisrtiuotin étant chargée des formalités à aimolcpr à ctete fin.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2017*

Le présent aoccrd a puor ojbet la détermination des modalités d'aménagement du tmeps de taivral sur l'année en atpnaadt les dnpisiiootss résultant des acrodcs étendus préalablement councls entre les ptereiaans sociaux, en plauitcierr dnas le cadre de la msie en pcale de la réduction à 35 heerus de traavil eietcfff de la durée légale du travail. Il redéfinit les dsitsnoiiipos cnnvoenetellois de bhcrane au rarged des règles légales codifiées aux actreils L. 3121-41 et savunits du cdoe du travail.

des représentants de la branche.

Pour l'année 2017, les paertairnes soaucix décident de rnurodceie les spet CFA sélectionnés en 2016, à sivoar :

? CFA Croot (Marseille) ;  
? CFA Rbleiaas (Dardilly) ;  
? CFA CRPEOC (Paris) ;  
? CFA de la bigoerualne et de la pâtisserie (Paris) ;  
? CFA 3IFA (Alençon) ;  
? CFA AMELA (Châlons-en-Champagne) ;  
? CFA Le Muoilm Ruabad (Limoges).

La lsite des pieaenrarts de la banhrce a vcotoian à être complétée et affinée au fil des années, dnas le rpeecst d'une procédure d'appels à candidatures, puor luleeqss la CNPE dreva nmtmaonet pnrndee en ctpmoe l'équilibre entre les différentes régions, aifn de prtteerme une répartition équilibrée des CFA paienerrats sur le tirtrieore national.

Le praiaanteart 2017 srea formalisé aevc chuaqe CFA par une ceonvitonn rnrepaent nnoammatt les oijtcfebs généraux, les egeematngns réciproques et les modalités de fonctionnement.

La FCD est mandatée puor procéder à sa sganitruie au nom de la branche.

Article 3 - Accompagnement financier du partenariat sur les fonds de la professionnalisation  
*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

La CNPE est chargée de déterminer le manontt de la smmoe versée à cahcun des établissements sélectionnés, dnas le reescpt d'une elopnevpe mloxmaie tloae fixée puor l'année 2017 à 1,2 % de la cllteoce poatiionossfirnesaln de la branche.

Les priteas sraiiengts dnemdeant au FORCO, OCPA de la branche, de procéder au vneermst des dotations, au puls trad le 15 jeillut 2017.

Afin de pteemtrre au FRCOO de rpmler ses oibiagnots eenrvs les clienoss régionaux avant le 15 mai, la CNPE inomfre le CA de l'OPCA, au puls trad au corus de la première qiuannze de mai, de la ltsie des CFA prtretaneias sélectionnés puor l'année qui siut et du monntat de la diatoton allouée à cahcun d'entre eux sur les fdons de la professionnalisation.

Chaque CFA msiilboe les fnods versés dnas le reescpt des dsotoipinis réglementaires, et dnas le cadre des ocfeitbjs fixés dnas la cvtnonloen de pniatarreat signée aevc la bchnare visée à l'article 2.

Article 4 - Suivi

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La CNPE est chargée du suivi du présent accord et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle a constitué un comité de patgloie des antcios du réseau, composé des ducerriets des CFA petriraanes et de représentants de la branche. Il se réunit au mnios une fios par an.

La CNPE est chargée du suivi du femnnenonoicct du réseau, aïsni que du piaearntrt de la bahrcne aevc cchuan des CFA qu'elle rtnorrencia régulièrement.

Un bialn clmepot srea demandé tuos les ans à chaque CFA partenaire. Il crropdmnea naoemntmt :

? le détail des atcnios menées en lein aevc les oefcibtjis de la cveiotonn intiiiale ;  
? les pjtros puor l'année à vnier ;  
? les chfriefts des efeiftcs d'apprentis dnas la branche, des tuax de réussite aux examens, des tuax de ruprtue ?

Sur la bsae de ce bilan, la CNPE formulera, à la cimsmiosn praatiire nationale, ses piiponstroos sur la roodictneucn du pntraiaaet puor l'année à venir.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent accord est concluc puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois.

Il erntera en vigueur le 1er mai 2017.

Il mdfoiie l'annexe XIII « Pniraatreat de la banrhce aevc des cetenrs de fitmraon d'apprentis » de la ceiontinvn clitelovce nationale.

Article 6 - Publicité. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

## Avenant n° 63 du 20 février 2018 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTEC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aaevnnt a puor ojbte de mtrtee en plcae une csiisommon pariarte pernteneme de négociation et d'interprétation conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du tarvial tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoyant nmmmtaet que les acrodcs de branche, lrues annvteas ou luers axennes doivent être négociés au sien de ctete CPNPI puor piouovr être étendus.

Article 2 - Articulation des niveaux de négociation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En alaoiptpcin des aetcrils L. 2253-1 et snuitavs du cdoe du travail, otrue les piotns puor llseques la loi dnnoe expressément compétence aux cnvietonnos et aocdrct de barchne (les durées de rnelelemoeuvnt de la période d'essai?), les aocdrct cunlcos dnas le cdare de négociations au sien des eetersrnpis (accords de groupe, d'entreprise, d'établissement?), ne penevut pas être

Le présent aavnnet srea déposé en un eiampelrxe ogniiaarl signé des parties, à la diceirton générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, aïsni que par vioe électronique à l'adresse de mreagssiee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les petaris sanaitegris cnnnveeiont de dnaedmer son extension, la fédération du cermcome et de la disuitirobtbn étant chargée des formalités à amplicor à cette fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Considérant que l'apprentissage cntsuitoee la vioe d'accès privilégiée à un ciraten nrbmoe de métiers de la branche, en paerlitciur les métiers de bouche, les peernaitras sicaoux sniieargats ont souhaité, dnas le carde de l'accord pirtaiare nataonil du 21 jvienar 2016 riltaef à l'insertion et à la potimoon plrnesnsloeoife « 100 ? 000 cecnas puor daeimn », définir une pqliuotie de bcharne en la matière, aïfn de cborneiutr à son développement qautntiitaf et qautitaïlf :

? en se fanxit un oicjtbfef de cniucsoln de 12 ? 000 catntors d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, corondparnest à une peoorsgirs des cntorats d'apprentissage de 10 % par rpproat au nrbmoe de carttnos estimés puor la période 2012-2013-2014 ;  
? en auppant cet ojtceïbf sur la ctsoitcunorn d'un réseau de CFA paenriearts de la profession.

Conformément aux aelcrtis L. 6332-16 et R. 6332-81 du cdoe du travail, un avnneat n° 56 du 21 avril 2016, aarivnrt à tmere le 21 jilluet 2017, a été cncolu aïfn de déterminer les ctinioonds de msie en pcalle du piraantraet et de mobilisation, en 2016, de fodns de la ptnofoinaislosaesrn par le FORCO, OCPA de la branche.

Le présent avnneat a puor obejt de feïxr les cntniioods du parinetaart et de miasoiolibtn de fndos de la pifsnlaioirotaosnesn par le FORCO, au trtie de l'année 2017.

mions feroalvabs aux salariés que les dnoioopssiits coennientntlevos de bnhcare en matière de classification, de salriaes mniima hiérarchiques, de gatiens prévues à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité silaoce (protection socliae complémentaire), d'égalité enrte les femmes et les hommes, ni rmtertee en csuae les règles cenvelnnetnoios de bcarhne en matière de muaiutoasiltn des fndos de la fmoioran plliofssnoerne ou du paritarisme. Le caractère au monis aussi falborvae exige que les geitrnaas puor les salariés soniet au moins équivalentes à cllees résultant de la dtspioosiin cenevolintlonne de branche.

Il en va de même, si l'accord de bcnahre le prévoit expressément, puor la prévention des eteffs de l'exposition aux fretuacs de rqsuies psfonesieonrls de pénibilité, puor l'insertion plfeïrsosenolne et le mineatin dnas l'emploi des taurillrvaes handicapés, puor l'effectif à pratir duquel les délégués sidcaynux pevneut être désignés, luer nmbore et la vilsaariootn de luer puocrs syndical, et puor les piremss puor tuavax dauengrex ou insalubres.

Hormis les sotniiuats évoquées aux duex alinéas précédents, les dnostoipisis de la cnivootnen cvtloilece du cmocmree de détail et de gors à prédominance atanemlrrie s'appliquent aux enriespets rlvneae de son chmap d'application dnas tuos les dmnaoeis non régis par un acord cloncu dnas le cdare de l'entreprise (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe?).

Article 3 - Modification de l'article 1.6 de la CCN  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

I. ? L'ancien atrilce 1.6 de la CNN « Adhésions ultérieures » deïvnet l'article 1.7.

La rédaction de cet alrctie n'est pas modifiée.

II. ? L'article 1.6 de la CNN est désormais rédigé de la façon suivante :

Réunions, ordres du jour

#### « Article 1.6

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

##### 1.6.1. Attributions de la CPPNI

La mission principale de la CPPNI est de négocier et d'interpréter les accords de branche et les garanties qui leur sont applicables ;

Conformément aux dispositions législatives, cette mission a pour objet de :

? ? négocier et conclure des accords collectifs ayant, en particulier, pour objet de définir les conditions de travail des salariés des entreprises de la branche et les garanties qui leur sont applicables ;

? ? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

? ? exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

? ? exercer les tâches de l'observatoire paritaire de la négociation collective. À ce titre, la CPPNI est destinée des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition légale.

La CPPNI établit également un rapport d'activité concernant un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes prévus par la loi, qui prévoit que ce rapport analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises de la branche et, le cas échéant, formule, des recommandations sur les difficultés identifiées. Ce rapport est transmis aux services de la Direction générale du travail, dans un délai d'un mois suivant sa validation, afin d'être versé à la base de données nationale sur la publicité des accords collectifs.

Elle pourra, notamment à la demande d'une juridiction, rendre un avis sur l'interprétation de la présente convention collective dans le cadre de l'article 1.6.4 ci-après.

Les obligations des salariés et d'employeurs constatées par la CPPNI sont en tout état de cause sans effet pour dans le cadre de celle-ci conclue ou adoptée ou a été prise en compte dans le respect des dispositions qui s'imposent à eux.

##### 1.6.2. Composition de la CPPNI

La commission est composée de deux collèges :

? ? un collège salariés, composé de quatre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dans la limite d'une organisation par affiliaire confédérale.

La délégation de chaque organisation peut être représentée par un représentant de la fédération, par un représentant à une entreprise de la branche, et jusqu'à trois membres salariés d'entreprises de la branche, choisis librement par l'organisation ;

? ? un collège employeurs, composé de représentants des organisations d'employeurs représentatives dans la branche.

La délégation des employeurs est confiée au même nombre de membres que le nombre total de membres autorisés pour le collège salariés.

Les obligations des employeurs et de salariés résultent dans toute la mesure du possible de ce que la délégation représente la diversité des activités de la branche professionnelle et des entreprises la composant.

##### 1.6.3. Fonctionnement de la CPPNI Secrétariat

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FCD, qui adresse les convocations aux organisations syndicales, fournit la salle de réunion et assure l'impression des documents inhérents aux réunions.

La CPPNI se réunira au minimum six fois par an. Le calendrier des réunions de la CPPNI est établi annuellement de manière annuelle, dans le cadre de l'année civile. Il est fixé pour l'année à venir (N + 1) lors de la dernière réunion de la CPPNI de l'année civile en cours.

Les dates de réunions de la CPPNI peuvent être modifiées, sous réserve de respecter un délai de prévenance raisonnable. En cas d'annulation d'une réunion, il sera tenté de fixer une autre date en substitution.

Un ordre du jour sera, par ailleurs, transmis avant chaque réunion de la CPPNI aux organisations syndicales siégeant dans cette commission, dans un délai qui sera, sauf circonstances exceptionnelles, d'au moins 1 semaine, et porté à 2 semaines en cas de nouveaux sujets par rapport à ceux déjà en discussion.

Pour chaque séance en négociation au sein de la CPPNI, une partie au moins d'une séance de discussion sera consacrée à l'examen de la situation des entreprises de moins de 50 salariés, notamment pour déterminer si des règles ou modalités particulières doivent être prévues à leur égard.

Les décisions de la CPPNI sont adoptées :

? ? pour les accords collectifs négociés en son sein, selon les règles de validité en vigueur pour les accords de branche ;

? ? pour les autres décisions (avis, rapports, délibérations ?), et sauf disposition contraire, selon les règles de majorité applicables aux accords collectifs d'extension : accord d'une ou plusieurs organisations représentatives de salariés représentant au total au moins 30 % des salariés selon la plus récente mesure d'audience en vigueur et assemblée d'opposition d'organisation (s) représentant plus de 50 % de ceux-ci ; et accord de l'organisation représentative des employeurs (en cas de pluralité d'organisations représentatives d'employeurs, accord d'au moins l'une d'entre elles, et assemblée d'opposition d'organisation (s) représentant les deux tiers des salariés d'entreprises adhérentes à une organisation pluri-salariale représentative).

##### 1.6.4. Interprétation de la convention collective

Lorsqu'une demande d'interprétation de la convention collective est déposée à la CPPNI, celle-ci est étudiée lors de la première réunion suivante de la commission à l'ensemble des organisations syndicales.

Lorsqu'elles émanent d'entreprises, d'instances, d'organisations ou de salariés de la branche, les difficultés d'interprétation sont signalées au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie. La commission est saisie par la partie la plus diligente.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit motivé :

? ? le ou les textes concernés sur lesquels l'interprétation est demandée ;

? ? une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter. La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

? ? informe le demandeur par courrier ou par message électronique de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis ;

? ? l'adresse aux organisations siégeant à la commission, par courrier ou par message électronique, afin qu'il soit évoqué lors de la plus prochaine réunion à venir, et, si le délai n'a pas permis un examen suffisant, lors de la réunion suivante.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis de la commission est adopté sauf si les dispositions légales relatives à la validité d'une convention ou d'un accord de branche sont applicables d'extension.

### 1.6.5. Iaostinimidnn des représentants des ogtnaarnsiois syndicales

Le représentant de chuqae fédération est pirs en cgrahe selon les règles peoprrs à chacune. Les aruets mbreems de la délégation fasniat pitare du pneonesrl des entreprises, et paicptiant à la commisiosn pitraarie pnanrmteee de négociation et d'interprétation, sroent indemnisés dnas les coitdnnois suivantes, étant considéré que l'autorisation d'absence est de dorit :  
? ? slaaire : l'entreprise réglera decinmetret au salarié le srlaiæ cmmoe si l'intéressé aavt été présent au taiaavl ;  
? ? frias occasionnés par la réunion : prsie en chrgæ par l'employeur selon les règles en veiuugr au sien de l'entreprise puor les firas professionnels.

Sont concernées par cette règle :

? ? les réunions de la CPNPI ;  
? ? les réunions préparatoires que chaque oriitnagsaon puet oargnseir en son sein, dnas la limtie anlenule de tiros réunions préparatoires d'une journée et de qtraue pntparictias puor chacune, issus de sociétés différentes, itoainorfmn en étant donnée à l'entreprise au moins 2 snmeæis à l'avance et au secrétariat de la CPNPI au puls trad la veille de celles-ci.

### 1.6.6. Asderse de la CPPNI

Les acodrcs mentionnés à l'article 1.6.1 snerot tminsars par les entreierpss au secrétariat de la cmooisismn dnot le siège est fixé à la fédération des errinsepts du ccmerome et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris.

Les acrcdos porounrt être trisnams par voie numérique sur l'adresse ciorruel de la cosiomimsn : transmissionaccordcollectif@fcd.fr. »

Article 4 - Modifications du texte de la convention collective

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

À coemptr de l'entrée en vuuiger du présent avenant, les références aux rôles ou mosisnis de la csomsiiomn pirirtæe nlatinoæ au sien de la présente cntoevinon et de ses aneenxs

## Avenant n 65 du 16 mars 2018 portant réécriture du titre II

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018*

Le présent aæevnnt a puor oebjt de réécrire le titre II de la covitneonn ceciltovle nitoalnae du comcerme de détail et de gors à prédominance amraitlenie du 12 juielt 2001, à diort constant, dnas le but, d'une part, de tenir ctpmoe des évolutions législatives et réglementaires itnveuneres dueips l'entrée en vuguier de ses dspnoioitiss et, d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture à droit constant du titre II de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

*En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018*

Le ttrie II de la cnnevioton cleviclote du cemrcmoe de détail et de gors est désormais rédigé cmome siut :

« Trite II

Droit syndcail et ituttnnisois représentatives du personnel

Article 2.1

Exercice du driot sdniaycl dnas les entreprises

snot remplacées par la référence à la CPPNI.

Article 5 - Durée. – Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent avneant est cnclou puor une durée indéterminée ; il etnre en vgeiuur le 1er janvier 2018.

Article 6 - Publicité. – Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent aannvet srea déposé en un erapimlxe oingartil signé des parties, à la dciroetin des rattieons du travail, dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 15, asini que par voie électronique à l'adresse de mgsiresæe : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les peirtas sntieigras cnnneoveit de damdneer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des entsipeerrs du ccmoreme et de la dtbiisiuotr étant chargée des formalités à amolccpir à ctete fin.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent anvneat vsie à la msie en pacle au sien de la branche du cmmecroe de détail et de gors à prédominance anrmiteliae de la cimossmoin piritaare ptmaenrene de négociation et d'interprétation prévue par l'article L. 2232-9 du cdoe du tivaryl et à fxier ses modalités de fntneocinnoent en feavur de la prituosue et du développement d'un dulioage siacol de brhacne de qualité. Sa sitgnaure mnaeistfe la volonté des oonintsgaaris représentant les emyuleoprs et les salariés d'affirmer la complémentarité des naevieux de négociation et de reconnaître le rôle de la bnahcre professionnelle, de conpeiocn et de msie en ?uvre pneatmiirart de pioqltues cilelovets des entreprises, au sicevre du développement hiaumn et économique.

L'exercice du droit scnyidal est rncoenu dnas totues les eesiperrtns dnas le rseepct des dtiros et libertés gniarats par la citnostiuotr et par les diostpsiions législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les erpiresetns dievnot vlleer à l'égalité de prgsooesin de carrière des milinttas syndicaux, au rpseect de l'égalité de tmneriat en matière de rémunération et de famrooinn coitune etne les salariés tlruteais d'un manadt de négociation et les aterus salariés.

Chaque délégué snyadicl ou représentant désigné par son oagotrnsain syndicale, dosispe du tepms nécessaire à l'exercice de ses fotoicnns dnas les limiets et sleon les modalités fixées par les dostnioisips législatives en vigueur. La loi prévoit que les hreues de délégation snot considérées cmome du tepms de traival effectif.

Les salariés désirant pcitpeirar à des segats ou ssneosis de frtoimoan économique et salioce ou de formaiton sadnilyce pevenut bénéficiier, sur luèr demande, d'un ou psuileurs congés. Ces congés snot accordés et rémunérés dnas les cdnootniis prévues par la loi.

Article 2.2

Conditions d'exercice des mdnatas snduciayx au naiveu de la branche

### 2.2.1. Réunions statutaires

Les salariés syndiqués pvuuros d'un maandt régulier de luer ooiagrntan slyicdane représentative pnurorot bénéficiier d'autorisations d'absence puor aetssisr aux réunions sutaitætrs de celle-ci, sur présentation d'une covctnooian écrite nominative, et dnas la ltiime de 3 siemnaes dnas l'année puor un même salarié. Le tmpes passé en réunion est comptabilisé dnas la lmtie de 7 heures par jour.

### 2.2.2. Csimnsoimos partieirs de la profession

Les comités paritaires de la branche sont constitués à parts égales de représentants des salariés et des employeurs et des organisations de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, en application des articles L. 2122-5 et 2122-7 du code du travail.

Des arrêts de travail d'absence sont accordés aux salariés qui sont amenés à des absences pour raisons de santé constituées entre les organisations d'employeurs et de salariés, dans la limite prévue par les dispositions prévues à chacune de ces commissions.

Dans ce cas, le temps de travail non effectué sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif ; l'employeur pourra également à sa charge les frais de transport et de séjour, au taux et conditions fixés dans chaque entreprise, ou, à défaut de règles dans l'entreprise, conformément aux dispositions prévues pour les membres siégeant en commission paritaire de conciliation.

### 2.2.3. Menaud personnel

Des arrêts de travail d'absence sont également accordés aux salariés appelés à siéger régulièrement en vertu d'un mandat professionnel dans les organismes officiels.

Sauf dispositions législatives contraires, le temps de travail non effectué ne sera rémunéré par l'employeur que si les motifs intéressent directement la production et déduction faite des indemnités que les travailleurs percevaient au titre de leur participation.

### Article 2.3

#### Institutions représentatives du personnel

Les dispositions relatives au comité social et économique, ou dans l'attente de la mise en place de celui-ci, relatives aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise, au CHSCT, sont celles prévues par la législation en vigueur, complétées le cas échéant, par des dispositions prévues au sein des entreprises (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe?).

Il en va de même ainsi des modalités d'organisation des élections, de la procédure pour le licenciement, du fonctionnement des activités sociales et culturelles. »

## Avenant n° 66 du 20 avril 2018 relatif au partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

### Article 1er - Objectifs et priorités du partenariat

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction.

*En vigueur non étendu en date du 20 avr. 2018*

Les parties signataires font le choix de donner la priorité aux métiers de bouche, et décident donc qu'au titre de l'année 2018, seuls sont sélectionnés des CFA dispensant des formations (diplômes et CQP) concernées aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que la mise en place d'un partenariat entre des CFA « métiers de bouche » et la branche, vise à la fois à démontrer la pertinence de l'apprentissage en tant que voie d'accès privilégiée et d'excellence pour l'exercice de métiers, et à démontrer la pertinence de la branche en tant que voie d'accès privilégiée à une formation d'excellence pour les apprentis.

Article 3 - Entrée en vigueur. – Durée  
*En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 4 - Publicité  
*En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018*

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018*

Les parties conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, décidée par les partenaires sociaux de la branche dans un objectif d'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit en ce qui concerne l'articulation des dispositions et en particulier au regard de l'origine, conventionnelle ou légale, de chacune.

Cette réécriture s'effectue en plusieurs étapes, le titre II de la convention collective nationale, relatif au droit syndical et institutionnel représentatives du personnel, constitue la première d'entre elles.

Les priorités de ce partenariat sont les suivantes :  
- favoriser le développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage au sein des entreprises de la branche ;  
- développer des actions innovantes fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence) ;  
- valoriser les métiers de bouche et les formations y correspondant (diplômes et CQP de la branche) ;  
- lutter contre les tensions de recrutement constatées sur ces métiers, en favorisant l'embauche et la sélection de candidats pour les entreprises.

### Article 2 - Sélection des CFA partenaires de la branche et la formalisation du partenariat

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction.

*En vigueur non étendu en date du 20 avr. 2018*

Afin de sélectionner les établissements formant le réseau des CFA partenaires de la branche, la CNPE est chargée de lancer au titre de l'apprentissage, le cas échéant, une procédure de sélection de candidats volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui sont ensuite reçus par des représentants de la branche.

Pour l'année 2018, les partenaires sociaux décident de sélectionner les CFA sélectionnés en 2016 et reconduits en 2017, à savoir :

- CFA Coort (Marseille) ;
- CFA Ralabois (Dardilly) ;
- CFA CROPEC (Paris) ;
- CFA de la boulangerie et de la pâtisserie (Paris) ;
- CFA 3IFA (Alençon) ;
- CFA ALEMA (Châlons-en-Champagne) ;
- CFA Le Moulin Raab (Limoges).

De plus, et suite à l'appel à candidature lancé en 2017 afin de permettre un meilleur équilibre des CFA planétaires sur le territoire national, ils décident de sélectionner cinq nouveaux CFA, à savoir :

- ??URMA des Pays de la Loire (Sainte-Luce-sur-Loire, région Pays de Loire) ;
- ??URMA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;
- ??CFA CM CCI du Cher (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;
- ??CFA La Nuée (Longvic, région Bourgogne-Franche-Comté) ;
- ??CFA Paolylnet (Marzy, région Bourgogne-Franche-Comté).

La mise des partenaires de la branche a en outre vocation à être complétée et affinée au fil des années, dans le respect d'une procédure d'appels à candidatures, pour assurer la CNPE d'un meilleur équilibre entre les différentes régions, afin de permettre une répartition équilibrée des CFA planétaires sur le territoire national.

Le partenariat 2018 sera formalisé avec chaque CFA par un conventionnement reconnaissant les objectifs généraux, les engagements réciproques et les modalités de fonctionnement.

La FCD est mandatée pour procéder à sa signature au nom de la branche.

**Article 3 - Accompagnement financier du partenariat sur les fonds de la professionnalisation**  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction.  
*En vigueur non étendu en date du 20 avr. 2018*

La CNPE est chargée de déterminer le montant de la somme versée à chacun des établissements sélectionnés, dans le respect d'une enveloppe maximale totale fixée pour l'année 2018 à 2 % de la collecte professionnelle de la branche.

Les partenaires s'engagent à verser au FORCO, OCPA de la branche, de procéder au versement des dotations, au plus tard le 15 juillet 2018.

Afin de permettre au FORCO de préparer ses obligations envers les élus régionaux avant le 15 mai, la CNPE informe le CA de l'OPCA, au plus tard au cours de la première quinzaine de mai, de la mise des CFA sélectionnés pour l'année qui suit et du montant de la dotation allouée à chacun d'entre eux sur les fonds de la professionnalisation.

Chaque CFA mobilise les fonds versés dans le respect des dispositions réglementaires, et dans le cadre des objectifs fixés dans la convention de partenariat signée avec la branche visée à l'article 2.

**Article 4 - Suivi**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction.  
*En vigueur non étendu en date du 20 avr. 2018*

La CNPE est chargée du suivi du présent accord et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle a constitué un comité de pilotage des acteurs du réseau, composé des directeurs des CFA partenaires et de représentants de la branche. Il se réunit au moins une fois par an.

Par ailleurs, des groupes de travail composés de représentants des CFA et de représentants de la branche se réunissent périodiquement.

La CNPE est chargée du suivi du financement du réseau, ainsi que du partenariat de la branche avec chacun des CFA.

Un bilan est demandé tous les ans à chaque CFA

## Avenant n° 64 du 19 janvier 2018 relatif aux classifications conventionnelles

partenaire. Il est précisé que :

- ??le détail des actions menées en lien avec les objectifs de la convention ;
- ??les perspectives pour l'année à venir ;
- ??les objectifs des effectifs d'apprentis dans la branche, des taux de réussite aux examens, des taux de rupture ?

Sur la base de ce bilan, la CNPE formulera, à la commission paritaire nationale, ses propositions sur la reconduction du partenariat pour l'année à venir.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée  
*En vigueur non étendu en date du 20 avr. 2018*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction.

Il est entré en vigueur le jour de sa signature.

Il est précisé que l'annexe XIII « Pratiques de la branche avec des critères de formation d'apprentis » de la convention collective nationale.

Article 6 - Publicité. – Extension  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction.  
*En vigueur non étendu en date du 20 avr. 2018*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties s'engagent à convenir de demander son extension, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cet effet.

## Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction.  
*En vigueur non étendu en date du 20 avr. 2018*

Considérant que l'apprentissage constitue la voie privilégiée à un certain nombre de métiers de la branche, en particulier les métiers de bouche, les partenaires sociaux ont souhaité, dans le cadre de l'accord pairitaire n° 21 du 17 janvier 2016 relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle « 100 000 chômeurs pour demain », définir une politique de branche en la matière, afin de contribuer à son développement qualitatif et quantitatif :

- ?? en se fixant un objectif de croissance de 12 000 entrées d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, correspondant à une progression des entrées d'apprentissage de 10 % par rapport au nombre d'entrées estimées pour la période 2012-2013-2014 ;
- ?? en appuyant cet objectif sur la constitution d'un réseau de CFA partenaires de la profession.

Conformément aux articles L. 6332-16 et R. 6332-81 du code du travail, un avenant n° 61 du 28 avril 2017, arrivé à terme le 1er août 2018, a été conclu afin de déterminer les modalités de mise en œuvre de la politique professionnelle par le FORCO, OCPA de la branche.

Le présent avenant a pour objet de fixer les modalités de mise en œuvre de la politique professionnelle de la branche par le FORCO, au titre de l'année 2018.

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD,

Article 1er - Titre IV de la convention collective

Le titre IV de la CCN prévoit la rédaction suivante :

« Titre IV  
Classifications des fonctions  
Préambule

La classification des fonctions a pour objet de garantir l'ensemble des salariés de la branche ; un tel cadre doit tout d'abord garantir une cohérence professionnelle, que ce soit la liberté d'organisation des entreprises et faciliter l'adaptation de celles-ci aux évolutions de l'environnement. Par le biais d'une classification des fonctions, indépendante de la manière dont elles sont tenues, les entreprises doivent être en mesure de justifier la légitimité de la branche à fixer les règles de hiérarchisation des emplois, et la responsabilité de l'entreprise dans la définition des compétences en son sein.

Les salariés ont par ailleurs porté une attention particulière à la question de l'égalité entre les salariés selon leur sexe, notamment en s'interrogeant sur la neutralité des critères de classification et en recherchant si des biais pourraient être relevés qui entraîneraient des discriminations entre les femmes et les hommes travaillant au sein de la branche. Après un examen approfondi, ils n'ont pas identifié de discrimination décrite ni interdite résultant des critères pris en compte dans la pesée des points ou des règles de classification retenues. Ils constatent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose essentiellement sur la mixité au sein de chaque emploi, et que le mécanisme de classification des emplois ne peut suppléer une mixité insuffisante par une valorisation de critères fonctionnels qui ne compensent pas sur l'analyse de leur contribution.

Si la classification peut également donner lieu à la conclusion d'accords au sein des entreprises ou groupes, il est rappelé que de tels accords ne peuvent aboutir à un cadre qui ne serait pas au moins équivalent à celui résultant des présentes dispositions. Les négociateurs d'accords d'entreprise qui complèteraient la présente classification, sur l'exigence de garantir d'une égalité de traitement entre l'ensemble des salariés.

#### Article 4.1

Fonctionnement de la classification conventionnelle. ? Principes

La présente classification a pour objet de garantir l'ensemble des salariés des critères classants, considérés par les partenaires sociaux existants, la contribution immédiate que dans la durée, au fonctionnement économique de l'entreprise : les besoins nécessaires pour exercer la fonction, les activités qu'elle requiert, son degré de relations, ses responsabilités, son niveau d'autonomie.

Chaque critère classant comporte six degrés possibles. Au sein de l'entreprise, toutes les fonctions doivent être pesées, de manière à être positionnées pour chaque critère, sur l'un ou l'autre des degrés qu'il comporte. Cette pesée détermine un nombre de points par critère, le total des points de la fonction déterminant son niveau de classification.

La pesée prend en compte le contenu de la fonction, tel que ce contenu se caractérise dans l'entreprise, et indépendamment des pressions qui exercent l'activité : la classification doit être basée sur la manière de les occuper ou sur la qualité du travail de l'employé.

Chaque critère est analysé indépendamment des autres : le fait qu'une fonction soit positionnée à tel ou tel degré pour un critère donné ne détermine pas son positionnement pour les autres critères.

Les critères n'ont pas tous le même poids : les paramètres de classification ont affecté chacun d'eux d'une pondération, chaque paramètre de la fonction de la branche professionnelle, et le fait que certains critères peuvent être pondérés considérés comme devant être pris en compte dans la classification, dans la mesure où ils peuvent présenter une importance particulière aux autres.

Les critères et chacun de leurs six degrés font l'objet du paragraphe 4.2.1. La pondération des critères et le nombre de points en résultant sont exposés au paragraphe 4.2.2. Les nouveaux critères de classification qui en découlent font l'objet du paragraphe 4.2.3.

Afin de faciliter le travail de classification des salariés, des « emplois repères » sont décrits au sein de chaque catégorie professionnelle (annexes I, II et III) de la présente convention collective. Ces emplois repères n'ont pas d'autre objet que de représenter un exemple de la fonction, au regard de ce qui lui est communément demandé. Le cadre de l'emploi repère ne prime donc jamais sur la réalité de la fonction. Le fait qu'un emploi ne frugie pas dans les emplois repères, notamment parce qu'il n'est pas approuvé par les salariés, n'est donc pas un obstacle pour opérer sa classification au sein des entreprises.

Les règles de classification des emplois repères sont décrites au paragraphe 4.3 ci-après.

La polyvalence et l'exercice de fonctions multiples sont pris en compte dans l'appréciation du niveau de classification (art. 4.5). En revanche, conformément aux vœux de la branche qui aiment la branche, à emplois identiques, la non-détention d'un diplôme n'emporte pas de conséquence au regard de la classification, sauf l'exercice de la fonction étant pris en compte.

La classification des emplois constitue un cadre commun à la profession, permettant à chaque entreprise le développement de sa politique de gestion des ressources humaines siot en utilisant la classification professionnelle de la branche telle quelle, siot en l'adaptant à sa propre situation ? L'adaptation est possible si elle se traduit par une modification de règles de classification ; dans ce cas, le cadre général de l'adaptation fera l'objet d'un examen par une commission paritaire d'application constituée au sein de l'entreprise. En l'absence de délégués syndicaux, cette commission sera constituée avec des représentants élus du personnel.

#### Article 4.2

Outils et méthode de classification

##### 4.2.1. Critères classants

La classification de chaque fonction se fonde sur la prise en compte des critères classants, par la mise en œuvre de cinq critères qui se complètent et se conjuguent : les besoins nécessaires, l'aptitude requise, les exigences en termes de relation, la responsabilité de la fonction, et l'autonomie qu'elle implique ; chaque critère est classé en six degrés.

**Critère 1 : besoins nécessaires ; ce critère mesure la somme des besoins nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise (formation générale, professionnelle et expérience).**

Degré 1 : les tâches rencontrées dans cette fonction sont simples. Elles demandent un apprentissage d'instructions simples et sont réalisées de très courte durée (quelques jours). Elles ne demandent pas de connaissances spécifiques préalables ;

Degré 2 : les tâches rencontrées sont spécifiques à la fonction. Elles demandent une formation très spécifique, le plus souvent de courte durée (quelques semaines). Elles demandent d'acquérir un savoir-faire pratique et souvent une bonne connaissance des procédures de travail peu compliquées et standardisées ;

Degré 3 : la fonction requiert l'apprentissage d'un métier au cours par une formation préalable. Les tâches rencontrées demandent à savoir suivre des procédures, méthodes ou procédés pouvant impliquer l'aptitude à utiliser un équipement ou un savoir-faire spécialisés ;

Degré 4 : la fonction requiert l'apprentissage d'un métier au cours par une formation préalable et une expérience professionnelle de son exercice dans l'entreprise pendant au moins une année. Les tâches nécessitent le plus souvent de maîtriser un équipement ou des procédures complexes compliquées propres à la fonction et une connaissance générale du fonctionnement de l'entreprise ;

Degré 5 : la fonction requiert une bonne connaissance d'un métier assidue par une formation spécialisée (ou une bonne formation générale) et/ou une expérience de plusieurs années dans l'entreprise. Les tâches nécessitent de maîtriser un équipement ou des procédures propres à la fonction et une bonne connaissance générale des activités voisines. Le travail nécessite une certaine capacité d'analyse, d'initiatives et d'ajustements vis-à-vis des procédures ou des processus de l'entreprise ;

Degré 6 : la fonction requiert la maîtrise d'un ensemble de connaissances dans des domaines variés ou sur des sujets ou secteurs complexes. Les tâches rencontrées nécessitent une formation supérieure et/ou une expérience diversifiée de plusieurs années dans l'entreprise ou le métier.

**Critère 2 : aptitude requise ; elle concerne aux exigences de la fonction en termes de capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans son exercice. Les aspects à développer nécessitent solennel les cas particuliers de capacité à analyser et interpréter les situations, ainsi qu'à organiser et coordonner des processus ou au contraire à appliquer des procédures.**

Degré 1 : les problèmes rencontrés sont rares et évidents à identifier. Les solutions sont exceptionnellement trouvées par des moyens internes, par des procédures de la hiérarchie, des règles, des procédures ou des usages reconnus ;

Degré 2 : les problèmes généralement rencontrés sont de nature comparable, peu variés, clairement identifiables. Dans des limites d'actions précises, les solutions sont connues dans les cadres définis et appliquent l'utilisation de méthodes de travail habituelles ou l'application de techniques particulières ;

Degré 3 : les problèmes nécessitent une première investigation pour être bien identifiés. Ils sont généralement des variantes de problèmes déjà rencontrés. Les solutions sont généralement trouvées par des moyens internes, des recherches et des analyses d'informations ;

Degré 4 : les problèmes nécessitent une première investigation pour être bien identifiés. Ces problèmes sont variés. Les solutions requièrent souvent du temps et la mise en œuvre d'une méthode précise d'informations, ainsi qu'un savoir-faire acquis avec l'expérience ; les problèmes nécessitent l'avis de spécialistes ;

Degré 5 : les problèmes sont peu courants à ceux déjà rencontrés. Ils nécessitent une recherche poussée pour être clairement identifiés. L'information disponible est incomplète et ne livre pas de méthode de travail quant à la démarche pratique. Ils demandent généralement des efforts de recherche et des analyses approfondies dans un domaine précis, avant que des solutions puissent être conçues ;

Degré 6 : les problèmes rencontrés sont difficilement identifiables, complexes et nécessitent d'intégrer de nombreuses données techniques, humaines ou économiques. Ces problèmes impliquent souvent la résolution de questions théoriques sur des principes fondamentaux. Les interventions sont de nature technique.

**Critère 3 : relations ; exigences de contact avec les acteurs internes de l'entreprise (c'est-à-dire le personnel de l'établissement, du magasin, du supermarché, de l'hypermarché, de l'entrepôt?, ou des représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs, collectivités locales, pouvoirs publics?), notamment pour convaincre, motiver, négocier d'accord.**

Degré 1 : la fonction requiert une simple convivialité professionnelle. La courtoisie s'adresse vis-à-vis des collègues est généralement suffisante dans l'accomplissement du travail ;

Degré 2 : l'exercice de la fonction nécessite l'échange de collecter, de transmettre et d'échanger des informations, dans les relations ou les échanges ;

Degré 3 : l'exercice de la fonction consiste fréquemment à collecter et à transmettre des informations, dans nécessairement les relations ou les modifier, à des personnes dans ou hors de l'entreprise : clients, intermédiaires ou autres services de l'entreprise. La fonction nécessite une attitude à l'écoute

de la part des éléments concernés ;

Degré 4 : la fonction implique de recueillir, mais aussi de traiter et de synthétiser des informations variées et dispersées, ce qui passe par une capacité d'écoute et de compréhension des demandes.

Les contacts ou les interventions nécessitent une bonne attitude à l'égard de la part des clients, intermédiaires, fournisseurs? ;

Degré 5 : la fonction consiste à intervenir à l'égard de clients ou de fournisseurs variés et dispersés, ce qui requiert une bonne capacité de synthèse, d'écoute et de compréhension des besoins.

L'émission d'informations ou les interventions exigent une bonne attitude à l'égard des clients et par écrit pour être acceptés.

Il est important d'avoir pour la part de la fonction la capacité de comprendre, d'expliquer et d'influencer des personnes de l'entreprise, ou des clients ou des intermédiaires ;

Degré 6 : la fonction exige fréquemment de participer des décideurs internes ou externes. Elle implique une forte capacité à comprendre, motiver, négocier. La connaissance approfondie des aspects de la part des clients ou de la part des fournisseurs est requise.

**Critère 4 : responsabilité de la fonction ; mesure la contribution de l'exercice de la fonction aux performances de l'entreprise, par des aspects internes (dans l'entreprise) ou des aspects externes (clients, fournisseurs?).**

Degré 1 : la fonction est constituée essentiellement de tâches précisément définies, dont l'exécution n'a pas d'effet direct sur le fonctionnement d'ensemble du service. Les travaux réalisés répondent à des besoins et des objectifs qui déterminent une mesure et une contribution immédiates du résultat ;

Degré 2 : se situe à ce niveau les fonctions ayant une expérience d'impact sur le fonctionnement ou le résultat du service ou la qualité des produits. Les résultats résultent de l'impact des actions et des décisions ;

Degré 3 : les fonctions classées à ce degré sont par nature essentiellement impliquées dans le fonctionnement du service. Elles contribuent de manière directe aux résultats et à la performance d'ensemble du service et/ou de l'équipe.

L'activité répond à des objectifs précis et à court terme, qui déterminent une mesure fiable et régulière des résultats généralement quantifiés ;

Degré 4 : l'impact des fonctions situées à ce degré porte sur un aspect de dimension importante, ou sur plusieurs secteurs ou gammes de produits. Le temps de mise en œuvre des décisions et le nombre de personnes impliquées déterminent la contribution à l'établissement d'une relation directe entre la décision et le résultat final ;

Degré 5 : le cadre de la fonction est constitué par une politique d'entreprise dans un secteur donné (exemple : politique commerciale, politique financière, politique d'investissements). Le contrôle des résultats est effectué à un rythme annuel. Les fonctions se situent à ce degré ont généralement à participer à la définition des objectifs et à organiser l'activité pour leur propre entité ;

Degré 6 : la fonction se réfère directement à la stratégie de l'entreprise. Elle a pour mission de définir et contrôler une politique d'ensemble pour un secteur ou un établissement de l'entreprise. Les fonctions contribuent de manière directe sur les résultats d'ensemble du secteur et sur leur conformité à la stratégie de l'entreprise.

**Critère 5 : niveau d'autonomie de la fonction ; choix de l'activité et en réaliser les objectifs.**

Degré 1 : appliquer avec rigueur des consignes précises ;  
Degré 2 : organiser son travail et ses moyens, contrôler les

résultats immédiats, à partir d'instructions sur la façon de faire et les résultats à atteindre.

Degré 3 : élaborer des programmes de travail, choisir des méthodes/procédés, à partir de normes, de résultats et de moyens définis ;

Degré 4 : élaborer des programmes de travail, choisir des méthodes/procédés, prendre des initiatives ou onaitotnes influençant les résultats de son domaine, en pratiquant à la définition d'objectifs et de moyens ;

Degré 5 : concevoir et réaliser les actions nécessaires à l'atteinte des résultats dans le cadre de directives générales et de budgets ;

Degré 6 : définir, pour une fonction ou un établissement important, la stratégie et les politiques, planifier et superviser les actions à court, moyen et long termes.

#### 4.2.2. Évaluation de la fonction et attribution des points

Chacun des 5 critères classés est pondéré :

Critères	Pondération	
1 : connaissances	12,5 %	50 % pour compétences requises
2 : aptitude	12,5 %	
3 : relations	25 %	
4 : responsabilité	25 %	50 % pour l'expérience de l'entreprise
5 : autonomie	25 %	
	100 %	

La grille d'évaluation ci-dessous attribue à chaque degré de chaque critère un nombre de points en fonction de la pondération des critères.

	Connaissances	Aptitude	Relations	Responsabilité	Autonomie
	12,5 %	12,5 %	25 %	25 %	25 %
Degré	Points				
1	12,5	12,5	25	25	25
2	25	25	50	50	50
3	37,5	37,5	75	75	75
4	50	50	100	100	100
5	62,5	62,5	125	125	125
6	75	75	150	150	150

#### 4.2.3. Niveaux de classification

La somme des points obtenus pour chaque critère donne un nombre de points compris entre 100 et 600, qui permet de situer la fonction au sein de 9 niveaux. Chaque des 9 niveaux représente des fonctions dont l'évaluation donne un résultat compris entre 55 et 546 points.

Employés/ ouvriers	Niveau 1	de 100 à 155 points
	Niveau 2	de 156 à 210 points
	Niveau 3	de 211 à 266 points
	Niveau 4	de 267 à 322 points
Agents de maîtrise, techniciens	Niveau 5	de 323 à 378 points
	Niveau 6	de 379 à 434 points
Cadres	Niveau 7	de 435 à 490 points
	Niveau 8	de 491 à 546 points
	Niveau 9	plus de 546 points

Au regard des critères de classification, les niveaux peuvent être sciemment définis de la manière suivante :

- ? niveau 1 : exécution de travaux simples ne nécessitant pas de compétences particulières ;
- ? niveau 2 : exécution de travaux exigeant un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises ;
- ? niveau 3 : exécution de travaux qualifiés avec une part d'autonomie nécessitant une maîtrise personnelle ;
- ? niveau 4 : exécution de travaux hautement qualifiés, avec la possibilité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de contrôler des travaux d'exécution ;
- ? niveau 5 : participation à la définition des programmes de travail et à la réalisation des objectifs de l'établissement ;
- ? niveau 6 : élaboration des programmes de travail et choix des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de moyens définis ;
- ? niveau 7 : participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service) ;
- ? niveau 8 : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs ;
- ? niveau 9 : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

#### Article 4.3

#### Emplois repères

Les « fonctions repères », ou « emplois repères » sont destinés à faciliter la mise en œuvre de la classification ; ils ont une valeur indicative, y compris dans les appellations, et correspondent au plus communément rencontré dans la profession, sauf que n'a pas nécessairement vocation à se vérifier dans toutes les entreprises. En cas de particularités au sein d'une entreprise qui a eu une incidence sur le nombre de points résultant de la pesée du poste, le coefficient de celui-ci est à adapter en conséquence.

En tout état de cause, la classification des fonctions repères est une résultante de l'application des critères classants, et non l'inverse.

La classification des emplois repères résulte du positionnement des fonctions concernées au regard des cinq critères de classification, et prend en compte les règles de base suivantes :

? dans une filière déterminée, toute fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs ;

? l'exécution à titre occasionnel de travaux annexes revêt d'une autre fonction repère peut être requise ;

? chaque salarié :

- ? ? assure en permanence la propreté de son poste de travail et l'entretien courant du matériel qu'il utilise ;
- ? ? veille, par son action, à assurer la sécurité des clients, de ses collègues de travail et la sienne propre ;
- ? ? contribue, selon les circonstances reçues, à la lutte contre la dégradation ;
- ? ? participe au respect des réglementations professionnelles de tous les nerfs ;
- ? ? peut, selon son statut hiérarchique et la filière dont il relève, être amené à participer aux opérations d'inventaire ;
- ? ? peut être amené à exercer un rôle de formation ;
- ? ? est responsable de l'image de l'entreprise vis-à-vis de la clientèle.

Le positionnement des tâches des fonctions repères est sciemment : les fonctions repères comprennent donc des activités non énumérées qui sont néanmoins parties de l'exercice du métier. Par exemple, au regard de la généralisation de l'utilisation de

matériel informatique, il n'en est pas fait systématiquement mention dans la description des fonctions repères.

La liste des fonctions repères et leur classement figurent dans les annexes prévues à l'article 3.6 de la présente convention (annexes I pour les ouvriers et employés, annexe II pour les agents de maîtrise et techniciens, annexe III pour les cadres) ;

Dans la mesure où les emplois repères constituent une illustration, la liste de ces emplois n'a pas vocation à l'exhaustivité, et le fait qu'un emploi ne figure pas dans la liste n'exclut ni son existence, ni sa classification.

Les entreprises sont en tout état de cause invitées à adapter périodiquement si des évolutions des emplois au regard des différents critères de classification et des degrés de qualification au sien de chaque critère entraînent des modifications de leur classement devant se traduire par des modifications de leur positionnement au sien des différents niveaux.

#### Article 4.4 Période d'accueil dans la fonction

Tout salarié accédant à une fonction, par habitude interne ou évolution interne, connaît une période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction, dite « période d'accueil ».

La durée des salariés minima tient compte de cette période d'acquisition des compétences qui ne peut excéder, période d'essai éventuelle comprise :  
? 6 mois pour les fonctions classées aux niveaux 1 et 2 ;  
? 1 an pour les fonctions classées au niveau 3 ;  
? 2 ans pour les fonctions classées au niveau 4.

Cette période d'accueil n'est pas applicable aux salariés embauchés à l'issue de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation : la durée du contrat en apprentissage est déduite de la période d'accueil correspondante au niveau de classification. Pour l'application de cette disposition, est considérée comme une embauche à l'issue du contrat en apprentissage l'embauche qui intervient dans les 3 mois de la fin de celui-ci.

En cas de promotion interne à une fonction de niveau 3 ou 4, la durée de la période d'accueil fixée pour la fonction concernée est réduite de moitié.

#### Article 4.5 Polyactivité. ? Fonctions multiples. ? Remplacements provisoires

##### 4.5.1. Polyactivité et fonctions multiples

Les entreprises sont incitées à organiser et développer la polyactivité des salariés en vue d'enrichir leurs tâches et leurs capacités personnelles et d'améliorer leur employabilité. Elle doit être proposée en priorité aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel qui souhaitent une durée de travail supérieure.

La polyactivité est caractérisée par l'exécution simultanée par un même salarié :

? soit de l'ensemble des tâches au sien d'un même secteur d'activité (entendu comme par exemple un secteur du magasin ou de l'entrepôt) ou dans le cadre d'une même spécialité (en pluri-activité pour des fonctions transversales) ; dans ce cas, l'interdépendance des tâches qui en résulte détermine un poste composé de ses propres spécificités ; ceci conduit à procéder à la pesée de cette fonction, après analyse de son contenu et des exigences que ce contenu détermine. Si les différentes fonctions concernées correspondent à des fonctions repères situées dans le même niveau, il convient de retenir pour chaque critère la plus élevée d'entre elles, ce qui selon le cas peut aboutir à un classement au niveau supérieur ;

? soit de plusieurs fonctions de nature différente, au sien de différents secteurs ou spécialités, ou bien au sien d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité mais sans en représenter l'ensemble des tâches ; la polyactivité aboutit, dans ce cas, à l'exercice simultané de plusieurs fonctions

distinctes. Lorsque ces fonctions sont de nature différente, le salarié est classé sur la plus élevée d'entre elles s'il l'exerce au moins 40 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine) ; s'il l'exerce moins de 40 % du temps, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué. Lorsque les fonctions sont de nature identique, leur exercice n'emporte pas de conséquence au regard de la classification de base ; il appartient au cas échéant à chaque entreprise de déterminer les modalités les plus adaptées de mise en œuvre des compétences prévues en résultant.

##### 4.5.2. Remplacements provisoires

La nature même de certaines fonctions implique que les salariés qui les exercent sont à même de suppléer temporairement ou partiellement un supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci.

En dehors des cas prévus de l'article 4.5.1 ci-dessus, les salariés qui se voient confier pendant au moins 4 semaines consécutives la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au leur bénéficient pleinement de tous les avantages, du salaire minimum garanti à celui-ci.

Cette durée ne peut excéder 6 mois ; à l'issue de ce délai, l'employeur et le salarié remplaçant acteront, au regard du motif du remplacement, l'usage qui sera fait, par exemple, des conséquences qui en découlent sur le contrat de travail.

#### Article 4.6 Évolution professionnelle

Si en tant que telle une classification ne détermine pas les évolutions de carrière et la promotion professionnelle des salariés, elle ne doit pas constituer un frein à l'égard de celles-ci.

Le système de classification permet une évolution professionnelle à l'intérieur comme à l'extérieur de la filière.

L'évolution professionnelle se réalise par le moyen d'une promotion adéquate, acquise par les compétences et l'exercice des responsabilités nouvelles, caractéristiques d'une fonction supérieure.

La promotion interne, faite dans le secteur, doit rester privilégiée, ce qui implique que l'employeur s'efforcera de faire appel par priorité, aux salariés de l'entreprise à l'occasion de pourvoir.

Afin de faciliter les mutations internes, les entreprises sont encouragées à connaître au personnel, par tout moyen, les postes à pourvoir dans une zone géographique caractérisée au degré de mobilité géographique par les salariés. Ceux-ci peuvent spontanément saisir leur responsable de leur région (région, fonction?).

Les salariés sont par ailleurs encouragés à utiliser les services proposés que leur offre la formation et à se former tout au long de leur vie.

#### Article 4.7 Révision. ? Évolutions de l'environnement de travail

Dans la mesure où elle permet une mesure des exigences du poste, sans fiévrer le résultat de cette mesure à travers un processus impératif résultant d'une obligation d'emploi, la classification professionnelle présente des caractéristiques qui se caractérisent par sa facilité d'adaptation aux diverses évolutions des modes d'organisation du travail et des technologies, quelle que soit la taille de l'entreprise. Toutefois, sans préjudice du réexamen quinquennal de la nécessité de réviser les classifications, les entreprises sont encouragées à être amenés à modifier le processus de classification en cas d'évolutions de l'environnement de travail, de la nature de l'activité, identifiées dans le cadre de la démarche d'observation et de prospective emploi/formation définie à l'article 11.2 de la convention collective nationale, indépendamment de toute périodicité préalable. »

Article 2 - Fonctions repères employés et ouvriers  
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

L'article 14 de l'annexe I de la cnoeintovn cvcoiltlee est ainsi rédigé :

« Ailrtce 14  
Classification. ? Footcnnis repères employés/ouvriers, en aociatplpn du tire IV de la présente convention

Employé (e) s	Définitions	Niveaux
<b>Fonctions repères</b>	<b>Les fnnoctios de nvaieu 4 cnotmreopt l'exécution de tuvarax heumantet qualifiés</b>	
Employé (e) cmaericml (e) 4	Assure les travaux cnorpmatt une prat d'initiative et de responsabilité, dnas un magasin, un seutcer de celui-ci ou de ses annexes. Peut, sloen le cas, soeencdr un rbpneasoise de peitt magasin ou un maaengur de rayon. Coorndoe le trviaal de qelueus employés. Est à même de suppléer son supérieur hiérarchique en cas d'absence olnicloecase de celui-ci.	4
Ouvrier/ouvrière professionnel(le) ciundetoaorr (trice) d'atelier de firctaobian (rayon firas traditionnel)	Outre les minssos de l'ouvrier poseiofnnsrl de fotcaariin de nvaieu 3, croodnne le trival d'autres oeuvirs pfnolsieosers de fatboarriin ; est à même de suppléer le ou la maeganr de ryoan en son absence.	4
Technicien(ne) SAV	Diagnostique les cusaes d'une pnnae et répare les aeprapls de hutae toglicheone qui requièrent la msie en ?uvre de cscansanaois approfondies.	4
Agent (e) aimtniaditrf (ve) 4	Agent des serveics administratifs, commerciaux, juridiques?, anasurt des tuaravx commerciaux, tqjhecenus ou d'exploitation cnaoptmot une prat d'initiative et de responsabilité.	4
Comptable	Participe à l'elaboration, au contrôle et gtniaart la fiabilité des dcuteons de synthèse d'une activité ttdiruae en résultats financiers.	4
<b>Fonctions repères</b>	<b>Les fconioins de neviau 3 cnotmreopt l'exécution de tuvarax qualifiés avec une prat d'autonomie nécessitant une maîtrise pifnlooeserine</b>	
Employé(e) commercial(e) 3	Veille à la bnone truae d'un ebmsnee de ryoas ou d'un stuecer du mgsaain (balisage, propreté, hygiène, fonctionnement?), étude, ppsrooe et réalise l'adaptation des présentations et ilainaptmon des produits, dbruite le tivaari de qelueus employés, aleulice et cnloieese le cenlit dnas les ronays concernés.	3
Vendeur/Vendeuse technique	Accueille le client, aylsane ses besoins, répond à ses objections, réalise avec lui la vntee de pdirtuos non amiteliraes et sriceves cmleexps nécessitant des compétences et cnsanaioses coicramleems et techniques. Ecctfue les opérations aniterdvialtms de vnete loiairsvn ; dpossie et présente les putorids en roayns ; prépare les commandes.	3
Chauffeur-livreur/Chauffeuse-livreuse	Livre et met en scivere cehz le cnilet un aeipart de tpye électroménager, prtouids « bunrs », mobilier? Cuonidit un véhicule léger et vleie à son bon état de fonctionnement. Ecsnisae le matnot de la livraison.	3
Ouvrier/Ouvrière professionnel(le) de fiactbaorr : boucher/bouchère, poissonnier/poissonnière, boulanger/boulangère, pâtissier/pâtissière, charcutier/charcutière?	Assure tutees les tâches d'exécution coanertus nécessaires à la trrtosoniafam (viandes, poissons?) ou frobacian de pudirots (pain, pâtisserie?) jusqu'à luer présentation en vue de luer msie en vnete en rseteapt les impératifs gniausmteooors et de présentation. Rescepte la réglementation en matière d'hygiène alimentaire, d'équipements et d'installations des lcaoux professionnels. Peut être amené(e) à accueillir, csnelolier et siervr le client. La fcnioion reuirqt les compétences crnpredaonost à une ctitoriceian de la spécialité, aceisusq par foaromtin ou par l'expérience.	3
Hôte/Hôtesse technique	Assure la vnete de scerieys (billetterie, voyages, assurances, cretas privatives?). Cuttsnoie et vdlie un dssoier de crédit en saivnut les règles fixées. Établit les dnctoeums spécifiques liés aux veetns particulières.	3
Agent adaimtinsritf 3/ Agente atvtdniarimse 3	Effectue, savnut des procédures définies, des taravux drveis tles que correspondance, vérification, constitution, dépouillement, tuene et suivi de dossiers.	3
Gestionnaire d'approvisionnement	Optimise les lriioansvs avec les miagnsas ou les fournisseurs, soeln les dcvirteis données, des itcnndies seuvrns (délai, DLC, qualité, erreur?), en rhaheccntr une suloton immédiate et oamptile dnas les mirullees cioiditns économiques.	3

<b>Fonctions repères</b>	<b>Les fnnoctios de nvaieu 2 cnotmreopt l'exécution de tuvarax iamitpnuqt un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des derieclvts précises</b>	
Employé(e) commercial(e) 2	En puls des tâches effectuées par l'employé coracmieml 1, tinet à juor les cianecrdes de vente, prépare les prosoointpis de cnaodmme de réapprovisionnement, efectue les cmtpaegos périodiques, les ennsrimgeertes iquonimfetras simples. Puet assu tniere csaie ou vrned des ptoidrs alimentaires. Puet être amené à uistleir un eign de manutention.	2
Employé(e) drive	Dans le crdae d'un svirece « drvie », prépare la commande, la conditionne, aillicuce le celint et lui remet les produits, en général dnas son véhicule ; le cas échéant, eufftcee l'opération d'encaissement du pîrx et les opérations axenens qui en découlent.	2
Vendeur/Vendeuse	Accueille, mseengie et sret le cinlet au sien de roayns nécessitant une vetne assistée en snrliealvt la rtootian et la qualité des produits. Met en plcae l'information adéquate (fiches produits, cenolis d'utilisation, inantrfmoois légales sur les rqsuies ou la toxicité ?). Onriete le cenlit vres le pidort adapté à ses bonies en ulitsiant l'argumentaire approprié (utilisation du produit, cesoings de sécurité ?). Puet esrrnteigr et eisecsnar les ventes. Prépare les codenams de réapprovisionnement à l'aide des ouiltz fouins (logiciels, cadenciers?). Dans le cas de ptoiruds alimentaires, aruse également la propreté, l'hygiène des roayns concernés, la coairosevtinn du stocd dnas les mleebs et les réserves appropriés.	2
Hôte/Hôtesse d'accueil	Répond à l'ensemble des dmdanees de rsemnetniengs des clients, aurse les opérations de loaoitin et de rreisp de matériels, ectuftee les rmeturmobees solen les csnieongs reçues, esgterinne des cnaodmms spécifiques, seuvrille le foncemontant de maicens en libre-service.	2
Hôte/Hôtesse de caisse	Selon le matériel de caisse, acielluce le client, l'assiste ou eiestgnrre les achats, vérifie la validité du mdoe de paiement, perçoit le monnat des achats, aurse les opérations d'ouverture, de furereme de caisse, de prélèvements, asrue la propreté et le mieitann en bon état du poste de cisse ; ttarie les ctliens avec l'attitude adéquate, vrosiaie auprès d'eux les oiltz de fidélisation.	2
Employé(e) de transformation	Travaille au sien d'un roayn alnaimritee fiars nécessitant une préparation et/ou un cniitnnidmoept spécifiques. Prépare à partir de pdrtuos semi-finis des reecttes spelmis en rneepast les procédures définies, met les pdrtuos en rayon. Nettoie le royan ou loaoibarte dnas le rscsept des règles d'hygiène (la fointocn ne rieureqt pas le diplôme de la spécialité).	2
Chauffeur/Chauffeuse d'entrepôt	Conduit un cmioan pour eueetfrc des lsiaroinvs dnas des lieux diversifiés. Décharge la mhrcaisndae et la plcae dnas les liuex de skoagcte convenus. Remped les ebglaeams vides. Prned ntoe des ltgiiies slepmis avec les cilntes et les transmet. Veille au bon état de fneonoientcnmt de son véhicule.	2
Agent de sécurité/ Agente de sécurité	Participe à la sécurité des pnnroses et des biens, dnas le preect des règles des établissements reavevnt du public. Ovebrse nnamtmoet les cmtptemoteos et en cas d'infraction, inlilpeetre et cndouit la pnnrosse vres le sverice cmptent pour cnsat.	2
Contrôleur/Contrôleuse	Contrôle la conformité du cngrehaemt d'une peltate ou d'un rloil avec le bon de livraison. Apospe une maurqe de vérification ainsi que l'adresse du destinataire. Met en plcae les moyns de retespecr l'intégrité du cmernehgat jusqu'au destinataire.	2
Réceptionnaire	Vérifie la conformité des podutirs livrés avec la cammode et rgane les pudirts dnas l'ordre voulu, à l'aide éventuellement d'engins de manutention. Tenasmrt aux scivres indiqués les dtcnoeums atstntes les lioarvns après les avoir annexés. Puet prciapetr au déchargement des marchandises.	2
Agent/agent(e) d'exploitation logistique	Assure complètement la tenue d'un setceur en entrepôt (épicerie, boissons, DHP?).	2
Cariste d'entrepôt	Pour une znoe d'entrepôt, assure dnas le rcespt des règles de sécurité, de délai et d'écoulement, le stockage, l'adressage et l'approvisionnement des areis de prélèvement en ctonoidraion avec la réception et la préparation. Peut aruessr la préparation des marchandises.	2
Ouvrier/Ouvrière de maintenance	Par un dangitosc spimle sur des symptômes connus, réalise les opérations de dépannage sur une mchine ou une installation. Eufftcee les opérations crnoeauts d'entretien, dnas sa spécialité sur des isaisatnolnts ou véhicules.	2
Agent aiaradmstintf 2/ Agente atvtdniaimire 2	En puls des taarvux effectués par l'agent adrtisintimaf 1, vérifie des factures, des bordereaux, des états? à l'aide de données diverses.	2
Agréeur(se) qualité	En plate-forme logistique, réceptionne et contrôle, aux panls qtntaatiuf et qualitatif, les pirduots faris en coroadocnne avec les bnos de cdoamne et les nemors de qualité ; rufsee la mhrsdincaae en cas de non-conformité.	2
<b>Fonctions repères</b>	<b>Les fncioins de neviau 1 cetromopt l'exécution de taarvux siplms ne nécessitant pas de cennanoscais préalables particulières</b>	
Employé(e) commercial(e) 1	Dispose et présente les aireclts dnas les roayns du magasin. Arusse l'information des pîrx en rayon, la propreté, eefftuce les déplacements de potriuds entre les réserves et les ronays et répond aux deamdnes peelnotocus des clients. En cafétéria, met en place les buffets, débarrasse la salle, ntiotee les luoaex et la vaisselle.	1
Préparateur/Préparatrice	Prépare en entrepôt une condmme de magasin, cehrche les articles, prélève les quantités, les repère par étiquetage, les chgare sur rilos ou palettes, estrgneie les modifications.	1
Gardien/Gardiennne	Surveille par des rdeons et/ou à l'aide d'un réseau vidéo, l'ensemble des lcoaux d'un établissement et en cas d'incident, fiat appel, solen des csnogiens précises, à des sreevics iertenns ou externes.	1
Agent aiarimtasndf 1/ Agente asivtdmritiae 1	Effectue des tvaarv arfdtstimaiins spleims tles que ctalsemsens ordinaires, photocopies, agrandissements, réception expédition de courrier, tri, qualics simples, trniionscpts ?	1
Employé(e) de nyootatge et de service	Effectue les opérations de nyootatge des lacuox et de leurs axenens ; puet eefuetfrc des opérations silmeps de metatinn en état et de mneu eretentin ne nécessitant pas la maîtrise de tchuqneis particulières	1

Article 3 - Fonctions repères agents de maîtrise et techniciens  
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

L'article 8 de l'annexe II de la cotninoven clovteille est ainsi rédigé :

« Ailrtce 8

Agents de maîtrise	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	<b>Les fniocntos de niveau 6 iqeinmulpt l'élaboration des pmmaoerrgs de taavrl et le cohix des méthodes et procédés à piratr d'objectifs et de moenys définis</b>	6
Manageur/Manageuse de ryaon 2	Dans le cdare de la ploitique de la société, est reoanssplbe de l'atteinte des otifebcjs de cffhrie d'affaires et de résultats de geositn de son ryoan et dsipose d'une crtineae amotinuoe sur arteinmssot et/ou les aathcs et/ou la foxatiin des pirx de vtene et/ou la gieotsn hinuame et socilae de son équipe.	
Responsable de msigaan 2	Responsable de la bnone mrhace d'un magasin, de cnpecot maxi-discompte ou supérette, au-delà de 800 m2 de sfurcae de vente, et de l'atteinte des résultats fixés, dnas le cdare des peuoqtiils et règles fixées par la société. Spvesruie et amine le pnnroseel de l'établissement, en anrssaut l'encadrement d'autres anegts de maîtrise.	
Responsable d'équipe support	Anime, cnoronode et sivurspee l'activité d'une équipe chargée de tuaravx diversifiés, gatianrt la fiabilité des ifmooranntis traitées dnas les délais cennvous et la qualité des tvaruax exécutés en pnreant les ivinteatiis nécessaires. Csleneiold de la hiérarchie dnas son diamone de compétence.	

Fonctions repères	Les fciointns de naveiu 5 inuilpmqet la pcaipirtitaon à la définition des pgmoraerms de tiavral et à la réalisation des ofjibects de l'établissement	
Manageur/ Manageuse de royan 1	Responsable de l'approvisionnement, de la tuene et de l'animation de son rayon ; de l'organisation et de l'animation de son équipe ; dnas le rspceet de la plquitoe et des insconrutits établies par la société dnas tuos les dimeanos (commercial, gestion, social?). Puet être amené dnas le crdae d'instructions données, à réaliser des achats.	5
Responsable de magasin	Assure la bnone mharce d'un msgiaan maxi-discompte ou d'une supérette et l'atteinte des résultats fixés, dnas le cadre des puleiitoqs et règles fixées par la société. Susripeve et annie le penrneosl de l'établissement.	
Adjoint (e) responsable de magasin	Dans un masiagn maxi-discompte ou une supérette, adie le ou la roeblsnaspe de maigasn et le ou la supplée dnas tueots ses aritbiutonts en cas d'absence. A votocian à dviener rboesansple de magasin.	
Responsable de secteur logistique	Dans le sectuer dnot il ou elle est chargé(e) (réception, znoe de préparation, expédition?), en asruse le bon fcntneionenomt quotidien, oagisrne et contrôle le travail du presnneol et graitant la qualité tqienuche et airvintidtmase du sricveve assuré par ce secteur.	
Approvisionneur/ Approvisionneuse	À pitrar des drtveices et des règles fixées puor élaborer et svuire des commandes, assure en quantité, en délai et en coût, l'approvisionnement d'un enseblme d'établissements en putirdos dnot il ou elle est chargé(e).	
Secrétaire de direction	Assiste un dctueirer général ou une dcritrece générale de région, d'établissement? dnas les astecps administratifs, de secrétariat et d'organisation, nécessitant des roaneilts mtlielpus et diverses, à l'interne cmome à l'externe.	

Article 4 - Fonctions repères cadres  
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

L'article 11 de l'annexe III de la conoivnten cltlicveoe est aisni rédigé :

« Acitrle 11  
Classification. ? Fninctioos repères cadres, en aoitpcpialn du

Cadres	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	<b>Les fonctions de responsabilités marquées sont classées dans le niveau 9. Elles se caractérisent par la prépondérance à la définition de la politique de l'entreprise</b>	9
Fonctions repères	<b>Les fonctions de niveau 8 exigent la responsabilité du choix des moyens et de la réalisation d'objectifs</b>	8
Directeur/Directrice d'hypermarché	Dirige un hypermarché. Est responsable des résultats économiques et humains de son magasin. Anime l'équipe d'encadrement, de façon à optimiser les résultats, le fonctionnement, et l'image de son établissement. Est responsable du dialogue social et de la qualité du management.	
Directeur/Directrice d'entrepôt régional	Dans le cadre de la politique stratégique de la société, assume la responsabilité du fonctionnement de l'entrepôt en optimisant les résultats et la qualité des services par rapport aux coûts de fonctionnement. Est responsable du dialogue social et de la qualité du management.	
Directeur/Directrice de fonction support	Assure la direction d'une activité support de l'entreprise.	

Fonctions repères	Les fonctions de niveau 7 concernent la participation à l'élaboration des objectifs et la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service)	
Directeur/Directrice de supermarché	Assure la responsabilité de la gestion de son supermarché, et l'atteinte des résultats fixés, dans le cadre de l'application des politiques commerciale, de gestion, sociale, établies par sa société. Dirige et anime son équipe. Participe à l'élaboration du budget prévisionnel du magasin.	7
Manager/ Manageresse de département	Assure dans son département la mise en œuvre des politiques commerciale, de gestion et sociales définies par la société. Dirige et anime son équipe.	
Acheteur/Acheteuse	Participe à l'élaboration d'une politique d'achat et de choix de fournisseurs. Négocie un marché de fourniture, pour tous les besoins d'achat.	
Contrôleur/Contrôleuse de gestion	En accord avec les responsables opérationnels, valide et coordonne l'établissement des budgets en cohérence avec les objectifs stratégiques entre eux. Dans le cadre du suivi budgétaire, intervient les antécédents créanciers à proposer. Élabore les interventions nécessaires au contrôle (tableaux de bord). Assure un suivi permanent de la réalisation du budget de l'unité, la mesure des écarts entre les prévisions et les résultats, ainsi que la mise en œuvre des actions correctives et le pilotage du résultat.	
Responsable qualité	Définit pour une gamme de produits un cahier des charges « qualité » ; en contrôle le respect.	
Manager(se) d'unité commerciale ou Manager(se) de rayon III	Propose des objectifs de chiffre d'affaires et de résultats dont il ou elle assure la réalisation. Prend les actions préventives et correctives nécessaires pour les atteindre. Dispose au sein de son unité d'une large autonomie dans la gestion humaine et sociale du point de vue commerciale.	
Cadre fonction support	Expert(e) ou spécialiste de service fonctionnel dans les domaines ressources humaines, juridique, comptable, informatique, marketing?	

La cltfasoiiascin ceiononltnlvnee de bchnrae anayt puor obejt de déterminer la cltsiciaiofsan des elipmos au sien de l'ensemble de la bcrnahe professionnelle, qluele que siot la tialle de l'entreprise, il searit coantrrie à cet obejt de la différencier seonl l'effectif de cette dernière. Étant d'application directe, la ctsiilaocisfn définie par le présent aocrd n'exige par areillus pas d'accord d'entreprise puor sa msie en ?uvre et ne rquerit par conséquent pas d'accord d'entreprise type. L'existence d'emplois repères a cnnedpaet puor pniapicrl objet de fctaleiir l'application de la casaocliifstin conventionnelle, en pilaurctier au sien des erstrinepes dépourvues de suttuecrs rrocessues huiaemns en musree de procéder à l'intégralité des tâches nécessaires.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée  
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Le présent arccod se sitbsutue aux dsitosiponis antérieures à cetmpor de son dépôt, y cmpoirs au sien des DROM. Il est cloncu puor une durée indéterminée.

(1) Airtcle étendu suos réserve du rcespet des disoinoitpss de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 15 jivaenr 2020 - art. 1)

Article 7 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Le présent avannet srea déposé en un eprxmleaiie oirnaiql signé des parties, à la dcritioien des ranetiols du travail, dépôt des accords, 39-43, qauî André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de mgeeairsse : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8 - Extension  
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

## Accord du 14 décembre 2018 relatif aux contrats courts

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent acrocd est cncolu dnas le crdae de l'article 3 de l'accord ntaonial itrorsenneionseplf rlietaf à l'assurance chômage du 22 février 2018, prévoyant l'ouverture de négociations au sien des bnhcears professionnelles, à fins, d'une part, de datniogisc ratilef au rcroeus aux ctarnots de trvaial de monis de 1 mios et, d'autre part, de meruess pratetment de modérer ce rcoures et d'allonger les durées d'emploi, en piietaulrcr par l'organisation du tavrail et de la gteison de l'emploi. Si le ruorecs à ces crantots vsie eeensneeilmstl au rlnmmceepet de salariés absents, les perraiatnes scoiuax stiniaegras considèrent qu'il luer arpiptanet de ctoureinbr à la ltute cnorte la précarité, en pirmeer leiu en faainrovst anuatt que faire se puet l'accomplissement des hereus de traiavl disponibles, et en seoncd leiu en vsanit l'allongement des périodes de travail.

Les petairs sgtarianeis cneennvniot de dneedamr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des erinteerpss du cmemroce et de la dtuobsrtiini étant chargée des formalités à amlicpocr à cette fin.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Réunis en ciomsmoisn ptiariare naanlitoe dnas le cdare du réexamen qqniuenauñl des ctfaiossniilacs de la branche, les patriarees saoycux srtgiaaines ont procédé aux ctnaosts suivants, les ayant cdointus à la ccoolniusn du présent arccod :

? dnas sa psipoohlihe cmome dnas ses gdrenas lignes, le dsspoitiif citenenovnnol de ctsiocisalfain des elpmios de la bnacrh rpsaneot sur la pesée de chuaqe potse au rraged des cniq critères ctlsaasns ne présente pas d'obsolescence et ne nécessite par conséquent pas à ce juor d'être reims en casue ;

? en revanche, la ccistoaflsiain ctsaounintt un bein comun de l'ensemble des eretsreinps de la branche, elle eigxe une airapportpon par l'ensemble des acteurs, et au reragd de cet octibejf la lisibilité des dsinoioiptss cnnenoenvetillos diot être améliorée : une réécriture de l'ensemble du titre dnas un effort partagé de pédagogie apparaît comme un préalable ibnasideplnse à toute mifcotaoidn ultérieure liée à l'évolution des empilos et des compétences qu'ils requièrent ;

? un ceiartrn nmobre d'évolutions cuienndost en tuot état de csauè à des atneesjmuts de règles ou d'emplois repères ;

? enfin, la qseuiotn de l'égalité plenosfosnrleie entre les fmeems et les hommes ctitusnoe un élément ilancourontnbe du réexamen des classifications, les peireraants scioaux étant inetvsvs d'une responsabilité particulière en la matière. Ils décident en conséquence de ce qui siut :

## Article - 1. Synthèse des principaux éléments de diagnostic quantitatif et qualitatif de l'utilisation des contrats courts

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

### 1.1. Oiesvaonbtrs liminaires

Les priaanetres sioucax sgnteraiais reteertngt en pirmeer leiu la flaesbsie des stqtuestais ntoalnieas en la matière, et en pteuilcriar l'absence de tutoe indication, au sien des données Unédic, aussi bein de la bhncrae psisnnoloelfere que des mofits de ruorecs aux cotatnrs à durée déterminée ou aux cotnrtas de tivaarl temporaire. La bnacrhie pleiflesonnsore est partnuort dupeis puilersus décennies un leiu eissenetl de détermination de règles de droit du travail, et l'analyse des cranttos coturs ne puet être dissociée des mitofs qui cuniesndot à luer conuscoiln ? ne serait-ce qu'en dignuintast les elimpos anyat un tlurtaiee momentanément idobpslnniie des eolmpis puourvs de manière ponctuelle.

Au rgared de ctete limitation, une enquête spécifique a dû être réalisée auprès des epietrnrsers de la branche, aifn de dpsoiser de données rlaveetis au mtoif de ruorecs aux crtnoats de monis de 1 mois. Le doinitgasc réalisé résulte par conséquent du ceiormentst :

? puor les données d'ensemble, des siiusttqeats Unédic rleitveas aux CDD et à l'intérim puor les cdeos NAF à l'égard dqsueels la ctnoivenon coivlctee ntaloinae corvue une très ftroe pirtrooopn des établissements, à svioar 47.11D (supermarché), 47.11F (hypermarché) et 46.39B (commerce de gors ataiimnlere non spécialisé), établissements emlpnyaot enbelsme 85 % des eefticffs de la bhncrae (dont puls de 80 % puor les hypermarchés et supermarchés). N'ont pu être étudiés les établissements raeelnvt d'un cdoe NAF scatvmngiinfeieit partagé etrne différents camphs conventionnels, tles que les entrepôts ltgoiqsueis ou les

supérieures ;  
? pour l'analyse des cas de recours, de l'enquête menée par l'observatoire de branche préalablement à l'ouverture des discussions. Cette enquête a permis un examen détaillé des contrats à durée déterminée, mais non de l'intérim (non intégré par définition dans les systèmes de paie des entreprises).

## 1.2. Nombre et caractéristiques des contrats de moins de 1 mois : données globales de la branche

Les données Unédic relatives aux contrats de moins de 1 mois m'ont permis de constater un indice de recours aux contrats de moins de 1 mois significativement inférieur à la moyenne des secteurs d'activité :

? 1,2 contre de moins de 1 mois par an et par salarié par secteur ;  
? 1,7 tous secteurs d'activité confondus.

L'utilisation des contrats de moins de 1 mois tous secteurs confondus est donc de 40 % supérieure en moyenne à celle constatée au sein des supermarchés, hypermarchés et commerce de gros aérialisme non spécialisé.

Il est à relever que d'une manière générale, le commerce (tous secteurs confondus) n'est pas favorisé par rapport aux autres secteurs de moins de 1 mois : alors que le commerce représente près de 20 % de l'emploi total au sein du secteur privé (17 % pour le seul commerce de détail), les données Unédic montrent qu'il ne représente que 10 % des contrats de moins de 1 mois.

### Durée des contrats très courts

Les contrats de moins de 1 mois sont très significativement plus nombreux dans le secteur qu'en moyenne nationale :

? tous secteurs confondus, les contrats de moins de 1 mois sont respectivement des contrats de 1 jour (plus de 40 % des contrats) et de 2 jours (12 %), soit 52 % de contrats de 1 et 2 jours, et 60 % de contrats de 1 à 3 jours ;

? au sein de la branche, les contrats de 1 et 2 jours ne représentent que 10 % des contrats de moins de 1 mois (15 % pour les contrats de 1 à 3 jours). Les CDD courts de la branche sont le plus souvent d'environ 1 semaine (19 % des contrats de 6 jours, 9 % de contrats de 7 jours), plus de 2 semaines (15 % des contrats de 12, 13 ou 14 jours).

Ces durées sont à mettre en rapport avec les motifs de recours.

### Réembauche

Les statistiques Unédic montrent également sur le nombre de « retours à l'entreprise » ou « réembauches » entre le contrat initial et l'entreprise ; au sein des données Unédic, une réembauche est dite si elle donne lieu à au moins 4 contrats dans l'année entre le même salarié et la même entreprise.

Tous secteurs confondus, les réembauches représentent le plus souvent 90 % des contrats de moins de 1 mois, et la moyenne nationale n'est pas en deçà de 70 %. Les réembauches dans le secteur sont nombreuses. Elles représentent environ 50 à 60 % pour les contrats de moins de 3 semaines, autour de 50 à 70 % pour ceux de 3 à 6 semaines, entre 60 et 70 % pour ceux de 1 à 2 semaines, et autour de 70 à 80 % pour les contrats inférieurs à 1 semaine (lesquels ne représentent que 10 % des contrats courts).

Pour autant, malgré ce taux systématiquement plus élevé que la moyenne nationale, l'Unédic attribue à la branche un indice de réembauches un peu supérieur à la moyenne nationale (3,8 contre 4,2). Ce résultat peut résulter de l'indicateur retenu par l'Unédic pour le calcul de ce taux de réembauches, à savoir le nombre de salariés seivus par les CDD présent à l'effectif le 31 décembre, et non en moyenne annuelle. Or les fêtes de fin d'année se traduisent par une activité forte en décembre pour la branche, et donc un nombre de contrats courts plus élevé.

Au sein de la branche, la réembauche d'un même salarié dans le cadre de contrats inférieurs à 1 mois résulte principalement du fait qu'en cas de besoin de remplacement d'un salarié absent (ou plus généralement à un surcroît d'activité, cf. infra la répartition par cas de recours), le gestionnaire contractuel préfère le réembaucher plutôt que de recruter un nouveau salarié. Cette situation est favorisée par le fait que les particularités du contrat saisonnier (possibilité de cosignation dans une période précise et absence d'indemnité de fin de

voient également favoriser le recours aux contrats courts en raison de la fin de l'année. Cette situation est moins marquée pour les CDD courts en juillet et août, qui correspondent aux périodes de vacances des étudiants.

### Part des CDD dans l'emploi

L'examen de la répartition du travail aléatoire dans le cadre de CDI et du travail aléatoire dans le cadre de contrats de moins de 1 mois, ou de la répartition de salariés en CDI au regard du nombre total de salariés (89 % de CDI), montre une stabilité dans le temps. Il n'est donc pas possible de conclure à un renversement d'une forme de contrat sur l'autre.

L'indicateur de la proportion des heures de travail réalisées dans le cadre de contrats courts par rapport à l'ensemble des heures de travail accomplies, paraît plus intéressant que celui de la proportion des contrats courts au sein des contrats signés. En effet, la proportion des CDD au sein des contrats signés ne dit rien en fait du recours aux CDD : à nombre de CDD identiques, leur proportion dans les contrats conclus varie mécaniquement en fonction de la variation du turnover, qui coïncide avec la variation du nombre de CDI (en cas de hausse du turnover, l'augmentation d'un nombre plus important de CDI et donc l'augmentation de la proportion de CDI dans les contrats conclus ; en cas de diminution du turnover, diminution du nombre de CDI conclus et donc l'augmentation de la proportion de CDD parmi les contrats conclus).

## 1.3. Données relatives aux différents cas de recours

Remplacement de salariés absents : 81 % des CDD de moins de 1 mois

Le remplacement des salariés absents est le principal cas de recours aux CDD au sein de la branche, où il représente 81 % des contrats de moins de 1 mois. Cette situation s'explique en particulier par la répartition de deux facteurs propres à l'ensemble des secteurs de main-d'œuvre :

? les secteurs de main-d'œuvre connaissent un absentéisme significativement plus élevé que la moyenne des secteurs d'activité. La branche compte 85 % d'employés-ouvriers et 15 % de cadres et agents de maîtrise, elle ne se situe pas en deçà de cette tendance ;

? une nécessité plus fréquente de procéder au remplacement de salariés absents (y compris en congés payés), de nombreuses tâches ne pouvant être reportées au retour du salarié absent (opérations de mise en rayon, de vente assistée, d'encaissement) ni dans les autres cas être facilement réparties sur les salariés présents (impossibilité de tenir deux caisses en même temps, difficultés pour les présents à suivre des manœuvres d'horaires sans préavis pour faire face à des absences inopinées).

Le recours aux CDD de remplacement doit être également placé dans un contexte général de progression ininterrompue de l'absentéisme depuis le début des années 2000.

Cette prépondérance du remplacement au sein des CDD de la branche n'est pas propre aux CDD de moins de 1 mois : de nombreux CDD de remplacement sont conclus sur des absences de plusieurs mois (notamment congé de maternité ou congé parental).

La prépondérance des remplacements explique également la répartition des CDD de moins de 1 mois par durée : les contrats de 1 ou 2 jours sont exceptionnels, et les contrats de 3 à 6 jours sont les plus fréquents, conformément à la répartition générale des secteurs.

Surcroît d'activité : 15 % des CDD de moins de 1 mois

La branche connaît un nombre important de salariés saisonniers au sein des supermarchés et hypermarchés, en particulier au mois de décembre (compte tenu de l'importance des fêtes sur l'activité commerciale), ainsi que pour les magasins situés en zones touristiques ou de vacances et de montage.

Il est à noter que ces salariés ne sont pas forcément liés à des CDD de remplacement qualifiés de « saisonniers », mais souvent à la conclusion de CDD pour surcroît d'activité, dont le CDD saisonnier est une variante. Cette situation s'explique par le fait que les particularités du contrat saisonnier (possibilité de cosignation dans une période précise et absence d'indemnité de fin de

contrat) snot snas obejt puor des CDD clnouns aevc des jenues pndat lrues vcacaens socariles ou universitaires, ce qui est fréquemment le cas des CDD councls l'été. La suepossle du CDD saensoiir lié à la possibilité de ne pas en fixer le trmee aevc précision dès sa ccnuosioln se heurte au fiat qu'en tuot état de cuase la dtae de rentrée saroclie ou uarsriientve est puor sa part fixe. Du fiat de ces particularités, de nruboemx CDD sonariisens ne snot pas identifiés en tnat que tels. Les CDD s'exécutant au mios de décembre, liés aux fêtes de fin d'année qui csetnitunot un pic d'activité dnas le commerce, snot également peu fréquemment qualifiés de « saisonniis ».

CDD d'usage cnaonstt : %

Ce cas de rreucos ne cocnerne pas les erpreesnts de la branche.

Autres cas de rrouces : non sgiaifitincf (4 %)

#### 1.4. Éléments reiflats aux navieux de qlutfiaaciion et aux tjteariorecs professionnelles

Plus de 80 % des salariés concernés ont un nieavu de fmtiooarn n'excédant pas le bac, tuax coomrnfé à la psosefiron dnas son ensemble.

Les pterenaairs saiuocx soulénigt par ailulers que les epomlis du cmroeme se prêtent particulièrement à l'embauche de jneueus padnnet lerus venaccas seolcaris ou universitaires, preetatmnt anisi à des élèves ou étudiants d'acquérir des expériences peersslifoneolns tuot en se cinntstauot un revenu. Cttee sttoiuian n'apparaît pas dnas les sistaetituqs de Pôle emolpi car suaf en cas d'abandon des études, les tiuieitrlas de ces cottanrs n'ont pas vioatcon à s'inscrire au chômage à l'issue de luer période d'emploi. Cette invisibilité dnas les stjsetatiuis ne diot pas conduire, si des mesures étaient psires par les privooos pbculis en matière de rceruos aux crnotts courts, à renchéir ces empolis et diseuadsr les eetrernipss de les peopsorr aolrs qu'ils snot elsneitess au fmnniotnocheet de la société dnas son ensemble.

## Article - 2. Mesures déjà prises par les partenaires sociaux de la branche et visant à limiter le nombre de contrats courts

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020*

Plusieurs merseus feinurgt déjà au sien de la coivtoennn cvtlolice nationale, conraitbunt à une uitliasion raisonnée des caottnrs de cturoe durée, et cnbuartonit à ce que les données chiffrées idiquennt une uiiootslian des ctanrots ctuors dnas la banhrce inférieure à la meyonne nltinaaoc :

? la possibilité, prévue par l'avenant n° 48 du 17 avirl 2014, de ccluonne des atenvnas maidnoift tepeimmanoerrt la durée cturtclanoee de taviral prévue au sien d'un cnoratt à tepms partiel, en plircieutar en cas de surcroît d'activité ou de rmecaplnemnt de salariés absent. Cttee dipsitiosion pmeet d'éviter le reucors à des cnrattos de cturoe durée, tuot en rtsnaeepit le dirot du salarié à tpems pitearl d'accepter ou non les hruees de traival concernées, solen ses proerps caintoretns (droit de ne pas doner stuie à une poositproin d'avenant : aichtre 6.2.4 b de la coovneitn cecltloive niaoantle : « Droit au rfues ») ;

? à cttee possibilité s'ajoute une priorité, instaurée par le même accord au bénéfice des salariés à temps peartil de l'établissement qui le souhaitent, luer pemaettnt de se vior poorpser panriortreemitt les heuers de tairavl tmpirreeameont disponibles, anvat tuot rurecos à une ehabmcue extérieure (art. 6.2.4 a de la cinvtoonon ceotvcllie naioantle « Priorité au bénéfice des salariés à temps pretail dnas l'établissement ») ;

? les aanevtns n° 64 du 19 jnvaeir 2018 et n° 68 du 14 décembre 2018 prévoient puor luer prat des muerses puls frvabloaes que la loi relitvae à l'embauche de salariés à l'issue d'un CDD, de nurate à felicaitr la csclinuoon d'un CDI par un salarié aynat été employé dnas le cdrae d'un CDD ;

? l'avenant n° 68 à la coovntenin cvecolilte nationale, en srppimnaut le délai de crcnaee ertne duex conratts à durée déterminée ou de trvaail trpmeiaroe dnas le rpscet des cas de ruceros à ces contrats, est de nrutae à éviter le fmetearnicnont de périodes en ftailcait l'allongement des contrats, de duex

manières :

?? d'une part, pacre que la durée du cnrtoat n'est puls de nuarte à inrdtreie la ccosoluinn de cnrtoats ultérieurs si le beison d'en fiat sentir, ce qui lève un oatbslce à une durée crpoaenordsnt au besoin etceff ;

?? d'autre part, en fnatiialct la continuité d'emploi quand une acbense fiat suite à un surcroît d'activité ou itnenrviet immédiatement avant, hypothèses dnas lqeelleuss la siutotan antérieure cioidansut à ipesomr un délai de cencrae et par conséquent à fsrvoeiar une iitiproncsn à Pôle eomlpi puor la durée correspondante.

## Article - 3. Mesures nouvelles de nature à réduire le nombre de contrats de moins de 1 mois modération du recours aux contrats courts et allongement des durées d'emploi

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020*

Les prtireaeas sicauox sgnnluieot que le rcleeamnept de salariés absents, d'une part, représente un réel volmue d'emploi et, d'autre part, ctroniuibe aux ctioinonds de tarival des salariés présents. Ils rpelanlept que l'objectif prmeeir diot ciosstner en une réduction de l'absentéisme, mias qu'en cas d'absence constatée, le rmpalncmeet du salarié ne diot pas firae l'objet de msruee dasvsiuse et diot au cirnrtaoe être facilité.

Outre les msereus déjà psreis dnas le crade de la négociation parritiaae de branche, et au vu des données chiffrées du dnaoitgsc aqeul elles ont procédé, les ptieras senitgraais cennnonievnt des dtionissopis sinuvteas :

Engagement de privilégier le ruocres au CDI intérimaire

La brnhace de taarivl tarreimope a développé le « CDI intérimaire », pttnaermet aux tveralliarus torrpmeeias de s'inscrire dnas le carde d'une raeliton de tairavl duubarle ne dépendant pas des mosisins effectives. Les einerstps du cercmmoe de détail et de gors à prédominance aimrlenaité s'engagent à dedeanmr à l'ensemble des epenrstires de tarival trreimpaoe aevc lqleleesus elles contractent, et ce dès l'extension du présent accord, à ce que les tialvuarrles intérimaires affectés en luer sien senoit pniiteairemrrot tauerliits d'un tel constat, le ruorecs à des tauarlerlvis intérimaires aruets ne dveant irevinentr qu'en l'absence de disponibilité de tiarteluis de contrats.

Remplacement de pesuiurls absences

Certaines règles du CDD, fixées par la loi ou considérées cmome teles par la Cuor de cassation, cngenatinrot les petrias au crnoatt à farmtneger des reniltoas de taarivl en peurlsius caontrts curtos plutôt qu'en un suel cnorot par définition puls long. Tel est le cas de l'interdiction jriputrnuildesee de cuncolre un CDD unique en repenemacmt tatol ou ptareil de puuiserls salariés absents. Or cttee ittroniidecn n'apporte aucun avtagane au salarié. Sa seipousprsn a été prévue à tirte expérimental par la loi n° 2018-771 du 5 sertbpeme 2018, peetntrmat dnas des surtcees définis par arrêté le renalmpcmet de pureuils aebcsens par un même ctnorat à durée déterminée. Les ptirnraeeas souciax setaingais pprnooset que les erinprstees de la bacrnhe relèvent de cette expérimentation.

Accès à l'emploi druable puor les pulitopnaos les puls éloignées de l'emploi

Les prenireaats scaioux ralpeepnt que la bhnrace fgriue parmi les premières en temres d'insertion psnniolsorlefee de pbcuils non qualifiés, en piatieucrlr dnas le crade de cnoratt de psnaoiefaoosnstlrin ; cet erfoft diot être poursuivi, et à cet efeit les prerieaants scuoiacx de la banhrce eonganrget au 1er stseemre 2019 une négociation rilavete à la msie en ?uvre de la réforme de la frmiaon peenfillnsorose et en pcieulartr dnas le cadre du rôle nunlomeeemt confié aux bhcrneas pronfnilseesoles en matière d'apprentissage. Dnas ce cadre, les paaeretinrs soiuacx s'attacheront à développer des mesuers pemteanrtt de réduire le tuax de rrtuue des conatrts en alternance, et à ferovasir les tuax d'emploi.

Les paerntreais sicuaox saeagirints snineuolgt par alieurls que l'embauche de pibculs particulièrement éloignés de l'emploi nécessite des myneos particuliers, malgré lqlsuees le tuax d'insertion dabrlue ne puet être garanti. Toute msuere qui siaret liée à des durées d'emploi précédant une ioncirptisn à Pôle eopmli dairvet dnoc prdrnee en cptmoe le neviaw de qfiaaluitcion du salarié concerné, aifn de ne pas diuadsesr les eetinpresr de procéder à ces embauches.

## Article - 4. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020*

Au regard, d'une part, à l'intérêt général qui s'attache à la capacité des erpsetreins à peospror des crntoats de tvraail plutôt qu'à les en dissuader, d'autre part, au fiat que les dsipisitoons du présent acorcd s'attachent aux caractéristiques de la poernne du

## Avenant n 68 du 14 décembre 2018 relatif au contrat d'opération, au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Forme des contrats de travail  
*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020*

Il est ajouté à la fin de l'article 3.1 de la CCN un alinéa ainsi rédigé :

« Le catnrot de tvriaal à durée indéterminée cttusonie légalement la fmroe de doitr commn du cntaort de taravil ; la législation pmreet dnas ceartins cas de roueicr à d'autres frmoes d'engagement, mias à ttrie d'exception, dnas des cas autorisés. Il en va en paluricetir aisini du ctaonrt à durée indéterminée d'opération (art. 3.2), du coarntt à durée déterminée (art. 3.3) ou du crantot de tvrairal trrmeopiae (intérim, art. 3.4). »

Article 2 - Rédaction des articles 3.2 à 3.4 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020*

Les artcleis 3.2, 3.3 et 3.4 de la cetnvoonin citlelocve pnenrnet la rédaction stunavie :

« Atlcire 3.2  
Contrat à durée indéterminée d'opération

Le catront à durée indéterminée d'opération est un caonrtt de tiraval cclonu puor la réalisation d'une misosin précisément définie et ne présentant pas un caractère pérenne, mias dnnot la durée ecaxte puet être amenée à veirar par raroppt aux prévisions panuvot en être ftaeis à l'origine. L'achèvement de l'objet puor leeuql il est cloncu ne met pas fin au catront automatiquement, mias ctnosuite une cuase réelle et sérieuse de licenciement.

Le craontnt à durée indéterminée d'opération obéit aux règles alalipcpebs à tuot ctornat à durée indéterminée, suos réserve des diopistiosns ci-après(1).

(1) La cuncoosiln de carntots à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un bilan de ce dtpiiosif srea effectué par les peiaetrars saucoix cournat 2023 aifn de décider du rurceos à ce crnaot au-delà de cttee date.

### 3.2.1. Cas de recours

Le cantrot à durée indéterminée d'opération puet être cclonu

salarié et non à la tllaie de l'entreprise l'employant, il n'y a pas leiu de prévoir de diisotipson spécifique aux eiseeptrns de mnois de 50 salariés.

## Article - 5. Entrée en vigueur, dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020*

*Le présent acrcod etrne en vueuigr à copemtr de son extension, y cpmrois au sien des DROM.(1)*

La FCD est chargée des formalités riatvlees à la ntactiofiion de l'accord, à son dépôt et à son extension.

(1) Alinéa étendu suos réserve du recpset des dsnipistoios de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 15 jnaevir 2020 - art. 1)

ecvusexlemint dnas le cdare d'une opération spécifique, d'ordre iuqirnafotme (évolution d'un système d'information, iotsrnoiatimfan de procès ?), immobilier (constructions nouvelles, tsnrftetas ?), tucienhqe (changements de modalités d'exploitation, de matériels ?), jqudriiue (opérations de rueottautsrrin juridique, fsinous ?) ou camcmreoil (évolution ou caneemhgt de conpct ?). Une opération spécifique, au snes des présentes dispositions, cnrreoposd à une opération d'une iocmanptre stfnifsuae puor dnenor leiu à ctnootausin du CSE dnas le crade des prérogatives de celui-ci, lorsqu'il existe, au puls trad anvat la décision de msie en ?uvre efvtiecfe du projet, ou, s'agissant de perojt immobilier, puor donner leiu à une danmede de pirms de construire.

Le cotnart d'opération puet être lié à une ou prsiueuls étapes du proejt (étude et conception, réalisation, tests, déploiement ?) ou au poejrt dnas son ensemble. Une décision d'abandon d'un porjet avant que n'ait eu leiu la cilotnsauton du CSE rtelivae à ce pjreot ne pirve pas de jiiifatsiuotn les cntoras cuconls lros de ses premières phases, dès lros que son itamrpoche ariuat justifié cette csionaalttun s'il aviat été pvuusroii à son terme.

Le coartnt à durée indéterminée d'opération est réservé aux epomils dteneicremt liés au porejt et ne puet conneecrr les eimpols raetifls à son eilpxottaoin ultérieure une fios sa msie en ?uvre taemeotnlt achevée. Au rgraed de son objet, il ne puet crneoncer que des eimlops dnnot la pesée en aiptocailn de la ciitsclfiaaosn coionevnnletlne ciodnut au miunimm au naeivu V.

Il puet être ccolnu par tuote eteipsrrne aaipnqlupt la présente cninotevon ctlcioevle nationale, qeul que siot son effectif.

Un croatnt de tiavral à durée indéterminée de dirot commn de l'entreprise ne puet être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un crantot à durée indéterminée d'opération puet être transformé à tuot mmenot en cnratot à durée indéterminée de dirot commun.

### 3.2.2. Crtoant de travail

Le contart à durée indéterminée d'opération est onbaiegmeltorit écrit. Oture les menotins fnuargit à l'article 3-1 ci-dessus, il inqdiue expressément l'opération dnas le crdae de lqelalue il est cnclou anisi que la mioassin confiée au salarié dnas ce cadre, et précise que l'achèvement de celle-ci purroa cotsunetir une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Il puet cmoroetpr une période d'essai, dnnot la durée et les modalités snot cllées fixées aux annxee de la présente ctioneovnn visées à l'article 3.1.

### 3.2.3. Sttaut du salarié. ? Rémunération

Sous réserve des particularités prévues par les présentes dispositions, le salarié tiliartue d'un ctnraot à durée indéterminée d'opération bénéficie des mêmes droits, soeln le cas échéant les mêmes règles d'ancienneté, que tuot salarié de l'entreprise. Tel est en peiitaurclr le cas en matière de firoomatn polnnsfleieroe dnas le cdare du paln de développement des compétences de l'entreprise et suos réserve de la dsiiipootsn spécifique prévue ci-après en matière d'entretien professionnel, ainsi qu'en matière de

durée du travail ou en matière de règles de rémunération, y compris le cas échéant de rémunérations variables individuelles ou collectives, selon sa catégorie professionnelle. Il a accès aux activités sociales et culturelles dans les mêmes conditions.

Toutefois, compte tenu des spécificités du contrat à durée indéterminée d'opération, le salaire minimum conventionnel applicable au salarié est celui conventionnel majoré de 8 %.

### 3.2.4. Rupture du contrat à durée indéterminée d'opération

Le contrat à durée indéterminée d'opération prend fin dans les mêmes conditions que tout contrat à durée indéterminée, sous réserve des particularités suivantes :

a) Rupture à l'initiative de l'employeur liée à l'achèvement de l'objet du contrat, en application de l'article L. 1236-8 du code du travail :

Lorsque la rupture intervient dans ce cadre :

- ? elle ne peut aboutir à une durée d'emploi inférieure à 6 mois. La durée du préavis est donc si nécessaire fixée en conséquence, sans pouvoir être inférieure à 2 mois. Cette disposition ne fait pas obstacle à une durée de préavis plus longue prévue collectivement ;
- ? le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue aux annexes I, II et III de la présente convention est majoré de 20 % ;
- ? le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à compter de la fin du contrat, pour tout emploi disponible correspondant à sa qualification, ou à une autre qualification qu'il a acquise entre-temps et à partir du moment où il en a été informé l'employeur ; la perte de cette priorité ne concerne pas le salarié. À cet effet, lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise ne lui a pas permis de bénéficier d'un emploi professionnel, ou si celui-ci était de durée de 1 an, l'employeur est tenu de rechercher avec le salarié les possibilités qui pourraient s'envisager dans l'entreprise.

b) Rupture anticipée du contrat :

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1236-8 du code du travail, en cas d'interruption anticipée du contrat au cours des 6 premiers mois suivant l'embauche, le délai de prévenance est porté à 3 mois, afin de garantir au moins cette durée d'emploi au salarié titulaire d'un contrat d'opération dans le cas où le contrat n'est pas mené à son terme.

c) Autres cas de rupture :

Les autres cas de rupture du contrat d'opération (démission, licenciement, rupture conventionnelle ?) obéissent aux règles de droit commun du contrat à durée indéterminée, notamment les règles conventionnelles, selon la catégorie professionnelle du salarié.

### 3.2.5. Pouvoirs du contrat

En l'absence de rupture du contrat de la réalisation de l'objet notifiée dans les 3 mois suivant celle-ci, la clause qui en prévoyait la possibilité devient caduque et le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ; les règles spécifiques au contrat à durée indéterminée d'opération s'appliquent à compter de cette date de lui être applicables.

### 3.2.6. Fonctionnement du comité social et économique

Le CSE est informé annuellement du nombre de contrats à durée indéterminée d'opération conclus par l'entreprise, avec l'indication des opérations qui y ont donné lieu.

#### Article 3.3 Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu qu'en présence d'un cas de recours autorisé par la législation ; il est régi par les règles légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes, qui en découlent de l'article L. 2253-1, 7o, du code du travail se rapportant aux dispositions législatives relatives aux entreprises en matière de durée du contrat, de licenciement et de délai de carence.

### 3.3.1. Durée du contrat à durée déterminée

La durée maximale du contrat à durée déterminée est celle fixée par le code du travail.

Le nombre maximal de renouvellements du contrat est fixé à trois.

*Le contrat à durée déterminée conclut pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu (ou plusieurs, si les textes le permettent) peut être renouvelé autant de fois que nécessaire tant que l'absence temporaire se poursuit, quelle que soit la durée de celle-ci.*(2)

Afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent, le terme du contrat à durée déterminée de remplacement peut être reporté dans les limites suivantes, décomptées à partir du retour effectif du salarié remplacé et en fonction de sa durée d'absence :

- ? pour une absence inférieure à 1 mois : jusqu'à 3 jours de travail, durée portée à 1 semaine en cas de renouvellement d'un contrat d'encadrement ;
- ? pour une absence d'un à 3 mois : jusqu'à 1 semaine, durée portée à 2 semaines pour le renouvellement d'un contrat d'encadrement ;
- ? pour une absence au-delà de 3 mois : jusqu'à 2 semaines, durée portée à 4 semaines en cas de renouvellement d'un contrat d'encadrement.

### 3.3.2. Délai de carence

Le délai de carence est la durée minimale séparant deux contrats à durée déterminée portant sur le même poste (poste qui, au sein de l'établissement, porte sur le même secteur au sein d'un même rayon, équipe ou service), avec le même salarié ou un autre.

Il n'est pas requis de délai de carence entre deux contrats à durée déterminée conclus au sein d'une entreprise de la branche. En effet, le respect des motifs légaux de recours au contrat à durée déterminée constitue une garantie suffisante de non-utilisation de ce contrat en situation de carence de postes à durée indéterminée. Le délai de carence inopère dans une complexité pour l'entreprise (en particulier lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement justifiant le recours au CDD) sans approuver de manière supplémentaire au salarié ? voire peut priver un salarié ou un employeur d'emploi de la possibilité d'effectuer des heures de travail partielles disponibles.

Deux contrats à durée déterminée sur un même poste peuvent par conséquent se succéder sans délai si la situation ou si les circonstances s'envisagent dans des cas de recours à ce contrat autorisés par la loi.

### 3.3.3. Recours à l'issue d'un contrat à durée déterminée

En cas d'embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée expiré, éventuel(s) renouvellement(s) inclus, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et s'impute sur la période d'accueil dans la fonction prévue au titre IV. Pour l'application du présent article, l'embauche est considérée comme intervenant à l'issue d'un CDD si elle a lieu moins de 1 mois suivant son expiration.

#### Article 3.4 Contrat de travail temporaire

Sauf disposition légale impérative contraire, les règles définies à l'article 3.3 s'appliquent au contrat à durée déterminée s'agissant de contrats de travail temporaire. »

*(2) Alinéa exclusif de l'extension en tant qu'il est relatif aux dispositions combinées des articles L. 1243-13 et L. 1242-13-1 du code du travail.  
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)*

#### Article 3 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 23 janvier 2020*

Afin de favoriser la bonne allocation du présent accord et au regard de la nouveauté du dispositif de CDI d'opération au sein de la branche, des clauses types prévues au CDI d'opération seront

Article 4 - Durée et suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, la coilunocsn de nveauux cotrnas à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un balin de ce dsitispof srea effectué par les parriaenets sociaux caonurt 2023 afin de décider du rruoecs à ce ctnraot au-delà de cette date, si celle-ci reste légalement subordonnée à un accord ceolctlif de bnrhae étendu. Ce bilan qiiuaatntnf et qutlaiatif prdrena en palietcriur en ctmpeo l'utilisation qui arua été ftaie du CDI d'opération par les entreprises, anisi que son ipamct sur l'emploi et sur les cnonitoids de vie des salariés concernés. Une éventuelle non-reconduction du dtposiisf n'affecterait pas les crnoatts en curos au 1er jaevnr 2024, qui rseeraient régis par les règles prévues par le présent accord.

Un svuui des diipnooitsss ravtieles au corantt à durée déterminée srea par ailurles assuré dnas le cadre de la CPPNI, qui en effrctueea une aaynsle après 3 années d'application, afin d'examiner si des aménagements doevint y être apportés.

Les paierts seignatrias coevnnnt également d'examiner particulièrement, lros de la msie en ?uvre de la réforme de la frmatooin pflrnesenosiloe (loi n° 2018-771 du 5 sbermtpee 2018), coenmmt pnredre en cmote la spécificité du ctaornt à durée indéterminée d'opération en la matière. Dnas cette attente, et à cmotepr de l'entrée en vuuegir du présent accord, les drotis à CPF qu'acquiert annmleelenut le taitlure d'un caonrt à durée indéterminée d'opération snot majorés de 8 %.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt, extension  
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent acocrd enrte en vuueigr à cemotpr de son extension, y ciomrps au sien des DROM. (1)

La FCD est chargée des formalités rvlteeias à la notitiafocin de l'accord, à son dépôt et à son extension.

(1) Alinéa étendu suos réserve du resecept des droitsniosps de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 15 janeivr 2020 - art. 1)

## Article - Préambule

### Avenant n 69 du 14 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant a pour oebjt d'adapter le régime de prévoyance invalidité-décès en monfidiat le taux de retne d'invalidité 1re catégorie asini que le monnatt de cotisation.

Article 2 - Modification de taux de rente d'invalidité 1re catégorie  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

1. Le 1er tiert de l'article 13.6 de la covinnoten cllvtoecie nanatlioie est asnii modifié :

« ? pour une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité

Les priates stanieargis du présent aroccd ont procédé aux cattnsos snvutais :

? des cpmhas de négociations snot nmlueeeolvnt oeuvtrs aux praereitans scuoiax des bnarhecs professionnelles, pfraios de manière exclusive. L'aptitude de ces drneiers à s'en sasiir témoigne de la ptneinecre du dajiuloe saoiel de brnhace et de la capacité des oisngatorias représentatives des etrsernpies et des salariés à élaborer des nomres adaptées aux réalités polsiseernfolens ;

? en matière de crotnat à durée déterminée et de tvairal temporaire, ctieranes règles rneendt puls dcfiilfie l'exercice de l'activité économique snas pour auntat protéger les salariés, viroe en rsernaintegt lrues possibilités d'accès à l'emploi. Par exemple, arols que le rcemalnmeept de salariés aetsbns présente un intérêt à la fios vis-à-vis de la stutaoiin de l'emploi, vis-à-vis de la collectivité de travail, et vis-à-vis de la compétitivité de l'entreprise et dnoc de sa pérennité, il puet se vior ospoper le rpecest de délai de cranece si l'absence siut ou précède immédiatement une période de forte intensité cmciemorale aynat coidunt ou deavnv codnurie à des rtrnfoes tpaeormis sur un ptose identique. Dnas le ctoetxne économique et saioel actuel, les eenujx de défense de l'emploi cosunident les peirts snariageis à suooitehr leevr ce tpye de rtocisrtien ; de manière générale, celles-ci reelppnalt l'intérêt qui s'attache à feivsorar la concuioins de crontas de tariavl plutôt qu'à en dssuadeir ;

? le crntoat à durée indéterminée d'opération peemrt d'internaliser les sivoas faeirs cnorsproaednt à des activités pour lelulseqes la sous-traitance représentait suvonet jusqu'ici la selue solutoin opérationnelle. Il puet à cet égard présenter un icpmat psiiot sur le volume gbolal d'emploi. Il puet en otrue prtemtere de privilégier l'emploi salarié plutôt qu'indépendant (dans ses diseevrs formes : autoentrepreneur?), et de cevonersr au sien des etiresprens les compétences développées dnas le carde de projets. En tuot état de cause, il n'existe pas de jaicfstiuoitr à inerdrte aux eistrteprnes de la bcharne de mneer à bein des ptrjoes en luer sien aevc lrues poprres salariés, et à en réserver de fiat la possibilité à des eteepsrrins extérieures à celle-ci : prertemte aux eerierstpsns les rcnertmeutes nécessaires pour meenr à bein des pjrotes pour lequesels ni le CDI cqslsuiaie ni le CDD ne snot adaptés est un fteucar de compétitivité pour elles, et d'employabilité pour les salariés concernés. Ce caonrt diot tifuooets s'accompagner de gaarnetis pmratenett au salarié de povioir s'insérer dueemlbrnat dnas l'emploi. Cpmote tneu de la nouveauté du cntorat à durée indéterminée d'opération au sien de la branche, les pnearetiars saocuix siiiagtrns coevnnnt de l'inscrire dnas le carde d'une expérimentation dnoc ils tnroreit en commun les enseignements.

Il est par conséquent décidé de ce qui siut :

pmtrenane dnoc le tuax est crmopis entre 33 et 66 %, le mtntnoat de la rntee est égal à 42 % du saalrie de référence, suos déduction des pnarittseos buetrs de la sécurité sloaice ; »

Article 3 - Modification de la cotisation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les duex pemriers alinéas de l'article 13.9 snot asnii rédigés :

« La caittiosion gaollbe est fixée à 0,56 %.

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisations
Décès ? invalidité alsuboe et définitive (3e catégorie)	0,13
Frais d'obsèques	0,01
Rente éducation	0,04
Invalidité	0,38
Taux global	0,56

La ctostiioan golbale de 0,56 % sur les tcearhs 1 et 2, limitée à 4 podlnfas de sécurité sociale, est financée à riaosn de 0,31 % par l'employeur et de 0,25 % par le salarié. »

Au regard de la nécessaire universalité de la couverture décès et invalidité, le présent accord est applicable dans les mêmes termes à toutes les entreprises de la branche, sans considération d'effectif.

Article 5 - Durée. – Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2019 y compris au sein des DROM.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.  
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 6 - Publicité. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de mssigaere :

## Avenant n° 70 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre III de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTCF ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD,

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent avenant a pour objet de réécrire le titre III de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, à droit constant, dans le but d'une part de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis l'entrée en vigueur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture à droit constant du titre III de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le titre III de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est désormais rédigé comme suit :

« Titre III  
Contrat de travail  
Préambule

Les employeurs s'engagent, dans tous les aspects de la vie professionnelle, à ne pas prendre de mesures discriminatoires à l'encontre ou en faveur des salariés, à raison notamment du sexe, de l'âge, de l'origine, de la situation de famille, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé ou du handicap, de la grossesse ou de la maternité, des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, du patronyme, de l'appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une nation ou une ethnie, des convictions, des opinions politiques, des opinions religieuses, de l'appartenance à un syndicat ou non et de la participation ou non à des activités sociales ou de représentation du personnel.

Article 3.1  
Embauche

Les parties signataires du présent accord, ont convenu de modifier l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties signataires du présent accord, ont convenu de modifier le régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non concernés afin d'assurer sa pérennité.

Au regard du déséquilibre des coûts de résultat du régime, les représentants sociaux ont marqué leur volonté de rétablir sa stabilité en analysant tout sur le montant des cotisations que sur le niveau des prestations. Les négociations sociales ayant, toutefois, la volonté de maintenir intact que le système de la bisse des prestations, celle-ci concerne uniquement la branche liée à l'invalidité 1re catégorie et ce dans une perspective modérée. Les articles pertinents existants par le régime n'ont pas été modifiés.

Il est par conséquent décidé de ce qui suit :

Les entreprises veillent à organiser leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes.

Lors de l'embauche, les conditions d'emploi et de rémunération sont précisées par écrit. Conformément à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, et sans préjudice des informations obligatoires d'usage, les informations relatives à la durée déterminée, les informations relatives à la fonction, le niveau de classification, le statut ou la catégorie d'emploi dans laquelle le salarié est occupé ;

? l'identité des parties ;  
? la fonction, le niveau de classification, le statut ou la catégorie d'emploi dans laquelle le salarié est occupé ;  
? le lieu d'affectation ;  
? la date de début du contrat de travail ;  
? le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit ;  
? la durée du contrat ;  
? la mention de la convention collective applicable du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Des annexes à la présente convention règlent les conditions particulières applicables aux différentes catégories de salariés : annexe I pour les employés et ouvriers, annexe II pour les agents de maîtrise et techniciens, annexe III pour les cadres, annexe IV pour les différents personnels non soumis à l'encadrement agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Les dispositions relatives à la période d'essai sont précisées dans les annexes prévues ci-après.

Les conditions du recours au travail à temps partiel et les règles qui lui sont préposées sont fixées au titre VI de la présente convention.

Conformément à l'article 4.6 de la présente convention dans le but de favoriser les promotions internes dans l'entreprise ainsi qu'au titre VI relatif à l'emploi à temps partiel, l'employeur s'efforcera en cas de vacance ou de création de poste, de faire appel par priorité aux salariés de l'entreprise à même de l'occuper. Afin de sécuriser éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'entreprise ou de l'établissement, les employeurs peuvent connaître aux salariés, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par tout moyen (intranet, messagerie, affichage ?). Il appartient, en outre, à l'encadrement de jouer son rôle de relais d'information et de participation dans ce domaine.

Le développement du travail à temps partiel des étudiants est encouragé, afin de leur permettre de concilier étude et formation de celles-ci.

[Alinéa 8 se référer à l'article 1er de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

### Article 3.2

#### Contrat d'opération

[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

### Article 3.3

#### Contrat à durée déterminée

[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

### Article 3.4

#### Travail taprmeiroe

[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

### Article 3.5

#### Rémunération

Tout salarié bénéficie d'un salaire minimum hiérarchique mensuel (ou annuel, dans les conditions prévues à l'annexe « Salaires minima » de la présente convention) garanti en fonction de son niveau de qualification et de sa durée de travail, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires prévues à caractère spécifique (alternance en particulier).

Ce salaire mensuel garanti est fixé pour une durée effective de travail à la durée légale de 35 heures par semaine, et à 151,67 heures mensuelles en application de la règle de mensualisation, selon laquelle le salaire mensuel est le même chaque mois, indépendamment de la durée de celui-ci et du nombre de jours de travail qu'il couvre et est par conséquent calculé sur la base de 52 semaines/12 mois ; il est calculé proportionnellement en cas de durée inférieure sous réserve des règles applicables à l'activité réduite ou aux aides indemnités.

Lorsque la rémunération est fixée sur la base d'un salaire fixe et de commissions, le salaire mensuel s'apprécie sur l'ensemble de ces éléments de rémunérations.

À la rémunération du travail s'ajoute également des pauses payées dans les conditions prévues à l'article 5.4 et à l'annexe « Salaires minima ».

En principe, sauf si des dispositions sur la durée et l'aménagement du travail en dispensent autrement, toute heure ou fraction d'heure effectuée au cours d'une semaine civile au-delà de 35 heures sra payée en plus de la rémunération mensualisée avec application, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Les majorations de salaire liées à un événement intervenant en fin de mois civil, sont calculées et réglées avec la paie du mois suivant.

Toute heure ou fraction d'heure non effectuée en deçà de 35 heures dans une semaine civile entraîne un abattement au prorata de la rémunération mensualisée, conformément aux dispositions du présent article.

La rémunération du personnel à temps partiel coïncide avec l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet, les heures en sus étant payées, en plus de la rémunération mensualisée.

Le paiement de la rémunération sra effectué une fois par mois. Les modalités du paiement qui le concernent sont prévues au présent article.

### Article 3.6

#### Prime annuelle

Les salariés ont droit au paiement d'une prime annuelle dont le versement s'effectue en une ou plusieurs fois au cours de l'année. Dans le cas où la prime est versée en plusieurs fois, le versement précédent le solde est versé en une seule fois au moment de la démission si le salarié a quitté l'entreprise avant la date de versement du solde.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale redevable pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Les conditions d'attribution de cette prime annuelle sont les suivantes :

3.6.1. Un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement, l'ancienneté étant appréciée dans les conditions fixées à l'article 3.13 de la présente convention collective. En cas d'ouverture de l'établissement en cours d'année, la condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois, et la prime sra versée au porteur du temps de présence ;

3.6.2. Être titulaire au moment du versement d'un contrat de travail en vigueur, ou sous un contrat de travail de 1 an.

Cette condition n'est toutefois pas applicable en cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, de décès, de licenciement économique, ou de départ en congé non rémunéré sans que le contrat de travail ou de travailleur d'un tel congé ne soit renouvelé l'année. Le montant de la prime sra calculé proportionnellement, et égal au 1/12 du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées) perçu (ou reconstitué conformément au 2e alinéa de l'art. 3.6.4) au cours de la période servant de référence pour le calcul de la prime.

3.6.3. Le montant de la prime, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autorisées que celles énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du salaire mensuel de base de nombrage (heures supplémentaires exclues) :

- Crédit d'heures de délégation (titre II) ;
- Heures rémunérées pour responsabilité d'emploi (art. 3.9) ;
- Heures de congés payés (art. 7.1) ;
- Heures rémunérées dues à l'utilisation du temps épargné (art. 5.17) ;
- Durée du congé légal de maternité et d'adoption, durée du congé légal de paternité, absences autorisées pour raisons médicales de l'enfant (art. 7.5) et pour soigner un enfant malade (art. 7.6.9) ;
- Absences pour maladie ou accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise en application des règles de la présente convention ;
- Absences autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an.

3.6.4. Pour les salariés dont les absences autorisées excèdent celles prévues au point 3.6.3 ci-dessus, le montant de la prime sra égal au 1/12 du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées) perçu au cours des 12 mois précédant le mois de son versement.

Toutefois, pour la détermination du 1/12 du salaire brut de base, il y a lieu de considérer comme ayant donné lieu intégralement à rémunération :

- Les absences pour raisons médicales du salarié visées à l'article 2.2 de la présente convention ;
- La durée légale du congé de maternité et d'adoption ainsi que la durée légale du congé de paternité ;
- Les absences dues à la maladie ou à un accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise en application des règles de la présente convention.

3.6.5. Pour les salariés à temps partiel, il convient de se référer aux dispositions particulières fixées à l'article 6.4.3 du présent article.

3.6.6. En application de l'art. 1.3, 2e alinéa de la présente convention, il est expressément convenu que cette prime annuelle ne doit pas venir s'ajouter aux primes versées dans les conditions prévues en une ou plusieurs fois dans l'année, et qu'elle est distincte de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13e mois, à l'exclusion de la prime d'ancienneté là où elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité), dans la mesure où le montant des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé aux points 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article.(1)

Si la prime versée dans ces conditions est d'un montant inférieur à celui résultant de l'application des points 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, l'entreprise devra la compléter à concurrence de ce montant.

Les conditions d'attribution en sus de celles prévues ci-dessus qui concernent une prime d'un montant supérieur à celui fixé aux points 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, ne sont pas modifiées en application du présent article.

### Article 3.7

#### Retraite complémentaire

Les salariés ont l'obligation d'adhérer à une retraite complémentaire.

régime AGIRC-ARRCO dans les conditions prévues par cette institution. La répartition des caisses est répartie entre salariés et salariés est fixée par le règlement de l'institution.

Pour cette adhésion les entreprises auxquelles la présente convention collective relève du « répertoire professionnel » prévoyant un rattachement, dans les conditions prévues par l'AGIRC-ARRCO à AG2R La Mondiale.

### Article 3.8 Bulletin de paie

Le bulletin de paie, qu'il soit remis au salarié ou établi sous forme dématérialisée, devra comporter les mentions figurant à l'art. R. 3243-1 et s'appliquer au code de travail ; il précisera notamment l'intitulé de la présente convention et de l'identifiant de la convention collective (IDCC 2216).

Le bulletin de paie ou un document annexe, selon les cas, sert de support à l'information que doit recevoir le salarié sur certaines données : repositif compensateur, participation et intéressement notamment. Il doit comporter en caractères apparents une mention indiquant le salarié à le verseur dans l'année de durée.

Conformément aux dispositions législatives :  
? l'exercice du droit de grève ne doit faire l'objet d'aucune mention particulière sur le bulletin de paie ;  
? pour les salariés exerçant une activité de représentation, la durée et le montant de la rémunération de cette activité doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie.

### Article 3.9 Préavis et recherche d'emploi

Dans le cas de rupture de contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis, réciproque, sauf cas de faute grave ou de force majeure, est fixée pour chaque catégorie professionnelle dans les annexes prévues à l'article 3.1 ci-dessus. Il est en de même pour les absences pour recherche d'emploi.

### Article 3.10 Indemnité de licenciement

Tout salarié qui est licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté imputable au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité compensatrice de licenciement, dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Dans tous les cas où cette indemnité légale est moins favorable pour le salarié, elle est remplacée par l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par l'annexe visée à l'article 3.1 du présent titre.

### Article 3.11 Départ ou mise à la retraite

Les dispositions relatives à la mise ou au départ à la retraite à l'initiative de l'employeur ou du salarié sont précisées dans les annexes prévues à l'article 3.1 du présent titre.(2)

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le cotisant en matière fiscale ? impôt sur le revenu ? et de cotisations de sécurité sociale.

### Article 3.12 Rupture conventionnelle homologuée

La rupture conventionnelle homologuée premet à l'employeur et au salarié de convenir d'un accord de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code de travail.

La rupture conventionnelle ne constitue ni un licenciement, ni une démission. Elle résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié et est soumise à une homologation de la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) destinée à garantir la liberté de négociation des parties.

La rupture conventionnelle homologuée donne droit au

versement d'une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement ou si elle est plus favorable l'indemnité conventionnelle de licenciement.

### Article 3.13 Ancienneté

3.13.1. L'ancienneté dans l'entreprise à laquelle il est fait référence dans le code de la présente convention collective doit s'entendre du temps pendant lequel le salarié y a été occupé d'une façon continue, quelle que puisse être les modalités de versement dans la durée de celle-ci.

3.13.2. Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- Les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ;
- Les absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne-temps ;
- Les absences pour maladie et pour accident du trajet, dans la limite d'une année maximale ;
- Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée ;
- Les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption et de paternité, ainsi que pour la moitié de la durée, celle résultant du congé parental d'éducation ;
- Les absences résultant du congé-formation obtenu dans les conditions légales ;
- Les périodes miratives obligatoires.

3.13.3. Lorsque le travailleur a été interrompu pour l'ensemble de ces périodes ou individuel, sauf pour faute grave, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première proposition en ce sens dans les conditions d'emploi équivalentes. »

(1) L'article 3.6.6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code de travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020-art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'article 3.11 est étendu sous réserve de la bonne application des dispositions des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code de travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020-art. 1)

### Article 3 - Cas particulier du service national En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les parties sergentes conviennent que dans les cas où le service national s'ajoute à la durée de travail et que les dispositions de l'article 3-6.2 ne s'appliquent pas à ce service, le versement de la prime annuelle au prorata, l'indemnité sera complétée en conséquence.

### Article 4 - Transfert de l'actuel article 3-8 En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le contenu de l'article 3-8 est transféré à la fin du préambule de la section 2 de l'annexe 7.

### Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Au regard de l'objet du présent accord qui vise à réécrire à partir du constat le titre III de la convention collective nationale de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les parties conviennent de considérer qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de salariés.

### Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction régionale du travail.

### Article 7 - Publicité

Le présent avenant a été déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les parties conviennent de maintenir sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Avenant n° 71 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre V de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFCF ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD,

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent avenant a pour objet de réécrire le titre V de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, à dire constant, dans le but d'une part de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis l'entrée en vigueur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture du préambule titre V de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le préambule du titre V de la convention collective du commerce de détail et de gros est désormais rédigé comme suit :

« Préambule

Le présent titre a pour objectifs simultanés de consolider l'emploi, d'en favoriser la création dès lors que les gains de productivité le permettent, et de garantir de meilleurs conditions de travail des salariés du commerce, en adaptant le système de rémunération aux consommateurs, dans un cadre de croissance intérieure très forte et d'expansion limitée.

Le présent titre est applicable dans les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord collectif partiel sur tout ou partie des éléments qu'il comporte, après consultation préalable du comité social et économique conformément aux dispositions légales.

En l'absence de comité social et économique, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux dispositions ci-dessous après information préalable des salariés concernés.

Les dispositions du présent titre intègrent l'attention à la prise en compte des besoins particuliers des salariés. Les entreprises sont incitées à rechercher des modes d'organisation du travail répondant aux besoins des salariés (par exemple semaine de 4 jours) tout en permettant de développer les services attendus par les clients.

Des dispositions spécifiques ont été prévues pour permettre en complément de la formation professionnelle d'encadrement embauché pour exercer une fonction dans laquelle elle présente nécessairement un

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, décidée par les parties en vue de l'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit ? en permettant en particulier l'articulation des dispositions et en permettant aussi de mieux définir l'origine, l'application ou légale, de chacune.

Cette réécriture s'effectue en plusieurs étapes, le titre III de la convention collective nationale intitulé « Contrat de travail » étant la première d'entre elles.

Le présent accord s'applique sur le lieu de travail. Si les dispositions d'un cadre d'apprentissage sont applicables à des salariés spécifiques notamment de nuit ou de jours fériés, sa rémunération tient compte des avantages accordés dans ce cas aux autres catégories de salariés de l'entreprise. »

Article 3 - Modifications générales dans le titre V de la CCN

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Le titre V est désormais structuré de la façon suivante :

« Titre V

Durée et organisation du temps de travail

Article 5.1  
Bilan annuel

- 5.1.1. Bilan annuel au niveau de l'entreprise.
- 5.1.2. Bilan annuel au niveau de la branche.

Article 5.2  
Organisation et contrôle du temps de travail

- 5.2.1. Organisation du temps de travail.
- 5.2.2. Organisation du travail.
- 5.2.3. Répartition de l'horaire sur 9 semaines au plus.
- 5.2.4. Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs) dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.
- 5.2.5. Contrôle du temps de travail.

Article 5.3  
Aménagement du temps de travail dans le cadre des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail

- 5.3.1. Principes.
- 5.3.2. Salariés concernés.
- 5.3.3. Priorité au principe de continuité et de stabilité de l'emploi.
- 5.3.4. Rémunération en cas de variation d'horaire.
- 5.3.5. Compte de compensation.
- 5.3.6. Régularisation du compte de compensation.
- 5.3.7. Échec ou départ en cours de période de référence.

Article 5.4  
Forfait dans la référence à un horaire

Article 5.5  
Forfait défini en jours

- 5.5.1. Salariés concernés.
- 5.5.2. Durée annuelle de travail.
- 5.5.3. Incidence des absences, des arrivées et des départs en cours de période.
- 5.5.4. Temps de repos quotidien et hebdomadaire ; jours fériés.
- 5.5.5. Décompte de la durée du travail.
- 5.5.6. Niveau de l'amplitude et de la charge de travail.

Article 5.6  
Forfait en heures sur l'année

Article 5.7  
Forfait mensuel

Article 5.8  
Heures supplémentaires

- 5.8.1. Coinetgnnt auennl d'heures supplémentaires.
- 5.8.2. Rpeos cunastoepepmr équivalent.
- 5.8.3. Croiptaertne obtiloragié en repos en cas de dépassement du cneontgnit aeunnl d'heures supplémentaires.

Article 5.9  
Permanences et astreintes

- 5.9.1. Les penemneacrs assurées en dhroes des hraioers normaux.
- 5.9.2. Les astreintes.

Article 5.10  
Heures de tiaavrl dnonant leiu à mornatojias dsieervs de salaire

Article 5.11  
Travail de nuit

- 5.11.1. Définition du tivaarl de nuit.
- 5.11.2. Définition du tlelrvaouair de nuit.
- 5.11.3. Rpoes ceasmpotner des talliaeuvrsvs de nuit.
- 5.11.4. Moroanajtis de salaire.
- 5.11.5. Ornoaiaigtstn et durée du taviarl des tvlararuleias de nuit.
- 5.11.6. Ginaetras dnot bénéficié les tueairalvrsvs de nuit.
- 5.11.7. Meeusrsvs destinées à foesiavr l'égalité pnrliossleoneofe ertne les fmeems et les hommes.
- 5.11.8. Mdoaticifoïn de la réglementation.

Article 5.12  
Repos hebdomadaire

- 5.12.1. Règles générales.
- 5.12.2. Ropes habredaodime des salariés tillaanvrat htbealneuimlet le dniacmhe dnas une activité de ccmemore de détail.
- 5.12.3. Rpoes hbomeaiddare des salariés tralaalnvit hmientaleeblut le dihmnce dnas une activité axenne du cmoercme de détail.
- 5.12.4. Reops hboearimdade des salariés tnavallirat le dcnahime dnas une activité de gros.

Article 5.13  
Travail du dicmhnae ou du juor de repos haeidaobmdre normal

- 5.13.1. Règles générales.
- 5.13.2. Tairavl oinnocseal ou etixnopcenel du dimanche.
- 5.13.3. Tarival régulier ou htaibeul du dimanche.
- 5.13.4. Medos d'organisation du taavirl et mooaajitrn de salaire.

Article 5.14  
Jours fériés ».

II. ? Les mtos « comité d'entreprise » et « délégués du poesernnl » sont, dnas l'ensemble du titre V, remplacés par :  
« comité scaoil et économique ».

III. ? Les atrilecs 5.6.1, 5.6.2, 5.6.3 et 5.6.6 snot supprimés.

IV. ? Les 3 preeimrsvs alinéas de l'ancien alitrce 5.7 snot supprimés.

Article 4 - Modification de l'article 5.1 de la CCN « bilan annuel »  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? Il est intégré duex sous-articles intitulés cmme siut :  
« 5.1.1. Blian auennl au naeivu de l'entreprise.  
5.1.2. Bialn aenunl au neivau de la bhacrne ».

II. ? L'article 5.1.1 est constitué des 2 alinéas de l'ancien arctile 5.1.

III. ? L'article 5.1.2 est rédigé de la manière staviune :  
« Conformément à l'article 1-6.1 de la présente convention, un balin sur la durée du taviarl srea établi par la CPPNI au cours du direenr teirsrtme de chaque année. »

IV. ? L'article 5.18 « Bilan aunnel sur la durée du tvaiarl » est supprimé.

Article 5 - Modification de l'article 5.2 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? L'article 5.2 « Pmomrgatoran du tpems de traiavl » est supprimé

II. ? L'article 5.3 « Onsoaigritan et contrôle du tmeps de tairavl » dnivet l'article 5.2.

III. ? Au noeuvl acitrle 5.2, snot intégrés les sous-articles stnavuis :  
« 5.2.1. Oiatnoigarsn qtiuiondene du tmeps de travail.  
5.2.2. Ooigttraasin hbdaoeidamre du tpems de travail.  
5.2.3. Répartition de l'horaire sur une période de 9 sameeins au plus.  
5.2.4. Réduction du tpems de tvarail suos frome de journées ou demi-journées de roeps sur l'année (ou 12 mios consécutifs) dnas le carde de la loi n° 2000-37 du 19 jneivar 2000.  
5.2.5. Contrôle du tmeps taarvil ».

IV. ? Le 1er alinéa de l'ancien arlicte 5.3 est supprimé.

V. ? L'article 5.5 devient le 1er alinéa de l'article 5.2.

VI. ? Les alinéas 2 à 6 de l'ancien alitrce 5.3 dvnenneet les alinéas 2 à 6 du nvuoel acitrle 5.2.

VII. ? Au 1er alinéa du nouvel acitrle 5.2 Les mtos « l'art. 5.4 ci-dessus. » snot remplacés par :  
« l'article 5.2.1 ci-dessous. »

Article 6 - Rédaction de l'article 5.2.1 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? À l'article 5.2.1 snot ajoutées duex divnsoiis intitulées cmme siut :  
« a) Durée mmxialae et repos.  
b) Coupures, peauss »

Article 7 - Rédaction du a) de l'article 5.2.1 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? Le a de l'article 5.2.1, est désormais rédigé comme siut :

« La durée qodinuniete du taavril efeifctf est au maxumim de 10 heures. Elle puet être portée, à trite exceptionnel, à 12 hueres lros de la réalisation des itainnveers clempatbos entraînant un surcroît d'activité, dnas la limite de 2 par an, ou en cas de traavux utrgens dnot l'exécution immédiate est rseuqie aifn de prévenir des aidcctens ou oasrgienr des meruess de sauvetage.

Sauf exceioentps prévues dnas le crade du présent titre, le reops qoiduiten est réglé conformément aux dionisstiops de l'article L. 3131-1 du cdoe du travail. »

II. ? Le 10e alinéa de l'ancien alctrie 5.3 est supprimé.

Article 8 - Rédaction du b) de l'article 5.2.1 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? Au b de l'article 5.2.1, tiors sous-divisions ont été ajoutées et rédigées cmme siut :  
« Corueups ;  
Pauses ;  
Règles spécifiques aux chauffeurs-livreurs ».

II. ? Le 3e alinéa de l'ancien atlrice 5.4 dveint le 1er alinéa du b de l'article 5.2.1.

III. ? Le 2e alinéa de l'ancien alirctre 5.4 dveient le 1er alinéa de la sous-division « Cuoeurs » du b de l'article 5.2.1.

IV. ? Les 11e et 13e alinéas de l'ancien arltice 5.3 deinnnevet les 2e et 3e alinéas de la sous-division « Cupeours » du b de l'article 5.2.1.

V. ? Au 3e alinéa de la sous-division « cruuopes » du b de l'article 5.2.1, les mtos « un tivaarl contniu » snot remplacés par : « de journée ou demi-journée de taarvil »

VI. ? Les 1ers, 4e, 5e, 6e, 7e alinéas de l'ancien article 5.4 deviennent les 5 alinéas de la sous-division « Paesus » du b de l'article 5.2.1.

VII. ? Les 8e et 9e alinéas de l'ancien article 5.4 deviennent les 2 alinéas de la sous-division « Règles spécifiques aux churffaus irriveus » du b de l'article 5.2.1.

Article 9 - Rédaction de l'article 5.2.2 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? Les 7e et 9e alinéas de l'ancien article 5.3 deviennent les 2e et 3e alinéas de l'article 5.2.2.

II. ? Au 2e alinéa du nouvel article 5.2.2 la référence « Art. 5.14 » est remplacée par « article 5.12 ».

III. ? L'ancien article 5.16 devient le 4e alinéa de l'article 5.2.2.

IV. ? Au 4e alinéa du nouvel article 5.2.2, la référence « à l'article L. 3122-23 du code du travail » est remplacée par : « aux articles L. 3121-48 et suivants du code du travail ».

Article 10 - Rédaction de l'article 5.2.3 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? L'article 5.6.4 devient l'article 5.2.3

II. ? Dans le titre de l'article 5.2.3, le mot « 4 » est remplacé par : « 9 ».

III. ? La référence « D. 3122-7-1 et 2 » est remplacée par : « L. 3121-45 ».

IV. ? Les mots « 4 semaines » sont remplacés par : « 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus ».

V. ? Le 2e alinéa de l'ancien article 5.6.4 est supprimé.

Article 11 - Rédaction de l'article 5.2.4 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? L'article 5.6.5 devient l'article 5.2.4.

II. ? À la fin du titre de l'article 5.2.4 sont ajoutés les mots suivants : « dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ».

III. ? Les mots « snerot » sont remplacés par : « snot ».

IV. ? Au 2e alinéa le mot « doervt » est remplacé par : « devint ».

V. ? Au 3e alinéa, le mot « srea » est remplacé par : « est ».

VI. ? Les mots « derva » sont remplacés par : « diot ».

VII. ? Au 3e alinéa, le mot « porura » est remplacé par : « puet ».

VIII. ? Au 4e alinéa, les mots « à l'entreprise de faire effectuer, à un salarié à temps plein, le nombre d'heures défini à l'article 5.6.2. ci-dessus » sont remplacés par : « au salarié à temps plein d'effectuer le nombre d'heures correspondant à la durée légale de travail. »

IX. ? Au premier alinéa, les mots « prunroot être également » sont remplacés par : « ont également pu être ».

X. ? Au dernier alinéa, le mot « siouahetaernt » est remplacé par : « ont souhaité ».

Article 12 - Rédaction de l'article 5.2.5 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? Les 12e, 14e, 15e et 16e alinéas de l'ancien article 5.3 deviennent les 4 alinéas de l'article 5.2.5.

Article 13 - Rédaction de l'article 5.3 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? L'ancien article 5.6.7 devient l'article 5.3.

Article 14 - Rédaction de l'article 5.4 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? L'ancien article 5.7.1 devient l'article 5.4.

Article 15 - Rédaction de l'article 5.5 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? L'ancien article 5.7.2 devient l'article 5.5.

II. ? Au 2e alinéa de l'article 5.5.1, avant les mots « le forfait annuel en jours » sont ajoutés les mots suivants : « Conformément à la loi, ».

III. ? Après le 5.5.2 est intégré un nouvel article 5.5.3 rédigé comme suit :

« 5.5.3 Incidences des absences, des arrivées et des départs en cours de période

Les journées ou demi-journées d'absence sont, le cas échéant, déduites de la rémunération sur la base de la valeur de 1 journée ou demi-journée de travail telle que définie ci-dessus.

En cas de départ ou d'embauche en cours de période, le nombre de jours à réaliser est déterminé en tenant compte du nombre de jours déjà écoulé ou restant à courir au titre de la période de référence et des droits à congés acquis le salarié peut éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté entre le nombre de jours effectivement réalisés et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié ; cet éventuel ajustement s'effectue sur la base de la valeur de 1 journée ou demi-journée de travail telle que définie ci-dessus. »

Article 16 - Rédaction de l'article 5.6 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? L'ancien article 5.7.3 devient l'article 5.6.

II. ? Après le 3e alinéa du nouvel article 5.6 est intégré un alinéa rédigé de la manière suivante : « Il est rappelé que toute convention individuelle de forfait en heures sur l'année fait l'objet d'une formalisation dans le contrat de travail (ou dans un avenant de celui-ci). »

III. ? Au 15e alinéa (nouvelle rédaction), les mots « , y compris la durée de travail prévue par l'art. L. 212-5 I du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, » sont supprimés.

IV. ? Après le 17e alinéa (nouvelle rédaction), est intégré un nouvel alinéa rédigé comme suit : « En cas de départ ou d'embauche en cours de période, le nombre d'heures de travail à réaliser est déterminé en tenant compte du nombre d'heures déjà écoulé ou restant à courir au titre de la période de référence et des droits à congés acquis le salarié peut éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté entre le nombre d'heures effectivement réalisés et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié. »

Article 17 - Rédaction de l'article 5.7 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? L'ancien article 5.7.4 « Agents de maîtrise » devient l'article 5.7 et s'intitule désormais : « Forfait meesunl ».

II. ? Au 1er alinéa du nouvel article 5.7, les mots « Comme les cadres, » sont remplacés par : « Celles catégories de salariés et plus particulièrement ».

III. ? Les 2, 3, 4, 5, 6 et 11e alinéas de l'ancien article 5.7.4 sont supprimés.

IV. ? Au 2e alinéa du nouveau alinéa 5.7, les mots « des angles de maîtrise » sont remplacés par : « les salariés ».

V. ? Au 3e alinéa du nouveau alinéa 5.7, les mots « autorisé par l'inspecteur du travail. » sont remplacés par : « celui-ci. ».

VI. ? Au 5e alinéa du nouveau alinéa 5.7, après « a été convenu » sont rajoutés les mots suivants : « et intègre tous les avantages légaux et conventionnels nemoatnmt liés au travail éventuel du dimanche, des jours fériés »

VII. ? Au premier alinéa, les mots «, supérieur à la durée légale du travail, » sont supprimés.

Article 18 - Rédaction de l'article 5.8 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? Les alinéas 5.8 et 5.9 sont fusionnés pour former le nouveau alinéa 5.8.

II. ? Le 1er alinéa de l'ancien alinéa 5.9 devient le 1er alinéa du nouveau alinéa 5.8.

III. ? Au 1er alinéa du nouveau alinéa 5.8, les mots « prévues à l'art. 5.8 ci-dessus » sont supprimés.

IV. ? Le nouveau alinéa 5.8 est divisé en trois sous-articles intitulés de la manière suivante :  
« 5.8.1. Conventio d'heures supplémentaires.  
5.8.2. Rôles complémentaires équivalents.  
5.8.3. Conventio obligatoire en rôles en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires ».

V. ? L'ancien alinéa 5.8 devient l'article 5.8.1.

VI. ? Au 2e alinéa de l'article 5.8.1, les mots « au cours de leur réception périodique mensuelle » sont supprimés.

VII. ? Au 3e alinéa de l'article 5.8.1, les mots « ces mêmes instances, qui procurent » sont remplacés par : « cette même instance, qui procure ».

VIII. ? Le 4e alinéa de l'ancien alinéa 5.8 est supprimé.

IX. ? Au 4e alinéa de l'article 5.8.1, les mots « inrfoiaomn de l'inspecteur du travail, après » sont supprimés.

X. ? Les deux alinéas de l'ancien alinéa 5.8 sont supprimés.

XI. ? Le 2e alinéa de l'ancien alinéa 5.9 devient le premier alinéa de l'article 5.8.1.

XII. ? Les alinéas 5.9.1 et 5.9.2 deviennent les alinéas 5.8.2 et 5.8.3.

XIII. ? Au 2e alinéa de l'article 5.8.3 la référence « L. 3121-11, IV » est remplacée par : « L. 3121-30 ».

XIV. ? Au 4e alinéa de l'article 5.8.3 les références « D. 3121-9, D. 3121-13 et D. 3121-13 » sont remplacées par : « D. 3121-18, D. 3121-21 et D. 3121-22 ».

XV. ? Au 5e alinéa de l'article 5.8.3 les références « L. 3121-26 et D. 3121-7 à D. 3121-13 et D. 3121-13 » sont remplacées par : « L. 3121-39 et D. 3121-18 à D. 3121-23 ».

XVI. ? Aux 3e, 4e et 5e de l'article 5.8.3, le terme « le rôle principal » est remplacé par : « la convention obligatoire en rôles ».

Article 19 - Rédaction de l'article 5.9 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? L'article 5.10 devient l'article 5.9

II. ? Les alinéas 5.9.2.1, 5.9.2.2, 5.9.2.3, 5.9.2.4 et 5.9.2.5 deviennent respectivement 5.9.2. a, 5.9.2. b, 5.9.2. c, 5.9.2. d et 5.9.2. e.

III. ? Au 2e alinéa du nouveau alinéa 5.9.2. a, la référence « à l'art. L. 3121-7 » est remplacée par : « aux articles L. 3121-11 et L. 3121-12 ».

Article 20 - Rédaction de l'article 5.10 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? L'ancien alinéa 5.11 devient l'article 5.10.

II. ? Après les mots « de nuit ou le dimanche », sont ajoutés « hors heures supplémentaires, ».

Article 21 - Rédaction de l'article 5.11 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? L'ancien alinéa 5.12 devient l'article 5.11.

II. ? Au 2e alinéa du nouveau alinéa 5.11, les mots « hors heures d'ouverture à l'accueil du public dans des conditions particulières » sont supprimés.

III. ? Après le 2e alinéa du nouveau alinéa 5.11, après les mots « ouverte au public ; » est rajouté un tiret rédigé de la façon suivante :  
« Nécessité d'horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du public dans des conditions optimales, ».

IV. ? Au 9e alinéa du nouveau alinéa 5.11, la référence « art. L. 3122-32 » est remplacée par : « article L. 3122-1 ».

V. ? À l'avant-dernier alinéa du nouveau alinéa 5.11, les mots « travailleurs de nuit » sont mis entre guillemets et après les mots « pour tous les salariés » sont insérés les mots suivants : « travaillant de nuit ».

VI. ? À l'article 5.11.1, après les mots « comme travail de nuit » le point est supprimé et sont insérés les mots suivants : « par la loi, qui prévoit qu' ».

VII. ? À l'article 5.11.3, le 4e tiret est désormais rédigé de la manière suivante :  
« 2 jours ouvrés si le nombre d'heures de nuit, travaillées au cours de la période, est supérieur à 900 heures et inférieur ou égal à 1 300 heures, ».

VIII. ? L'ancien 5.12.6 devenu 5.11.6 est désormais rédigé de la façon suivante :

« Les garanties liées à la qualité de travailleur de nuit en matière de sécurité médicale adaptée, d'affectation à un poste de nuit et de priorité d'accès à un emploi de jour ou de nuit sont réglées conformément aux dispositions légales applicables.

Le travailleur de nuit déclaré, temporaire ou définitivement, bénéficie des dispositions légales applicables en matière d'affectation à un poste de jour et de travail du contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales, la travailleuse de nuit enceinte ou ayant accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation temporaire à un poste de jour et de travail du contrat de travail.

L'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est suivie de son accord exprès et doit faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales l'intéressé est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que celle-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante dans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Par ailleurs, la demande du salarié d'affectation à un poste de jour est examinée en premier lieu lorsqu'elle est justifiée par des obligations familiales impérieuses telles que visées ci-dessus. »

Article 22 - Rédaction de l'article 5.12 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? L'ancien article 5.13 devient l'article 5.12.

Article 23 - Rédaction de l'article 5.13 de la CCN  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien article 5.14 devient l'article 5.13.

II. ? Le 2e alinéa du nouvel article 5.13.2 est supprimé.

Article 24 - Rédaction de l'article 5.14 de la CCN  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien article 5.15 devient l'article 5.14.

Article 25 - Transfert de l'article 5.17 en annexe IX  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien article 5.17 devient l'annexe IX de la CCN.

II. ? Le contenu de l'ancienne annexe IX de la CCN est remplacé par celui de l'ancien article 5.17.

III. ? Les articles 5.17.1, 5.17.2, 5.17.3, 5.17.4, 5.17.5, 5.17.6, 5.17.7 deviennent les articles 1er, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 de l'annexe IX.

Article 26 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Au regard de l'objet du présent avenant qui vise à réécrire à partir du titre V de la convention collective notifiée de détail et de gors à prédominance alimentaire, les parties prenantes considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 27 - Entrée en vigueur. – Durée  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

## Avenant n° 72 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre VI de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFCF ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD,

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent avenant a pour objet de réécrire le titre VI de la convention collective notifiée de détail et de gors à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, à partir constant, dans le but d'une prise en compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis l'entrée en vigueur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Modification de l'article 6.1.2 de la CCN  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Le 1er alinéa du a, après les mots « ainsi que », est complété de la manière suivante :  
« en lien avec l'organisation du travail des étudiants avec leurs établissements d'études. ».

II. ? Après le 1er alinéa du a est inséré l'alinéa suivant :  
« La durée même du statut d'étudiant justifie des dispositions de durée particulière de base au cours de l'année, notamment pendant les vacances scolaires et universitaires. »

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 28 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de meigs@travail.gouv.fr : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 29 - Extension  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les parties conviennent de déterminer sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale de commerce de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les parties prenantes de la branche dans un objectif d'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives ou réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit ? en particulier en ce qui concerne l'articulation des dispositions et en particulier aussi bien que possible l'origine, économique ou légale, de chacune. La partie à la durée et à l'organisation du travail, constitue une étape dans la réécriture globale de la convention collective précitée.

III. ? Un point intitulé « La durée ne dépasse pas 7 jours ou moins pour le remplacement d'un salarié » est introduit et rédigé comme suit :  
« En application de l'article L. 3123-7 du code du travail, la durée maximale de travail n'est pas applicable aux salariés de travail à la durée ne dépasse pas 7 jours, aux salariés de travail temporaire pour le remplacement d'un salarié ainsi qu'aux salariés à durée déterminée conclus pour le remplacement d'un salarié. »

Article 3 - Modification de l'article 6.2.3 de la CCN  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au 5e alinéa, la référence « article L. 3123-16 » est remplacée par : « article L. 3123-23 ».

Article 4 - Modification de l'article 6.2.5 de la CCN  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au troisième tiret du b, la référence « article L. 3123-25 » est remplacée par : « article L. 3123-22 ».

II. ? Au premier tiret du c, la référence « article L. 3123-15 » est remplacée par : « article L. 3123-13 ».

Article 5 - Modification de l'article 6.3.1 de la CCN  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

L'article 6.3.1 est rédigé comme suit :

« La durée du travail des salariés à temps partiel est en principe à durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas prévus aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du code du travail.

Afin de lier le croquis au contrat à durée déterminée, les époux privilégiés les salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur salaire de travail dans le cadre d'avenants temporaires à leur salaire régulier « compléments d'heures » tels que prévus à l'article 6.2.4. »

**Article 6 - Modification de l'article 6.3.3 de la CCN**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? Au 2<sup>nd</sup>alinéa, la référence « article L. 3123-24 » est remplacée par : « article L. 3123-12 ».

**Article 7 - Modification de la numérotation de l'article 6.4.2 de la CCN**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Les sous-articles 6.4.2.1, 6.4.2.2, 6.4.2.3 et 6.4.2.4 deviennent respectivement 6.4.2 a, 6.4.2 b, 6.4.2 c et 6.4.2 d.

**Article 8 - Modification de l'article 6.4.3 de la CCN**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? Au 3<sup>e</sup>alinéa du a, la référence « article 3-7 » est remplacée par : « article 3.6 ».

II. ? Au 3<sup>e</sup>alinéa du a, les mots « venant de la prime » sont remplacés par : « mis de son versement ».

III. ? Au point b, la référence « article L. 3123-29 » est remplacée par : « article L. 3123-14 ».

**Article 9 - Modification de l'article 6.4.5 de la CCN**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Au 2<sup>nd</sup>alinéa, les mots « notamment en ce qui concerne le taux de prise en charge par l'OPCA des enfants de moins de 16 ans » sont supprimés.

**Article 10 - Modification de l'article 6.4.6 de la CCN**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? La référence « article 5.15 du titre VI » est remplacée par : « annexe IX ».

II. ? Le 2<sup>nd</sup>alinéa est supprimé.

**Article 11 - Modification du b de l'article 6.5.3 de la CCN**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? L'article 6.5.3 est désormais rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 3123-2 du code du travail, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail au profit d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de sa vie familiale. »

**Article 12 - Modification de l'article 6.6.1 de la CCN**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? Les sous-articles 6.6.1.1 et 6.6.1.2 deviennent respectivement 6.6.1 a et 6.6.1 b.

**Article 13 - Modification de l'article 6.6.2 de la CCN**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? Les sous-articles 6.6.2.1, 6.6.2.2, 6.6.2.3 et 6.6.2.4 deviennent respectivement 6.6.2 a, 6.6.2 b, 6.6.2 c et 6.6.2 d.

II. ? Au point b, les mots « aux instances représentatives du personnel » sont remplacés par : « comité social et économique ».

**Article 14 - Modification de l'article 6.6.3 de la CCN**

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? Au 2<sup>e</sup>alinéa, la référence « article 5-3 » est remplacée par : « article 5.2.5 ».

**Article 15 - Modification de l'article 6.6.4 de la CCN**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? Les sous-articles 6.6.4.1, 6.6.4.2 et 6.6.4.3 deviennent respectivement 6.6.4 a, 6.6.4 b et 6.6.4 c.

II. ? Au point b, la référence « article L. 3122-27 » est remplacée par : « article L. 3121-50 ».

**Article 16 - Modification de l'article 6.7 de la CCN**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

I. ? Dans le titre, les mots « des instances représentatives du personnel » sont remplacés par : « du comité social et économique ».

II. ? Les mots « comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel » ou comité d'entreprise ou d'établissement » sont remplacés par : « comité social et économique ».

III. ? Au premier alinéa de l'article 6.7.4, la référence « article R. 2323-1-2 et 3 » est remplacée par : « article L. 2323-17 ».

**Article 17 - Entreprises de moins de 50 salariés**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Au regard de l'objet du présent avenant qui vise à réécrire à doit consister le titre VI de la convention collective nationale de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 18 - Entrée en vigueur. – Durée**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

**Article 19 - Publicité**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

**Article 20 - Extension**  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Les parties s'entendent pour convenir de décaler sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cet effet.

## **Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2019*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, décidée par les partenaires sociaux de la branche dans un objectif d'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives ou réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit ? en particulier en raison de l'articulation des dispositions et en

## Avenant n 73 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VII de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Le présent avenant a puor ojbet de réécrire le ttire VII de la cooientvtn cvlteciloe nnialotae du cecmmore de détail et de gors à prédominance ameintlartie du 12 julliet 2001, à diort constant, dnas le but d'une prat de tiner ctpmoe des évolutions législatives et réglementaires ienvrtuenes diepus l'entrée en vugeur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture de l'article 7.1 du titre VII de la présente CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

I. ? L'article 7.1.1 est désormais rédigé de la façon situnave :

« 7.1.1. La durée des congés payés anlnues est fixée conformément à la législation en vigueur.

En drohes des sntioatius prévues par la loi, snot considérées cmome une période de taivral puor l'acquisition des congés payés et l'indemnité correspondante, les aebnescs puor maladie, dnas la limite d'une durée tlotae de 2 mois, des salariés catpnomt au moins 2 ans de présence au cruos de la période d'acquisition des dtoirs à congés payés. »

II. ? Le dnreier alinéa de l'article 7.1.2 est désormais rédigé de la façon stivanue :

« Le fsennhcimarest de l'un des seiuls d'ancienneté ci-dessus entraîne la majtriaoon des congés payés aqicus au 31 mai saunvit la dtae à luaelle l'ancienneté prévue a été atteinte. En cas de doirts ielcontpms cette miaortjaon s'applique au porrtaa et iievrntnet avant apttolicaïn de la règle de l'arrondi prévue à l'article L. 3141-7 du cdoe du travail. »

Article 3 - Réécriture de l'article 7.2 du titre VII de la présente CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

À la fin du 2e alinéa de l'article 7.2 snot ajoutés les mtos svnatius :

« , snas préjudice des dotsiipisns légales applicables. »

Article 4 - Réécriture de l'article 7.3 du titre VII de la présente CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

I. ? Le trtie de l'article 7.3.1 est désormais le suivant :  
« 7.3.1 Mlaadie ou accindet non professionnel, andicect de tajert »

II. ? Les aceiltrs 7.3.1.1, 7.3.1.2, 7.3.1.3, 7.3.1.4, 7.3.1.5 et 7.3.1.6 dneneivnet rneseimvpeectt 7.3.1 a, 7.3.1 b, 7.3.1 c, 7.3.1 d, 7.3.1 e et 7.3.1 f.

III. ? Au 2e alinéa de l'article 7.3.1.2 devneu 7.3.1 b, après « En cas d'absence prolongée ou » le mot « un » est supprimé.

IV. ? Au 2e alinéa de l'article 7.3.1.2 devneu 7.3.1 b, après « Incecnmeieit du salarié » snot ajoutés les mtos suvntais :  
« puor nécessité de remlmpnaecet définitif ».

V. ? Le dnreier alinéa de l'article 7.3.1.4 devneu 7.3.1 d est supprimé.

VI. ? L'article 7.3.1.6 devneu 7.3.1 f est désormais rédigé de la façon sanituve :  
« Les délais ci-dessus ne snot pas oppboslapes au lcnniecmeeit rsoenapt sur une cause arute que la nécessité de rnaelmmpect définitif du salarié ».

VII. ? L'article 7.3.2 est supprimé.

VIII. ? L'article 7.3.3 dvienet l'article 7.3.2.

IX. ? Au noeuvl arlctie 7.3.2 la référence « 1226-20 » est remplacée par « L. 1226-22 ».

Article 5 - Réécriture de l'article 7.4 du titre VII de la présente CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

I. ? Le titre de l'article 7.4 est désormais rédigé de la manière satiuvene :

« Alitcre 7.4

Complément de slaraie en cas de mdliaae ou accidnet (professionnel ou non professionnel) ».

II. ? Au piemerr alinéa de l'article 7.4.1, le terme « d'accident du tiraval » est remplacé par :  
« d'accident (professionnel ou non) ».

III. ? Au pmeeirr alinéa de l'article 7.4.1, les mtos « prévues par l'article 3.5 de la présente convention, la vealur » snot remplacés par :  
« I, II et III de la présente convention, la veualr butre ».

IV. ? Les numéros 7.4.1.1, 7.4.1.2 et 7.4.1.3 snot remplacés par trois tirets.

Article 6 - Réécriture de l'article 7.5 du titre VII de la présente CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

I. ? L'article 7.5.1 est désormais rédigé cmome siut :

« 7.5.1. Tuot salarié arua droit, sur justification, aux asbncees eelpoclennexits puor ctnersncoiacs de flmalie prévues ci-dessous.

a) Snas coidtinoon d'ancienneté :

- 1) Décès du conjoint, du prtraaiene lié par un patce ciivl de solidarité, ou d'un eafnt : 5 jruos ouvrés ; (1)
- 2) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une s?ur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-parent : 3 jruos ouvrés ;
- 3) Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur, d'un petit-enfant : 1 juor ouvré ;
- 4) Magarie du salarié : 4 jruos ouvrés ;
- 5) Niassacne d'un efnnat ou arrivée au foeyr d'un efannt placé en vue de son aooitdpn : 3 jruos ouvrés, quel que siot le normbe d'enfants sneurnvat en même tpmes au fyeor ; ces jorus d'absence ne pneevut se culemur avec les congés accordés puor ce même enfant, dnas le cadre du congé de maternité prévu au pmerier alinéa de l'article L. 1225-17 du cdoe du tiavarl ;
- 6) Magriae d'un enafnt : 1 juor ouvré ;
- 7) Aconne de la suenuvre d'un haciandp cehz un ennaft : 2 jruos ouvrés.

b) Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise :

- 1) Magriae ciivl ou reiiulegx du salarié : 1 siaenme ;

- 2) Miarage cviiil ou rluuiegex des dntecndseas : 2 juros ouvrés ;  
3) Mraagie d'un frère ou d'une s'ur : 1 juor ouvré ;  
4) Baptême, cnoomumin selnnolele (profession de foi) d'un efantnt puor la ptaiqrue de la roiiglen calutqhoie ou les équivalents lorsqu'ils esnixett puor les aretus rliinoeogs : 1 juor ouvré.

Ces dpstsiionios snot aelbcapilps aux poserenns pausdirnot un cfitarciyet de concubinage, un lrviet de famille, ou une atattietosn d'engagement dnas les lnies du pacte civil de solidarité. »

II. ? L'article 7.5.3 est désormais rédigé cmome siut :  
« 7.5.3. Après la nsnaasice ou l'arrivée au fyoyer d'un ennaft placé en vue de son adoption, le père bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux aitrcls L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du travail. »

III. ? À l'article 7.5.5 les références « 7.5.1.1 et 7.5.1.2 » snot remplacées par :  
« 7.5.1 a et 7.5.1 b ».

(1) *Le 1er alinéa du tiret a) de l'article 7-5.1, dnas sa rédaction iusse de l'article 6 est étendu suos réserve du rpesect des aiclerts L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nuovaeu du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

Article 7 - Réécriture de l'article 7.6 du titre VII de la présente  
CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

I. ? À l'article 7.6.1, avnat « il est irtniedt » snot ajoutés les mtos stnuivas :  
« Conformément à l'article L. 1225-29 du cdoe du travail, ».

II. ? À la fin de l'article 7.6.2, snot ajoutés les mtos svunais :  
« (article L. 1225-34 du cdoe du travail). »

III. ? L'article 7.6.3.3 est supprimé et l'article 7.6.3.4 dvient 7.6.3.3.

IV. ? À l'article 7.6.3, les numéros 7.6.3.1, 7.6.3.2 et 7.6.3.3 dvenineent rveeenimcpetst 7.6.3 a, 7.6.3 b et 7.6.3 c.

V. ? À l'article 7.6.3.2 denevu 7.6.3 b, la référence 7.6.3.1 divenet :  
« 7.6.3 a ».

VI. ? À l'article 7.6.3.4 dnveeu 7.6.3 c, les mtos « à L. 1225-41 » snot remplacés par :  
« et savinuts ».

VII. ? À l'article 7.6.4, les numéros 7.6.4.1, 7.6.4.2, 7.6.4.3 et 7.6.4.4 devinneet rmpieinetevsect 7.6.4 a, 7.6.4 b, 7.6.4. c et 7.6.4 d.

VIII. ? À la fin du 1er alinéa de l'article 7.6.1.1 deevnu 7.6.4 a, la phsare stuvniae est ajoutée :  
« Conformément à l'article L. 1225-4 du cdoe du travail, la salariée bénéficie également de cttee ptreictoon pnednat la période de congés payés pisre ditnrmceet après le congé de maternité. »

IX. ? Au 2e alinéa de l'article 7.6.4.1 denevu 7.6.4 a, avnat « les mêmes règles » snot ajoutés les mtos suivants.  
« En aiaopctlipn de l'article L. 1225-38 du cdoe du travail, ».

X. ? À l'article 7.6.4 b, les mtos « le srcevie départemental d'aide soliace à l'enfance ou l'uvre d'adoption autorisée » snot remplacés par :  
« l'autorité asmriidntviate compétente ou l'organisme autorisé puor l'adoption ».

XI. ? À l'article 7.6.4 b, les mtos « 8 jrous » snot remplacés par :  
« 15 juors ».

XII. ? Au 3e alinéa de l'article 7.6.5, la référence « 3.13 » est remplacée « 3.10 ».

XIII. ? Au 4e alinéa de l'article 7.6.5, le mot « ctlocelif » est remplacée par :  
« puor mtiof économique ».

XIV. ? À l'article 7.6.6, les références 7.6.6.1, 7-6.6.2 et 7.6.6.3 dninevet rseetvemnciept 7.6.6 a, 7.6.6 b et 7.6.6 c.

XV. ? Le 1er alinéa de l'article 7.6.6.1 deevnu 7.6.6 a, est désormais rédigé cmome siut :  
« Dnarut le congé de maternité, l'employeur verse à la salariée eecintne qui a au moins 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'aurait été sa rémunération ntete mensuelle, si elle aivat travaillé ? calculée sur la bsaee de son hraorie hetuaibl de tvraial ou de l'horaire en vuugier dnas son sievcre pradent la période d'indemnisation si ldeit hiroare a été modifié ? et la valeur, avnat déduction de la CSG et de la CDRS à la caghe du salarié, des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7.4, anisi que par tuot régime de prévoyance auuqel pticarpie l'employeur, aifn de lui asserur le meilintan de sa rémunération nette dnas les cdoiinnots seitunvas : ».

XVI. ? À l'article 7.6.6 b, la référence 5.12.6 est remplacée par 5.11.6.

XVII. ? À la fin du 1er alinéa de l'article 7.6.7 snot ajoutés les mtos saiuvtns :  
« (L. 1225-47 et svniuats du cdoe du travail). »

XVIII. ? À l'article 7.6.8, après « par la loi » snot ajoutés les mtos svnituas :  
« (art. L. 1225-62 et svunatis du cdoe du travail) ».

XIX. ? À l'article 7.6.9, les références 7.6.9.1, 7.6.9.2 et 7.6.9.3 dnneevneit revcsinmetepet 7.6.9 a, 7.6.9 b et 7.6.9 c.

XX. ? À l'article 7.6.9, le 3e alinéa est supprimé.

XXI. ? À la fin du driener alinéa de l'article 7.6.9 snot ajoutés les mtos :  
« ou en atailmborue ».

XXII. ? À l'article 7.6.9.3 devenu 7.6.9 c, les mtos « 7.6.9.1 et 7.6.9.2 » snot remplacés par :  
« 7.6.9 a et 7.6.9 b ».

Article 8 - Réécriture de l'article 7.6 du titre VII de la présente  
CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

I. ? À l'article 7.7.1, la référence « L. 3142-31 » est remplacée par :  
« L. 3142-27 ».

II. ? À l'article 7.7.2, après « ptiqurae (conduite) et ? » est ajouté le mot :  
« des ».

Article 9 - Entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Au reragd de l'objet du présent avannet qui vsie à réécrire à dirot ctsonant le trite VII de la cvetonnoin ctoievclle noaanlite du cmocmere de détail et de gors à prédominance alimentaire, les pteiranears sciouax considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des msreues spécifiques puor les erpniertess de mnios de 50 salariés.

Article 10 - Entrée en vigueur. - Durée  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Le présent accrod est cncolu puor une durée indéterminée ; il etne en vueuigr à cmtpoer de son dépôt auprès de la dciteiron générale du travail.

Article 11 - Publicité  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Le présent anevnat srea déposé en un eaerpplime oarnigil signé des parties, à la dirictoen générale du travail, dépôt des acodrs collectifs, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de mrsegsiaee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de déterminer sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

### Avenant n° 74 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture des annexes I, II et III de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent avenant a pour objet de réécrire les annexes I, II et III de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, à droit constant, dans le but d'une part de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis l'entrée en vigueur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture de l'article 1er de l'annexe I de la présente CCN  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

À l'article 1er de l'annexe I, après les mots « employés et ouvriers » sont insérés les mots suivants :

« en actipopilan du titre IV de la présente CCN relatif aux classifications, »

Article 3 - Réécriture de l'article 2 de l'annexe I de la présente CCN  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? À l'article 2.1 de l'annexe I, la référence « 3.5 » est remplacée par :  
« 3.1 ».

II. ? À l'article 2.2 de l'annexe I, après les mots « l'employeur au cours ou au terme de la période d'essai, » sont insérés les mots suivants :  
« jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, ».

Article 4 - Réécriture de l'article 3 de l'annexe I de la présente CCN  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 3 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 3  
Complément de salaire en cas de maladie ou accident

L'ouvrier ou l'employé recevra, dans les conditions prévues par l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 8e jour d'arrêt de travail. Cette indemnité sera pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle (après déduction de la CSG et la CDRS à la charge du salarié) s'il avait

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, décidée par les parties signataires de la branche dans un objectif d'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit ? en plus à l'articulation des dispositions et en intégrant aussi dans le texte que possible l'origine, conventionnelle ou légale, de chacune.

La rente à droit continu du titre VII de la convention collective nationale est soumise à une nouvelle étape dans la réécriture globale de la convention collective précitée.

travaillé, calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire de travail ou de l'horaire en vigueur dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes appréciées au premier jour d'absence :

3.1.100 % pendant les 30 premiers jours d'absence s'ajoutent 90 % pendant les 15 jours suivants pour le personnel ayant de 1 à 5 ans de présence ;

3.2.100 % pendant 35 jours d'absence s'ajoutent 90 % pendant les 40 jours suivants pour le personnel ayant de 5 à 10 ans de présence ;

3.3.100 % pendant 90 jours pour le personnel ayant de 10 à 15 ans de présence ;

3.4.100 % pendant 90 jours d'absence s'ajoutent 60 % pendant les 30 jours suivants pour le personnel ayant de 15 à 20 ans de présence.

3.5.100 % pendant 120 jours d'absence s'ajoutent 65 % pendant les 60 jours suivants pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence.

3.6. Le délai de carence de 7 jours consécutifs ne joue pas :

3.6.1. En cas d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les salariés ayant passé une nuit à l'hôpital ou ayant fait l'objet d'une hospitalisation en ambulatoire, précédée et/ ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires.

3.6.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.

3.6.3. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la durée d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 5 - Réécriture de l'article 4 de l'annexe I de la présente CCN  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

À la fin de l'article 4 de l'annexe I sont ajoutés les mots suivants :  
« comme révisé ».

Article 6 - Réécriture de l'article 5 de l'annexe I de la présente CCN  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 5 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 5  
Durée du préavis et rhérence d'emploi

5.1. La durée du préavis réciproque est fixée à 1 mois de date à date pour l'ensemble des ouvriers et employés sauf pour les

ou lourde.

Le préavis est porté à 2 mois hors du licenciement, hors faute grave ou lourde, d'un ouvrier ou d'un employé ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Pour l'application des deux alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions de l'article 3.13 des dispositions communes.

5.2. Lorsqu'il y a un accord entre les parties, ou en cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un ouvrier démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans verser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.3. Pendant la période de préavis due en application des articles 5.1 et 5.2 ci-dessus, l'ouvrier ou l'employé licencié, s'il quitte volontairement son emploi, est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi 2 heures par jour pendant 1 mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle emploi.

Elles prouvent être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction du salaire, sauf en cas de départ volontaire. »

Article 7 - Réécriture de l'article 6 de l'annexe I de la présente CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'article 6 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 6  
Définition du salaire ? plein tarif ?

Le salaire ? plein tarif ? dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 6 et 7 de la présente annexe est égal à 1/12e de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant toute période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité. »

Article 8 - Réécriture de l'article 7 de l'annexe I de la présente CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'article 7 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 7  
Indemnité de licenciement

7.1. En application de l'article 3.10 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou faute majeure, dans les conditions ci-après :

Le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterruptive dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mois par année

d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié pour motif économique et âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.1.

Ne peut prétendre à cette majoration :  
? le salarié ayant accepté un remplacement avec l'aide de son employeur ;  
? le salarié qui peut bénéficier de l'allocation chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;  
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;  
? le salarié qui peut faire valoir ses antécédents d'âge une pension de retraite. »

7.3. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application de l'article L. 1226-12 du code du travail), que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec une ancienneté, l'indemnité de licenciement à lui verser sera calculée sans déduction de la première indemnité perçue. »

Article 9 - Réécriture de l'article 8 de l'annexe I de la présente CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'article 8 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 8  
Départ et mise à la retraite

8.1. Le départ à la retraite du salarié dans les conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, conformément aux conditions d'âge fixées par la loi, ne constitue pas un licenciement.

Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il souhaite à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le coïncidera en matière fiscale ? impôt sur le revenu ? et de cotisations de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui prend sa retraite et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en sus de son salaire ? plein tarif ? :  
? 2/20e de mois par année de présence pour la retraite jusqu'à 10 ans ;  
? 3/20e de mois par année de présence pour la retraite après 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité

est le sriaale ? pelin tiarf ? tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 10 - Réécriture de l'article 1er de l'annexe II de la présente CCN

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

I. ? Le 2e alinéa de l'article 1er de l'annexe II est désormais rédigé cmome siut :

« On entend par « antegs de maîtrise et tinecchines » les salariés classés aux nvuaix 5 ou 6 au snes des cionfsiiclatass déterminées au titre IV de la présente CCN. »

II. ? Le 3e alinéa de l'article 1er de l'annexe II est supprimé.

Article 11 - Réécriture de l'article 2 de l'annexe II de la présente CCN

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

I. ? Les duex dreenirs alinéas de l'article 2.1 de l'annexe II snot supprimés.

II. ? À l'article 2.2 l'annexe II de la présente CCN, après les mtos « l'employeur au curos ou au trmee de la période d'essai, » snot rajoutés les mtos sivtauns :

« jusqu'au dneerir juor de celle-ci inclusivement, ».

Article 12 - Réécriture de l'article 3 de l'annexe II de la présente CCN

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'article 3 de l'annexe II est désormais rédigé cmome siut :

« Alticre 3

Complément de slaraie en cas de mdaiale ou accident

Le tciichneen ou l'agent de maîtrise recevra, dnas les ctndonoinis prévues à l'article 7.4 de la coenitnovn collective, et après 1 an de présence ciuotnne dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à ptiarr du 8e juor d'arrêt de travail. Ctete indemnité arua puor eefft d'assurer à l'intéressé le mitnaien de tuot ou paitre de ce qu'aurait été sa rémunération nette mnleuesle (après déduction de la CSG et la CDRS à la chrage du salarié) s'il aavit travaillé, calculée sur la bsae de l'horaire htbuaiel de tvraail ou de l'horaire en vgeuiur dnas luer scevire pnnadet la période d'indemnisation si ldeit hoairre a été modifié.

Sous réserve des dtiosposins légales et réglementaires, l'indemnisation est versée sleon les modalités sinuatevs :

3.1. De 1 à 5 ans de présence : 100 % dnuart 55 juors en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 5 jrous en cas d'accident du tairavl ;

3.2. De 5 à 10 ans de présence : 100 % dnruat 75 juors en cas de maladie. Ctete durée est augmentée de 15 jorus en cas d'accident du traavil ;

3.3. De 10 à 15 ans de présence : 100 % dunrat 90 juors en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 30 juors en cas d'accident du triaavl ;

3.4. De 15 à 20 ans de présence : 100 % drnaut 105 juors en cas de maladie. Ctete durée est augmentée de 15 jrous en cas d'accident du tiaravl ;

3.5. De 20 à 25 ans de présence : 100 % dnarut 125 juors en cas de. Cttee durée est augmentée de 55 jrous en cas d'accident du tvriaal ;

3.6. De 25 à 30 ans de présence : 100 % darnut 135 juors en cas de maladie. Ctete durée est augmentée de 45 jorus en cas d'accident du tvairal ;

3.7. Puls de 30 ans de présence : 100 % drnaut 160 juors en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 20 juors en cas d'accident du tiraavl ;

3.8. Le délai de ccaenre de 7 juors claaidneres ne juoe pas :

3.8.1. En cas d'hospitalisation anisi qu'en cas d'arrêt de taiavr précédant ou suavnit immédiatement une hospitalisation.

Sont selus considérés cmome anayt été hospitalisés, les maadels anayt passé une niut à l'hôpital ou aanyt fiat l'objet d'une hslaospiatiotin en ambulatoire, précédée et/ ou siviue d'un arrêt de tiaavr ou hospitalisés à dllicome dnas les cnotiindos légales et réglementaires.

3.8.2. En cas de mailade entraînant un arrêt de tvairal de puls de 2 mois.

3.8.3. En cas d'accident de tvairal ou de mdaalie professionnelle.

En cas d'accident de tavaril ou de maailde professionnelle, la citnooidn d'ancienneté d'un an de présence cintnoue dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 13 - Réécriture de l'article 4 de l'annexe II de la présente CCN

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'article 4 de l'annexe II est désormais rédigé cmome siut :

« Acitrlre 4

Forme de la rurtpue du cratnot de tivaarl

La rurtpue du crtanot de traiaavl par l'employeur diot être ftiae conformément aux dotsspinois législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fiat l'objet d'une ntfotaioicin à l'employeur par ltrete recommandée ou par ltrtee smilpe rmsiee en mian pporre crtnoe récépissé. Cttee nitaoofcitrn spécifie la durée du préavis s'il y a leiu et la dtae etaxce de fin de contrat. »

Article 14 - Réécriture de l'article 5 de l'annexe II de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'article 5 de l'annexe II de la CCN du cmmeocre de détail et de gros à prédominance amritalnnee est désormais rédigé cmome siut :

« Aticrlre 5

Préavis et rherchece d'emploi

5.1. Suaf en cas de faute gvare ou lourde, la durée du préavis réciproque ne puet être inférieure à 2 mois.

5.2. En cas d'inobservation du préavis, la paitre qui n'observe pas celui-ci diot à l'autre une indemnité égale à la rémunération craepnndoorst à la durée du préavis rnastet à courir.

5.3. Lorsqu'il y a aocrd ernte les peartis ou en cas de Inmiiceencet puor motif économique, l'agent de maîtrise licencié qui tovure une eoplmi anvat l'expiration de son délai-congé puet quteitr l'entreprise snas préavis et snas aovir à veres l'indemnité de préavis.

Dans les aures cas, l'agent de maîtrise licencié diot prévenir son emplpueoyr au monis 15 juors à l'avance. Pnendat cette période, les 2 hreus d'absence ne snot puls deus ni indemnisées.

Quand un agnet de maîtrise démissionnaire tourve un eolmpi avant la fin de son préavis, son départ snas vserer d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pnanedt la période de préavis due en aatpcilopn du pnoit 4.2 ci-dessus, le pennrsoel snot licencié, snot quiniatt voninerlametot son emploi, est autorisé à s'absenter puor receehrchr un nuveol elpmoi 2 hruées par juor panednt 1 mois.

Ces hruées seonrt fixées d'un cumomn arccod ou, à défaut, alternativement, un juor au gré du salarié, un juor par la direction, en tennat comptp dnas la mrsuee du psbsolie des herues d'ouverture des agecens de Pôle emploi.

Elles prurnoot être groupées à la dmenade de l'intéressé en fin de

sineame ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction du salaire, sauf en cas de départ volontaire. »

Article 15 - Réécriture de l'article 6 de l'annexe II de la présente CCN  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 6 de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« Article 6  
Définition du salaire ? plein tarif ?

Le salaire ? plein tarif ? dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 6 et 7 de la présente annexe est égal à 1/12e de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois précédant cette notification, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité. »

Article 16 - Réécriture de l'article 7 de l'annexe II de la présente CCN  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 7 de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« Article 7  
Indemnité de licenciement

7.1. En application de l'article 3.10 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou faute majeure, dans les conditions ci-après :

Le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié pour motif économique et âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.1.

Ne peut prétendre à cette majoration :  
? le salarié affecté à un poste avec l'aide de son employeur ;  
? le salarié qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;  
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;  
? le salarié qui peut faire valoir ses droits à l'âge de la retraite.

7.3. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application de l'article L. 1226-12 du code du travail) que si elle lui est plus favorable que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un licenciement sera calculée déduction faite de la première indemnité perçue. »

Article 17 - Réécriture de l'article 8 de l'annexe II de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 8 de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« Article 8  
Allocation de départ en retraite

8.1. Le départ à la retraite du salarié dans les conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, conformément aux conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas un licenciement.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier. Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il s'agit de partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le choix emporté en matière fiscale ? impôt sur le revenu ? et de cotisations de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui prend sa retraite et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en salaire ? plein tarif ? :  
? 2/20e de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;  
? 3/20e de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 18 - Réécriture de l'article 9 de l'annexe II de la présente CCN  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'actuel article 8 de l'annexe II devient l'article 9 de la même annexe.

Article 19 - Réécriture de l'article 1er de l'annexe III de la présente CCN  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 1er de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :  
« On entend par ? classes ? les salariés classés au moins au niveau 7 au sens des classifications déterminées au titre IV de la présente CCN. »

Article 20 - Réécriture de l'article 3 de l'annexe III de la présente CCN  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 3 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 3  
Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou de maternité

3.1. Les salariés recevront, dans les conditions prévues à l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui aura pour effet

d'assurer aux intéressés, en cas de maladie ou d'accident du travail, le montant de leur rémunération mensuelle. La CSG et la CDRS restent à la charge du cadre, dans les conditions prévues par loi.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes :

- ? jusqu'à 5 ans de présence dans l'entreprise : 90 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 30 jours en cas d'accident du travail ;
- ? de 5 à 10 ans de présence dans l'entreprise : 120 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 30 jours en cas d'accident du travail ;
- ? après 10 ans de présence dans l'entreprise : 150 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 60 jours en cas d'accident du travail ;
- ? après 30 ans de présence dans l'entreprise : 155 jours à 100 % en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 55 jours en cas d'accident du travail.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté d'un an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois.

3.2. Les compléments de salaire prévus en cas d'accident de travail visés à l'alinéa ci-dessus sont également versés en cas de maternité et d'adoption (dans la limite de la durée du congé légal de maternité et d'adoption) et se substituent à ceux prévus à l'article 7.6.6 du titre VII. »

Article 21 - Réécriture de l'article 4 de l'annexe III de la présente CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'article 4 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 4  
Forme de la rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fait l'objet d'une notification à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise en main propre contre récépissé. Cette notification spécifie la durée du préavis s'il y a lieu et la date exacte de fin de contrat. »

Article 22 - Réécriture de l'article 5 de l'annexe III de la présente CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'article 5 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 5  
Préavis et période d'emploi

5.1. La durée du préavis est fixée à 3 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde.

5.2. Quand un salarié licencié trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis, sauf accord entre les parties, à condition d'en prévenir son employeur un mois à l'avance et de renoncer, pendant cette période, à bénéficier des dispositions de l'alinéa 5.5 ci-après.

5.3. Quand un cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans verser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pendant la période de préavis, les cadres licenciés sont autorisés à s'absenter quelques mois, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant une période équivalente à la durée habituelle de travail dans l'établissement. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction. Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

5.5. Pendant la période de préavis, les cadres démissionnaires sont autorisés à s'absenter pour recherche d'un nouvel emploi 2 heures par jour pendant 1 mois.

Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut,

alternativement, 1 jour au gré du salarié, 1 jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des centres de Pôle emploi. Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

5.6. Les absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de rémunération, sauf en cas de départ volontaire. »

Article 23 - Réécriture de l'article 6 de l'annexe III de la présente CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'article 6 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 6  
Définition du salaire ?

Le salaire ? est le tarif ? dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 7 et 8 de la présente annexe est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois précédant cette notification, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pour la période.

Pour la détermination de la rémunération totale, sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si l'horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité. »

Article 24 - Réécriture de l'article 7 de l'annexe III de la présente CCN  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'article 7 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 7  
Indemnité de licenciement

7.1. En application de l'article 3.10 des dispositions communes, une indemnité, est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou faute majeure, dans les conditions ci-après :

7.1.1. Soit de 8 mois à 5 ans de présence :  
? 1/4 de mois par année de présence.

7.1.2. Soit de 5 ans d'ancienneté au moment du licenciement, calculée à compter de la date d'entrée dans l'entreprise :  
? 3/10e de mois par année de présence, pour la tranche jusqu'à 10 ans ;  
? 4/10e de mois par année de présence, pour la tranche de 10 à 20 ans ;  
? 5/10e de mois par année de présence, pour la tranche au-delà de 20 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 12 mois.

Toutefois, les salariés licenciés après 40 ans de présence percevront, en plus de l'indemnité plafonnée à 12 mois, une indemnité égale à 1/3 de mois par année supplémentaire de présence supérieure à 40 ans.

7.1.3. Le cadre licencié pour motif économique âgé d'au moins 50 ans, aura droit à l'indemnité légale de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, à une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions ci-dessus.

Ne peut prétendre à cette majoration :  
? le salarié ayant reçu l'aide de son employeur ;  
? le salarié qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à

l'âge où il proua bénéficier d'une retraite au taux plein ;  
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;  
? le salarié qui peut faire lui-même ses démarches d'âge une prise en compte de retraite.

7.1.4. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

7.2. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue au point 7.1 ci-dessus est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.3. Si un salarié est licencié dans un délai de 2 ans suivant un congédiement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de congédiement égale à celle lui ayant été attribuée au moment de son déclassement.

7.4. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un licenciement collectif (application de l'article L. 1226-12 du code du travail) que si elles lui sont attribuées en conséquence de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

7.5. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un nouveau licenciement sera calculée déduction faite de la première indemnité perçue. »

Article 25 - Réécriture de l'article 8 de l'annexe III de la présente CCN

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

L'article 8 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 8  
Allocation de départ en retraite

8.1. Conformément à l'article 3.11 du titre III, tout cadre proua bénéficier de la retraite ou être mis à la retraite dans le respect des conditions d'âge fixées par la loi, mais les intéressés devront se présenter au moins 6 mois à l'avance de leur date de départ au contrat de travail.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le choix émanant de lui en matière fiscale ? impôt sur le revenu ? et de cotisations de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui prend sa retraite a droit, s'il a au moins 5 ans de présence dans l'entreprise, à une allocation de départ en retraite.

Le montant de cette allocation, qui ne peut dépasser un maximum de 6 mois, est calculé comme suit en salaire « plein tarif » en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

? 2/20e de mois par année de présence pour la première jusqu'à 10 ans ;  
? 3/20e de mois par année de présence pour la seconde de 10 ans à 20 ans ;  
? 5/20e de mois par année de présence pour la troisième au-delà de 20 ans.

8.3. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise

## Avenant n° 75 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VIII de la convention collective

recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 26 - Réécriture des articles 9 et 10 de l'annexe III de la présente CCN

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Les articles 10 et 11 de l'annexe III de la présente annexe sont remplacés par les articles 9 et 10 de la même annexe.

Article 27 - Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Au regard de l'objet du présent avenant qui vise à réécrire à partir de la loi relative aux entreprises de moins de 50 salariés, les articles 10 et 11 de l'annexe III de la présente annexe sont remplacés par les articles 9 et 10 de la même annexe.

Article 28 - Entrée en vigueur. – Durée

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 29 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de maerisesge : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 30 - Extension

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises de commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cet effet.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale de commerce de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les partenaires sociaux de la branche dans un objectif d'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit ? en particulier en ce qui concerne l'articulation des dispositions et en particulier en ce qui concerne l'origine, celle-ci étant soit conventionnelle ou légale, de chacune.

La rédaction de la présente convention collective constitue une nouvelle étape dans la réécriture globale de la convention collective précitée.

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

Le présent ananevt a puor oejbt de réécrire le ttire VIII de la covitnneon ceitcollve nlataoonie du cmmoerce de détail et de gors à prédominance anirealitime du 12 jullet 2001, à driot constant, dnas le but d'une prat de tnier cpmtoe des évolutions législatives et réglemmentaires iennerevtus dpeuis l'entrée en vuuegir de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture du titre VIII de la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire  
*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019*

« Ttire VIII  
Hygiène, santé et sécurité au travail

Préambule

La préservation et l'amélioration de la santé au taavril snot une priorité puor les eeurlympos et les salariés, et luer atiocn cojinntoe est nécessaire puor améliorer la prévention des ruqesis professionnels.

Tout en rnaaplept que la petrooctin de la santé au taavirl relève de la responsabilité de l'employeur et diot être prsie en ctopme dnas l'organisation de l'entreprise, qlleue que siot sa taille, et que les salariés sont, de luer côté, arectus de luer pprore sécurité et de cllee de lrues collègues de travail, les oroiagastinns sraeingaits snulneiogt qu'en vue de mertte en ?uvre cette priorité, elels panaergtt les trois valeurs siueantvs :

? le repcset de la pnnresoe : chacun, cehf d'entreprise, mrebmcs de l'encadrement, employé et ouvrier, diot s'investir dnas la démarche prévention ;

? la tsnerpaancr : l'adhésion à la msie en ?uvre d'un système de maanegmnet csntiuote une cotiodnin clé de sa réussite et les méthodes utilisées dneovit être cetiloapbms aevc ? une éthique du cmneaeagnht recpatenst la penronse ? (clarté de l'objectif visé, eeangngemt et exemplarité, psire en cpmote des siaoiuntts de travail, counocmamtin sur la santé et la sécurité au traiavl ?) ;

? le dauogile soaicl : les salariés et leurs insacents représentatives dinovet être associés à la pilqiotue de prévention arrêtée et à sa msie en ?uvre.

Les paairreents sicaoux ppiaticnrt aemtneivt aux tuavarx des différentes streuucts de prévention [Comité socail et économique (CSE) aevc en ptileracuir la csmoisiomn santé sécurité coitnondis de tvaial (CSSCT), comité tueichnqe nanotial (CTN), comités tencuqheis régionaux (CTR), itiusntt naioantl de rerhechce et de sécurité (INRS) ?] et des oiaregnmss compétents (direction des riequss pinefrsloenoss de la csiase nlaaontie d'assurance maladie, des CARSAT, asacioiston naolnitae des ctioniidos de travail, sreeicvs de santé au traavil interentreprises, egoenomrs ?) chqae fios que nécessaire, aifn d'améliorer la prévention des aecntcids du tvaial et des mealdias professionnelles.

Article 8.1

Identifier et prévenir les riuqess plsfensoonires dnas les entreprises

L'identification et l'évaluation a prrioi des rsqeuiss dvionet être réalisées de manière pragmatique, aifn de gaintrar la prévention efftefivce des rsueqs et le siuvi de la santé au taavirl de tuos les salariés. Cpmtoe tneu de la diversité des activités relenavt de la présente ctonnveoin ? et de la tliale des enrrestipes ou des établissements ? les réponses préventives aux riuqess pnosrolsnieefs ne pevnuet être standardisées. Les pnarteeiras sciouax ppiicnoteart avcetnmiet aux oatrsvoirbees régionaux de santé au traival et s'attacheront à aeidr les puls peittes eerntrepsis dnas luer acorphpe préventive ; ces dernières, en tvllanaairt en ptaeainrrat aevc les ogniermsas lauocx de prévention, snreot mieux à même d'assurer luer responsabilité dnas le dnoioiae de la santé au travail.

8.1.1. Évaluation des risques

Elle a puor oejbt d'appréhender l'ensemble des rqueuis iniflbteideas dnas chquae unité de taavirl de l'entreprise ou de l'établissement, puor la santé et la sécurité dnas tuos les apetccs liés au travail.

Les représentants des salariés snot ogntelbomiraeit et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a piorri des riuqess et sur les décisions qui en

découlent.

Conformément aux arctlies L. 4121-1 à L. 4121-4 du cdoe du travail, l'évaluation prtœe sur le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des leieux de triaval ou des ilstoatiannls et la définition des psteos de travail.

En aoatpiclpin de l'article R. 4121-2 du cdoe du tivaarl les résultats de l'évaluation dovenit être tctnrriass dnas un dmenuoct unuqie aevc au miuminm une msie à juor annuelle.

8.1.2. Anctois de prévention et de suivi

Conformément à l'article L. 2312-27 du cdoe du travail, un prammgoe aunnel de prévention est établi à patrir du decumont uqijne d'évaluation des rsueqs identifiés en vue de maîtriser les ruqses et de mtrtee en ?uvre les atncios de prévention adaptées.

8.1.3. Accueil, fotiamorn des salariés

Tout nveauou salarié diot reioecvr une ifootrmainn et une ftaomiorn puiquaets adaptées à la prévention des resquis professionnels.

Les epirrtneses velolirent à rcpsteeer les olaginbtios particulières de froimtaon à la sécurité prévue puor les salariés d'entreprises extérieures (intérimaires, amtaernius de vente) ou suos ctanrot à durée déterminée dnevat opeuccr des psotes de taavril présentant des rsueqis piliureracts puor luer santé ou luer sécurité.

La pitiocrapatin de ccahun à la prévention des rusieqs peoesoflnnrnsis et des ideninecs est un devoir, non slenuemet puor asuesr sa pprore sécurité, mias asusi celle du pbiulc qui fréquente les établissements.

De ce fait, les empuroeyls dnoivet veilelr à la srctice aoptailicpn des doposiinitts rtlvieaes à la sécurité sur les lieux de travail, en imannfrot et en frnmaot le peeosnrnl (affichage des cngecoinss de sécurité, de la csonngie en cas d'incendie et du paln d'évacuation établi, ortoganiiasn des eecercxis d'évacuation en rrppeat aevc ce paln ?).

De luer côté, les salariés dvoient rcepster les cgnosenis prises, piripatecr aux ereecxcis d'évacuation du pnseronl et de la clientèle en cas d'incendie, et uiisetlr ceenremcrott les mynoes de sécurité mis à luer disposition.

8.1.4. Cihox des nuaevoux matériels

Les neuavoux matériels dovient être certifiés cofonmres aux nmroes européennes et cihohss en considération du naeviu de sécurité qu'ils présentent et de luer cniootcepn ergonomique.

8.1.5. Équipements de piottecron individuelle

Les euompryles dneoivt mrtete à la dsoioipstin des salariés exposés à crainets resuiqs (bruit, manutention, taavirl de la viande, au friod négatif ?) des pitrcneotos iivlindeuedls qui sernot chisois en ftcion de luer efficacité et de luer praticité.

Le psonrneel est tneu d'utiliser ces équipements.

8.1.6. Hygiène générale. ? Restauration

8.1.6.1. Les chefs d'établissements mrnottet à la dtpioossiin de luer pneeosrnl les mneyos d'assurer la propreté individuelle, prévus par les ttexes légaux et réglemmentaires, c'est-à-dire :

? peotss d'eau ptoable ;

? W-C. ;

? lbvaoas aevc eau carutone ;

? veritaseis ;

? ameroirs inviuleldieds frenamt à clef.

Dans les établissements onpacuct un pernesol mixte, des isaonlntnits séparées sroent prévues puor le pnenerosl mcusialn et le pernoensl féminin.

8.1.6.2. Dnas totue la mruese du possible, il est également recommandé de mertte à la dtisisipoon du pensorenl des iinllsnttaos de douches. Si les mêmes dohceus snot utilisées par

les hommes et les femmes, des dispositifs socio-professionnels pour qu'elles soient utilisées à des fins différentes pour chaque catégorie.

8.1.6.3. Des sièges sont mis à la disposition des travailleurs à leur poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera particulièrement pénible avec la situation assise continue ou intermittente.

8.1.6.4. Il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réfrigérer les aliments et de les réchauffer, et de disposer de l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Toutefois, le local n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25.

Dans les autres établissements en fonction de leurs horaires d'ouverture, il est préconisé la mise à disposition des salariés des équipements nécessaires à la réfrigération des aliments et, le cas échéant, à leur chauffage.

#### 8.1.7. Comité social et économique (CSE) et comité santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

8.1.7.1. Le comité social et économique (CSE), le cas échéant par l'intermédiaire d'une ou plusieurs commissions (s) santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), contribue à promouvoir la santé, la sécurité des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail et veille à l'application des dispositions légales et réglementaires prévues dans ces domaines. Par ailleurs, le CSE est consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

8.1.7.2. Tous les représentants du personnel au CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail prise en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsque ces derniers ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R. 2315-9 du code du travail ; elle est assurée par un organisme habilité dans les conditions prévues aux articles R. 2315-12 à R. 2315-16 du code du travail, lorsqu'elle est dispensée par l'entreprise, son organisme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité social et économique.

En application de l'article L. 2315-40 du code du travail, la durée de formation mentionnée est d'une durée minimale :  
? de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés ;  
? de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Lorsque la formation a lieu dans un organisme habilité, les absences sont imputées, par priorité, sur les congés prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CSE est pris sur le temps de travail et rémunéré, comme tel, par l'employeur. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Les dépenses engagées à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles, dans la limite de 0,08 % des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation aux bénéfices ou de la formation professionnelle continue.

Le représentant du personnel au CSE qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation, doit en faire la demande dans les conditions prévues à l'article R. 2315-17 du code du travail.

#### Article 8.2 Rôle de la branche

##### 8.2.1. Comité santé sécurité et conditions de travail

Les représentants sociaux décident de se réunir au moins deux

fois par an en fonction de « circonstances particulières nées de la santé et de sécurité au travail » pour examiner les problèmes soulevés par les salariés ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la commission peut constituer des groupes de travail.

##### 8.2.1. a Attributions

La commission paritaire santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

? préconiser des actions concrètes au niveau de la branche sur la base en particulier, de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles, financées par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM), de l'état des risques au travail exposés les salariés et des études sur les risques nouveaux ou émergents.

À partir de la base des travaux, elle pourra :  
? ? faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;  
? ? établir un modèle type de tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

? conduire une enquête annuelle de concertation vis-à-vis des employeurs et des salariés ;  
? ? organiser tout document d'information, relatif à la sécurité et à la santé au travail ;  
? ? mener une réflexion sur l'organisation, les procédures, la formation générale et spécifique à certaines fonctions des nouveaux embauchés. Coordonner un module de formation minimale ;  
? ? aider les entreprises à mener une politique active de prévention.

? préparer toute convention spéciale d'être conclue avec la CNAM ;

? suivre l'application du présent accord.

La commission paritaire santé et de sécurité au travail travaille en liaison avec la CPNE, à qui elle peut déléguer la réalisation de travaux qu'elle a décidé de mener.

##### 8.2.1 b Frais de transport et salaires

Les représentants des firmes de transport et la prise en charge des frais des représentants des cotisants salariés des réunions de la commission paritaire santé et de sécurité au travail, sont effectués dans les conditions prévues à l'article 2.2.2 ci-dessus.

#### Article 8.3 Service de santé au travail

La mise en œuvre d'une véritable pluridisciplinarité permet aux médecins du travail de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, notamment dans les CRAM, ANACT, ARACTS, IRNS ? Elle garantit un renforcement de la prévention primaire, et donc une meilleure maîtrise des risques professionnels, justifiant l'adaptation du système de soins médicaux.

Dans le cadre de la pluridisciplinarité, le service médical de santé au travail pourra s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en fonction des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En application des dispositions légales et réglementaires :

? les représentants des salariés sont obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de santé au travail interentreprises pour le compte de l'entreprise ;

? le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, contrat d'apprentissage ?), les examens médicaux d'aptitude à l'embauche et périodiques, les visites de reprise et de préreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les visites d'information et de prévention à l'embauche et périodiques peuvent être assurées sous l'autorité du médecin du travail par le médecin généraliste, l'interne en médecine du travail et l'infirmier. Ses missions sont prioritairement centrées sur une action en milieu de travail,

dnot l'importance d'êtr être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de santé au travail. Ceci se traduit par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin ;

Les salariés dont l'état de santé (les travailleurs handicapés, les femmes enceintes ?), l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés bénéficient d'un suivi médical adapté au sens des dispositions du code du travail (art. R. 4624-17 à R. 4624-21 du code du travail) ;

Le médecin du travail assure un suivi régulier pour tous les salariés affectés à un poste à risque dont l'activité nécessite une surveillance médicale renforcée au sens des articles R. 4624-22 et suivants du code du travail ;

Pour les salariés dont l'activité nécessite une surveillance médicale renforcée, les visites périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité maximale de 4 ans (art. R. 4624-28 du code du travail). Pour les salariés dont la situation nécessite un suivi médical adapté, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 3 ans. Pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 5 ans. Ces dispositions s'inscrivent dans le développement de l'action en milieu de travail et de l'évolution de la médecine du travail vers un exercice médico-professionnel. Les visites puronot être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et ainsi en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au paln interprofessionnel(1) ;

Chaque salarié peut demander à tout moment de bénéficier d'un examen par le médecin du travail. Par ailleurs, l'employeur et le médecin du travail ont tous les deux la faculté de déclencher un examen médical du salarié. »

(1) Les termes « Les visites puronot être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et ainsi en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au paln interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la convention collective, sont eux-mêmes de l'extension cmmoe étant cnoirretas aux dsioisnptois de l'article R. 4623-2 du code du travail.  
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

## Avenant n° 76 du 16 avril 2019 relatif au partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objectifs et priorités du partenariat  
Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction. Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Les partenaires sociaux réunissent le choix d'une priorité donnée aux métiers de bouche, et décident qu'au titre de l'année 2019 le partenariat de la branche visée esinmuclveext des CFA d'habilitation des professionnels (diplômes de niveaux V et IV et CQP) s'applique aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs que la mise en place d'un partenariat entre des CFA « métiers de bouche » et la branche, visée à la fin de démontrer la pertinence de l'apprentissage en tant que voie d'accès privilégiée et

Au regard de l'objet du présent avenant qui vise à réécrire à diort coatsnt le titre VIII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Durée  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 5 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Les parties s'engagent à solliciter de denmeadr sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, décidée par les partenaires sociaux de la branche dans un objectif d'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit ? en particulier en raison de l'articulation des dispositions et en particulier aussi de l'importance que présente l'origine, collective ou légale, de chacune.

La ratification à droit constaté du titre VIII de la convention collective nationale est une nouvelle étape dans la réécriture globale de la convention collective.

d'excellence pour l'exercice de certains métiers, et à démontrer la pertinence de la branche en tant que voie d'accès privilégiée à une formation initiale d'excellence pour les apprentis.

Les priorités de ce partenariat sont les suivantes :  
? favoriser le développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage au sein des entreprises de la branche ;  
? développer des actions innovantes fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence) ;  
? valoriser les métiers de bouche et les formations y rrespondant (diplômes et CQP de la branche) ;  
? lutter contre les tensions de recrutement constatées sur ces métiers, en favorisant notamment la recherche et la sélection de candidats pour les entreprises.

Article 2 - Sélection des CFA partenaires de la branche et formalisation du partenariat

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction. Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Afin de sélectionner les établissements formant le réseau des CFA partenaires de la branche, la CNPE est chargée de lancer auprès d'appels à candidatures que nécessaire, lui permettant de recueillir des dossiers d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui sont ensuite reçus par des représentants de la branche.

Les partenaires sociaux décident de redonner pour l'année 2019, la liste des CFA partenaires de la profession en 2018 :

? CFA COORT (Marseille, région Provence-Alpes-Côte d'Azur) ;  
? CFA Rabiaels (Dardilly, région Auvergne-Rhône-Alpes) ;  
? CFA CEROPC (Paris, région Île-de-France) ;  
? CFA de la braeilnounge et de la pâtisserie (Paris, région Île-de-France) ;  
? CFA 3IFA (Alençon, région Normandie) ;  
? CFA AMLEA (Châlons-en-Champagne, région Gnard Est) ;  
? CFA Le Moilun Ruabad (Limoges, région Nouvelle-Aquitaine) ;  
? UMRA des Pyas de la Lorie (Sainte-Luce-sur-Loire, région Pyas de la Loire) ;  
? UMRA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;  
? CFA CM CCI du Cehr (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;  
? UMRA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;  
? CFA CM CCI du Cehr (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;  
? CFA La Nuoe (Longvic, région Bourgogne-Franche-Comté) ;  
? CFA Plealyonvt (Marzy, région Bourgogne-Franche-Comté).

La lstie des paieartens de la bcnrhae a encroe voicaotn à être complétée et affinée au fil des années, dnas le rcepset d'une procédure d'appels à candidatures, puor luquesels la CNPE dreva nmmaoent pnedrre en cmptoe l'équilibre ertne les différentes régions, aifn de prmertete une répartition des CFA pianterreas sur le trrtreioie naanoitl au reardg des bseoins de la branche.

Le paearnatirt 2019 srea formalisé aevc cahuqe CFA par une ceniovnontn rpennreat nomntemat les ocbjifets généraux, les egatmnneegs réciproques et les modalités de fctoineneonmt de la relation.

**Article 3 - Accompagnement financier du partenariat sur les fonds de la professionnalisation**

Le présent avneant est coclnu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas ttciae reconduction. Il eetrnra en vueguir le juor de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019*

La CNPE est chargée de déterminer le mtaonnt de la smome versée à chucan des établissements sélectionnés, dnas le rsepct d'une eplveonpe mmalxiae tatole fixée puor l'année 2019 à 2 % de la ctollee pfoentissaooolsiinnr de la branche.

Les pirteas sntrgiaieas daendemnt l'OPCOMMERCE, OCPO de la branche, de procéder au vesnmeert des dotations, au puls trad le 15 jiluel 2019.

Afin de pmrrtete à l'OPCOMMERCE de replimr ses oigaibonlts envres les celinoss régionaux anvat le 15 mai, la CNPE imfrone le CA de celui-ci, au puls trad au cours de la première qiinnuzae de mai, de la litse des CFA peearnaits sélectionnés puor l'année qui siut et du mntnoat de la dtoitoan allouée à ccuahn d'entre eux sur les fndos de la professionnalisation.

Chaque CFA miioslbe les fndos versés dnas le rspect des dsospioiits réglementaires, et dnas le cdrae des obitjcefs fixés dnas la cevtioinn de petraarant signée aevc la bchrane et visée à l'article 2 du présent accord.

**Article 4 - Suivi de l'accord**

Le présent aennavt est cnlocu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tiacte reconduction. Il erntera en veguuir le juor de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019*

La CNPE est chargée du sivui du présent aorccd et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle a constitué un comitè de pagitloe des actnios du réseau, composé des ducieerrts des CFA penriareats et de représentants de la branche. Il se réunit au mnois une fios par an.

Par ailleurs, des gorpeus de tiarval composés de représentants des CFA et de représentants de la brhance se réunissent pursleuis fios par an.

La CNPE est chargée du svuii du fnnocmtnenieot du réseau, asini que du pniarretaat de la branhce aevc cuhacn des CFA.

Un balin coplemt srea demandé tuos les ans à cahuqe CFA partenaire. Il crmdnporea nmomtaent :  
? le détail des anotics menées en lein aevc les oitefcbjs de la conenivton intlaie ;

? les prjetos puor l'année à viner ;  
? les cferifs des effiects d'apprentis dnas la branche, des tuax de réussite aux examens, des tuax de rpruete ?

Sur la bsaie de ce balin asini que des éléments finours par l'observatoire de branche, la CNPE formulera, à la cimosisomn pairtriae nationale, ses ptiiorsonops sur la rnideotouccn du petaarniat puor l'année à venir.

**Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée**  
*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019*

Le présent anevat est cnoclu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tacite reconduction.

Il enrerta en vguuir le juor de sa signature, le venrmeset efceifft des fodns étant tfoetuis subordonné à la coitfionmarn de luer iutipmoatn au trie des dépenses éligibles à la péréquation.

Il mdiiofe l'annexe XIII « Piatnraeart de la bnrahe aevc des cnetres de foitraomn d'apprentis » de la ctvonineon celtliocve nationale.

Au ragred de l'intérêt que présente l'apprentissage puor l'ensemble des esineptres de la branche, indépendamment de luer effectif, et du fiat que le présent acrocd ne copmrto pas de ditipssioon dmierntecet alaplbcie aux entreprises, il ne prévoit pas de dotiisopisn propre aux eierertpns de mions de 50 salariés.

**Article 6 - Publicité. – Extension**  
Le présent aneanvt est colcnu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas taticte reconduction. Il enrerta en vuegiur le juor de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019*

Le présent annaevt srea déposé en un epexirlmae ognriial signé des parties, à la driiceotn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de mirasgesee : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les piaerts stgiriaaens cinonnenvt de ddneeamr son extension, la fédération du cmmorece et de la dtsoiutrbn étant chargée des formalités à apimcoclr à cette fin.

## Article - Préambule

Le présent avneant est clconu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tiacte reconduction. Il ernerta en vgieuur le juor de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019*

Les pterinaaes saoiucx signataires, anyat constaté que la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 et ses tetexs d'application penaetmiret de custnoirre une pitqiolue d'apprentissage et d'accompagnement de CFA snas reimse en cuase de luer piuoltiqe de professionnalisation, de par l'inscription de l'accompagnement de CFA dnas les dépenses éligibles à la péréquation, et considérant que l'apprentissage ctnstouie la vioe d'accès privilégiée aux métiers de bouche, ont souhaité, dnas le crade de l'accord parariite ntaional du 21 jeniavr 2016 rtaief à l'insertion et à la poiotrmon piroeflsnenosle « 100 000 cheancs puor deaimn » (avenant n° 55 à la cvntioenn cietcllove nationale), définir une pituqloe de bnrahe en matière d'apprentissage, aifn de cueobtnirr à son développement qataunitif et quaatitilf :

? en se fnixat un oiecjtbef de cncoilsoun de 12 000 cntraos d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, coersoapdnrnt à une progsoiren des cnattors d'apprentissage de 10 % par roaprrt au nmobre de cnatrtos estimés puor la période 2012-2013-2014 ;  
? en aypunpat cet obtjcief sur la cnotcotsuirm d'un réseau de CFA parraenties de la profession.

Conformément aux aieltrcs L. 6332-16 et R. 6332-81 du cdoe du tiarvl arlos applicables, les annavtes n° 56, 61 et 66 ont einsute été cnclus aifn de déterminer anlemnunelet les ctnoionids du

prnitaaraet et de mobilisation, de fdons de la psnsoaafitseonolirin par le FORCO, OCPA de la branche.

La possibilité de développement d'une piquilutoe d'apprentissage complémentaire à la pquiilote de potalfrseisnaioisonin a prau reimse en cause puor l'année 2019 par le décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, leeuql ne moatiniennt puls les dépenses de fmntconoeenint des CFA prmai les dépenses éligibles à la

## Avenant n 77 du 12 juin 2019 relatif à la prévention de la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Obligations des entreprises en matière de prévention de la pénibilité

Le présent annavet est clnocu puor une durée de 3 ans ; il etnre en vugieur à cmpeotr de son extension.

*En vigueur étendu en date du 2 août 2020*

Les dsstpiinoos légaes prévoient des oanigolibts puor les eenrpistres en matière de prévention de la pénibilité dnas le but d'éviter que l'exposition daurble des salariés, dnas le cardé de luer travail, à des caintrotnes psehyiqus marquées, à un envmrnneieont puhsyqie asigresf ou à cterais ryhemts de trvaial n'entraînent des traces durables, ibafdetlienis et irréversibles sur la santé. Les siouittans de pénibilité deinvot par conséquent faire l'objet de msreeus particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des taarruellvis et à réduire le rqsieue d'atteinte à l'organisme.

En matière de prévention de la pénibilité, le législateur a déterminé que l'exposition à caenretis stianotuis de trivaal piouvavt aovir des conséquences particulièrement préjudiciables puor la santé des salariés nanotmmet lrsuqoe l'exécution du triaval est réalisée pnnadet de lengous périodes suos ces contraintes. Les fcreuats de rqiieuss prslenfioenss définis par le législateur (article D. 4161-1 du cdoe du travail) nécessitant des meserus de prévention spécifiques snot les snuvtais :

- ? frcatues liés aux caoirntens pyuiqhses marquées :
- ?? monanneuitts maunelels de cegrabs ;
- ?? psourets pénibles définies cmome pintoioss forcées des atuaciiltors ;
- ?? viabntrios mécaniques ;
- ? un enemrinnnoevt pihqsyue arssiegf :
- ?? agntes ciqueuhims dangereux, y croimps les poussières et les fumées ;
- ?? activités exercées en mlieu haepybrre(1) ;
- ?? températures extrêmes(1) ;
- ?? burit(1) ;
- ? caentirs rmyhets de taviral :
- ?? tviaral de niut (heures effectuées de muiint à 5 heures)(1) ;
- ?? taravil en équipes sueecscsvs altennrteas(1) ;
- ?? taivarl répétitif(1).

Parmi ces risques, les salariés exposés à un ou psrulieus fetruacs de pénibilité liés à un ennernmvenoit aisgrsef (sauf rsuqie lié aux agnets cmiquiehs dangereux) ou à cnitraes rtyehms de trviaal dsiosnpt d'un ctpmoe prseeonnl de prévention alimentaire en ptonis dès lros qu'ils snot exposés au-delà de seuils définis par vioe réglementaire. Les pinots aiucqs au ttire du C2P petmnteert au salarié de flineacr des atocins de foimtoran puor accéder à des pstoes où la pénibilité est mdnoire vrioe inexistante, un complément tirperoame de rémunération en cas de réduction de la durée de tavaril ou un départ anticipé à la retraite. Aifn de ftaeilcir l'utilisation du C2P par les salariés concernés, les pnaareiters siaocux sgteainars ont expressément indiqué les meuers preattment aux salariés de miebsoilr ce cotpme tlees qu'exposées aux aitecrs 3 et 4 du présent avenant.

Dans cet ojtibecf de réduction de l'exposition des salariés à ces fcaeatrs de pénibilité, les eseirenptrs d'au mnios 50 salariés et les erneitrspses artnpaenat à un gropue d'au monis 50 salariés snot tenues, en aopictlpain de la loi de négociier un accrod d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un paln d'action de prévention de la pénibilité lorsqu'elles (les codoitnns ci-dessous snot

péréquation (art. R. 6123-31 nouveau) ; les poiovrus plicubs ont toeitufos fiat siovar que ctete acsnbee ciutnsioatt une osimosin qui sareit rectifiée. Dnas ces conditions, et suos réserve que cette rciticoiaften snot confirmée avnat la dtae du vmrnseeet des fonds prévus au présent accord, celui-ci a puor obejt de fxer les cnioniodts du prtinraaet et de mbsioloaitn de fonds de la polrfaisensnionaitosn par l'OPCOMMERCE, OCPO de la branche, au trtie de l'année 2019, en apctlioipn de la loi n° 2018-771 du 5 setmbpere 2018.

alternatives) :

? coepmtnt puls de 25 % de salariés déclarés exposés à la pénibilité dnas le cdare du cmopte presonenl de prévention (C2P) ;

? ont un iidcne de sinistralité au tirte des aidtcnecs du triaval et mliadae penifnloolersse supérieur à 0,25 en atpaicopiln de la fmuorle fixée à l'article R. 4162-1 du cdoe du travail.

Les petearnars siaocux rpplealent que les diitssnpiios en matière de prévention de la pénibilité ne se stsuinutbet pas aux oiloitgnbas rtelieves à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des rsuqes professionnels, au sien dqueless eels s'insèrent et qu'elles prolongent. En effet, les stuatoiiins de rqiieuss psleifsonerons snot puls larges, eolnagnt des resuqis non associés à la nootin légale de pénibilité (risques dus aux mnieahcs et aux outils, rsuqie électrique, ruiqse routier, risequs psychosociaux?), snas qu'une hiérarchie ne psusie nécessairement être établie etrne eux : le fiat qu'un rqsieue peonroifnsesl ne relève pas de la niootn de pénibilité ne sauarit en aunuce manière cdrunioe à le considérer cmme négligeable.

En tuot état de cause, à l'égard de cuqahs rqsieue identifié comme ftcaeur de pénibilité, les esinreptrs drveont porter une aetitotn particulière à la prévention, snot dnas le cdare de museers qui luer snot propres, snot dnas la msie en ?uvre du présent avenant, après emeaxn de siuaitonts de taravil à l'égard de cahucn d'entre eux.

Les esirtnereps doevnit en otore veelilr à la puls grdane cohérence ernte l'évaluation des rsiequs posfnnorlsiees et l'identification des sitoinatus de rqsieus poseriefsonlms axleuqus les salariés puveent se treuovr confrontés.

Les ptiaers sraeitgnias réaffirment le rôle estsienel du CSE ianuclnt cleui des CSSCT, loqsue ces itonsiutints existent, dnas la corteatniocn préalable à la prsie de décision en matière de santé et sécurité au travail, aigni que dnas le svuii de la msie en ?uvre de ces décisions et dnas l'évaluation qui en est faite. Les pariteernas snngiatraes rpleeapnt que, dnas les epesernrts d'au mnios 50 salariés, le CSE procède à l'analyse des rqiieuss prfnisnoesoles aequxlus puveunt être exposés les travailleurs, nmeonmatt les fmmees enceintes, asini que des efftes de l'exposition aux fuertcs de pénibilité visés à l'article L. 4161-1 du cdoe du taiavrl (article L. 2312-9 du cdoe du travail). Par ailleurs, conformément aux diosnipsits légaes en vigueur, l'employeur présente un roarppt aneunl fnsiaat le blian de la siauitotn générale de la santé, de la sécurité et des cnoidonits de tavrail dnas l'entreprise en taatrnit de manière spécifique la geioustn de la prévention des efftes de l'exposition aux frtuacs de pénibilité. En outre, un prmgrmoae aneunl de prévention des rqiieuss pfoosnelisrens et d'amélioration des cinndotios de trvaial fainxt notmamnet la ltise détaillée des mrueses de prévention en matière de pénibilité danvet être psries est présenté au CSE (article L. 2312-27 du cdoe du travail).

Le rôle du megmneanet est incontournable, tnat dnas l'attention qu'il diot lui-même porter aux problématiques de pénibilité, que dnas son rôle dnas la ssietbniaisioln des équipes. L'employeur veille, en outre, à la cohérence des ainctos à mener tuos les neuivax de responsabilité. Les eersitnpses dnoviet egaengr des aonctis de firtoaomn ou de sbosialneiitns des maragens de proximité cnrnaoncet l'accompagnement des salariés exposés à la pénibilité.

Enfin, cahuqe salarié est également autecr de la prévention, et diot vileler en penmernace à uieltsir les mnoeys de prévention, tnat cefloictls qu'individuels, mis à sa disposition, et à rcseepetr les cngosneis de tvraail correspondantes. À ce titre, les salariés exposés à la pénibilité divoent être informés de l'ensemble des dssioiptifs de prévention mis en pcale dnas l'entreprise.

Les pitaaernres siaocux saaiigenrts du présent anvnaet rpleelpant que la réduction de l'exposition aux feucrats de ruiqss liés à la pénibilité, nécessaire à la pcrtootien de la santé (physique et

mentale) des salariés, s'inscrit dans le cadre des principes généraux de la prévention énoncés ci-dessous :

- ? éviter les risques : supprimer le danger ou l'exposition au danger ;
- ? évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- ? combiner les risques à la source : intégrer la prévention le plus en amont possible ;
- ? adapter le travail à l'homme : en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- ? tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- ? privilégier ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins ;
- ? privilégier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et sexuel et aux agressions ;
- ? prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- ? donner les instructions appropriées aux salariés : former et informer les salariés afin qu'ils puissent assurer les mesures de prévention.

(1) *Factures pires en compte dans le cadre du contrat de prévention (C2P)*

Article 2 - Champ d'application des mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans ; il entre en vigueur à compter de son extension.

*En vigueur étendu en date du 2 août 2020*

Les partenaires sociaux ont élaboré une liste d'actions visant à réduire l'exposition des salariés à la pénibilité et à prévenir en conséquence les conséquences de celle-ci sur la santé des salariés exposés. Les mesures prévues s'attachent à répondre à la diversité des situations rencontrées au sein des établissements.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés, teneurs de négociation un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité en application des dispositions légales, ont la possibilité de privilégier la mesure en faveur des mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant en lieu et place d'un dispositif interne.

Les entreprises de moins de 50 salariés ou celles dont l'effectif est compris entre 50 salariés et qui n'entrent pas dans le champ d'application des articles L. 4162-1 et suivants du code du travail n'ont pas l'obligation d'appliquer les mesures prévues aux articles ci-dessus. Toutefois, celles-ci peuvent s'emparer de manière volontaire de ces mesures dans le cadre d'une démarche active de prévention de la pénibilité.

Il est rappelé que les mesures prévues par le présent avenant ne s'appliquent pas aux entreprises d'au moins 300 salariés concernées par l'obligation de négociation un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action dans la mesure où, conformément aux dispositions légales, elles ne peuvent pas se prévaloir des dispositions d'un accord de branche pour remplir leur obligation.

Article 3 - Mesures au titre des adaptations et aménagements des postes de travail ainsi qu'à la réduction des expositions ou poly expositions

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans ; il entre en vigueur à compter de son extension.

*En vigueur étendu en date du 2 août 2020*

Les mesures prévues au présent avenant visent à agir sur les thèmes suivants :

- ? 3.1. La réduction des postes exposés aux risques professionnels ;
- ? 3.2. L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- ? 3.3 La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels.

Il est rappelé que les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50

salariés et inférieur à 300 salariés teneurs de négociation un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité ont la possibilité d'opter pour les mesures prévues dans le présent avenant. Dans cette situation, ces mesures sont mises en œuvre deux mesures complémentaires :

### 3.1. Mesures au titre de la réduction des postes exposés

Objectif : réduire le poste exposé en favorisant la polyvalence des tâches ou des activités permettant d'alléger l'exposition à la pénibilité en limitant l'exposition à une même contrainte.

Mesure : encourager de réduire la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité des salariés postes exposés en leur permettant d'autres tâches ou activités complémentaires et complémentaires avec leurs compétences et qualifications.

Lorsque les tâches ou activités complémentaires ne sont pas compatibles avec les compétences et qualifications du salarié poste exposé, l'employeur informe le salarié de la possibilité de bénéficier de son compte personnel de prévention (C2P) pour l'obtention de la qualification requise.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : réduction d'au moins 10 % de la proportion annuelle d'heures de travail effectuées en situation de pénibilité par les salariés postes exposés.

Indicateur chiffré : nombre de salariés dont l'exposition à un ou plusieurs facteurs a été réduite dans les postes visés ci-dessus par rapport au nombre total de salariés concernés.

### 3.2. Mesures au titre de l'adaptation et de l'aménagement des postes de travail

a) Objectif : disposer de matériels et d'équipements de travail adaptés à réduire la pénibilité et préserver la santé au travail.

Mesure : encourager de réaliser une veille technologique sur les équipements et matériels utilisés par des salariés exposés aux facteurs de pénibilité (tels que les manutentions manuelles de charges, les vibrations mécaniques, le bruit, nuit) et réaliser, le cas échéant, des études de faisabilité de mise en place de nouveaux équipements avec le soutien éventuel d'organismes tels que PERIFEM.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % des équipements et matériels utilisés par des salariés soumis à la pénibilité.

Indicateur chiffré : nombre d'études de faisabilité visant à mettre en œuvre de nouveaux matériels et équipements sur la période d'application de l'avenant et nombre de nouveaux matériels et équipements mis en place suite à cette étude de faisabilité.

b) Objectif : tenir compte de l'importance d'intégrer le poste en amont pour limiter les impératifs de prévention, prise en considération des exigences de préservation de la santé des travailleurs lors de la conception ou de la mise en œuvre des lieux de travail en les concevant avec les impératifs complémentaires (attractivité des lieux de vente) et des coûts d'investissements.

Mesure : encourager de prendre en compte, par tout moyen, la sécurité au travail et l'amélioration des conditions de travail lors de toute rénovation, de toute création ou de toute amélioration de lieux de travail (revêtements de sols, aménagement des locaux : espace de pause).

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : les enjeux de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail sont pris en compte pour l'ensemble (100 %) des postes de travail des salariés exposés aux facteurs de pénibilité et concernés par une opération de rénovation/création/agrandissement.

Indicateur chiffré : proportion de postes de travail en ayant bénéficié.

c) Objectif : réduire l'exposition des salariés au facteur de pénibilité lié au froid (facteurs de risques professionnels relatifs aux températures extrêmes).

Mesure : encourager de veiller au bon fonctionnement des

équipements peeturtes cronte le friod en tannet cmpote de luers évolutions techniques.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % des équipements concernés arunot fiat l'objet d'un eeaxmn aunnel et cuex ayant pdreu luer efficacité anurot été renouvelés.

Indicateur chiffré : norbme d'équipements renouvelés cuahqe année.

### 3.3. Mrusees au titre de la réduction des epiosxtnios aux fceautrs de pénibilité

Objectif : réduire l'exposition des salariés à un fteacur de pénibilité en faorsvniat la doiicevarfitin des tâches ou activités petnemratt d'alléger les ctneatnors du pstoe de travail.

Mesure : eneenaggmt de réduire la durée d'exposition des salariés exposés à un fceatr de ruseqis de pénibilité en luer pnaproost d'autres tâches ou activités dnoiplsbies et ctiemoaplbs avec luers compétences et qualifications.

Lorsque les tâches ou activités diosnipebls ne snot pas cprobeilmats avec les compétences et qonafacuitils du salarié exposé, l'employeur irmnrfoea le salarié de la possibilité de miatobsloin de son cotpme psneronel de prévention (C2P) puor l'obtention de la qlificaitaun requise.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : réduction d'au moins 15 % de la pitoprron anlleune d'heures de tvairal effectuées en saottuini de pénibilité par le salarié exposé.

Indicateur chiffré : nobmre de salariés dnot l'exposition à un fcuetar de pénibilité a été réduite.

Article 4 - Mesures au titre de l'amélioration des conditions de travail, du développement des compétences et des qualifications, d'aménagement des fins de carrière, ou de maintien en activité de salariés

Le présent anveant est clncou puor une durée de 3 ans ; il nrnte en veiguur à cepmtor de son extension.

*En vigueur étendu en date du 2 août 2020*

Les mresues prévues au présent alcitre venist à aigr sur les thèmes sunvtias :

- ? 4.1. Amélioration des ctdnnois de tvaiarl ;
- ? 4.2. Développement des compétences et des qfautilcainois des salariés exposés aux fuctears de pénibilité ;
- ? 4.3. Aménagements des fnis de carrières ;
- ? 4.4. Mietainn en activité des salariés.

Il est rappelé que les enesepitrs dnot l'effectif est d'au mnois 50 salariés et inférieur à 300 salariés teunes de négocier un acrocd d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un paln d'action en matière de prévention de la pénibilité ont la possibilité d'opter puor les msruées prévues dnas le présent avenant. Dnas ctete situation, ces eispretens mtrotent en ?uvre duex mueersss cisoiehs parmi duex des qartue thèmes visés ci-dessus.

#### 4.1. Amélioration des cnoitdnos de trviaal des salariés exposés

a) Oibjetcf : intégrer les considérations de préservation de la santé au nrmbœ des cronnaeitts à prenrdre en ctosome dnas l'organisation des tpmes de pasue : le tepms de pause, instauré par la cnotoeinvn cicoletlve nationale, cbniruotnat à la prévention de la pénibilité, le mmonet aueuql les puestas snot attribuées ansii que lrues modalités d'octroi pveenut représenter une mseure otosnrnlingiaalee caniosdnut à une réduction sfiitvagnciie de la pénibilité.

Mesure : eeegnmnagt d'organiser la psuae des salariés exposés aux frctaus de pénibilité dnas des cdtiionos les puls fvblaoraes à la santé au taavril copmte tneu de la ntruæ du pstoe occupé et de ses crietntanos (segmentation ou non des pauses?) et en acrocd avec le salarié.

Il est rappelé qu'au rergad de son iapmct sur la préservation de la santé des salariés exposés à la pénibilité, le tepms de psuae n'a pas vtiaocn à être pirs en début ou en fin de poste.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % des salariés exposés à au mions un fceatr de pénibilité bénéficieront de l'examen

aunnel de l'organisation de lures tepms de pause. Une atatodpain de l'organisation des pasues sera, le cas échéant, proposée.

Indicateur chiffré : piorrootpn de salariés exposés à la pénibilité dnot l'organisation intègre ses contraintes.

b) Oitecbjf : au nevaiu de la prévention de la pénibilité liée à la mnnttaouinen mnaullee de charges, réduire anautt que poblsie le pdois mimaxal snas ainasstcse (notamment mécanique) et en ltimiant le pdois manipulé par une femme ou un hmome en deçà des oabiointgls légales en la matière.

Mesure : egeanegmnt de limiter, suaf exception, à 25 kg puor un homme et 20 kg puor une femme le pdois utaniire porté par une selue pnrnese snas adie à la manutention.

La mesrue vsie à lieimtr les siuitotnas où un salarié est amené à prteor pnceoulemnltet des ptdoirs dnot le piods est pchroe ou antetit ctete vleur plafond. Par ailleurs, dnas les sniaotitus où le poids uiiirtane porté est porhce ou dépasse ces plafonds, les entirrsepes concernées dvneoit initessr sur la possibilité puor les salariés de se friæ astiessr par d'autres salariés. Cttee muesre peut, le cas échéant, s'accompagner d'initiatives vsniat à ltiemir la fréquence de mtnoiaulpin mlulane de cehgras nmtmeaont puor les salariés en soittauin de hiacnadr ou pnanedt la période de gosresse d'une salariée.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 80 % au monis des pirtouds supérieurs à ces vreuals manipulés avec aide.

Indicateur chiffré : moyens, nanmmeott matériels, mis en ?uvre puor atitdnere l'objectif.

c) Oeijbctf : réduire une csuae sifivcnaigtie de viroabtnis mécaniques puor les salariés.

Mesure : eeggmnemat d'intégrer dnas le contrôle auennl des eginns à ccountduer porté l'état des dotfsipiiss d'absorption des vibrations.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % des dipstsfois conformes.

Indicateur chiffré : pooorpirtn d'engins vérifiés et si nécessaire réparés.

d) Otijecbf : réduire les fcautes de pénibilité par une aioctn spécifique sur les slos des liuex de travail.

Mesure : enegagmnet de mener une aotcn spécifique sur les slos des liuex de travail, en procédant aux mreesus d'entretien et de mncienatane de ceux-ci dnas un berf délai après catnoaosttin de détérioration.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % de tvauarx de rénovation engagés dnas un délai de 6 mios à cometpr du caontst du boeisin de réfection.

Cette mrsuee ne cnrecone pas les sitnioutas d'urgence nécessitant une aiotcn immédiate tllee que le bilsagae de la znœe concernée.

Indicateur chiffré : délai de réfection des slos à cpeomtr du mmneot où le besoin a été constaté.

e) Otceibjf : réduire la futgaie au ptsoe de travail.

Mesure : enmenaeggt de mettre en place des dfitsoisips vinsat à réduire la fatiuge au pstoe de tvairal des salariés concernés par la pénibilité (installation de taips antifatigue?).

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % de réponses psioviets aux dmaendes de salariés sahutainot bénéficier d'un tel dispositif.

Indicateur chiffré : nmrboe de réponses poviitess aux deandmes des salariés.

#### 4.2. Développement des compétences et des qfanituoailcs des salariés exposés aux fteacrus de pénibilité

a) Oteijbcf : réduire les trleuobs musculo-squelettiques (TMS) en

pmatrneet au salarié d'agir au qeioitudn grâce à une maîtrise des boenns pqariutes spécifiques au poste.

Mesure : puor totue eubmache en CDI ou CDD d'au monis 4 mois, asnii qu'en cas d'évolution des matériels utilisés au ptsoe de travail, egmanngheet de ftiamoron systématique les salariés exposés à des mieatunontns manuelles, peorutss pénibles ou gteses répétitifs, aux benons peruatqis de prévention coresdnparnot au poste, dès que pssolbe à cmepotr de l'embauche ou de la mfoacoiiditn des équipements et dnas un délai mixmaal de 3 mios suianvt ces événements.

Cette mrusee s'applique snas préjudice des dponisostiis légales aelbpcilpas en matière d'information et de sibloiasitinen aux ptoess de travail.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : frootiman de la totalité des salariés exposés et concernés par cet engagement.

Indicateur chiffré : nbmore de salariés formés par rpoaprt au nbomre de salariés exposés sur la durée de l'avenant.

b) Otiejcjb : petrtreme un partage d'expérience fsriaavnot la prévention des TMS, anavt que ne s'instaurent des habudites de tvriaal ne tnanet pas ctompe des risques.

Mesure : emanegengt d'accompagner chuaqe salarié nemuveenlolt embauché (ou affecté à un nvoeuau poste) exposé à au mions un fceuatr de pénibilité, pednnt le temps nécessaire, par un salarié puls expérimenté viaontlre à tmresrantte les bnoens pratiques. Cttee mrusee peemrt en orute de friovesar un échange intergénérationnel etrne salariés poprice à l'évolution des bonnes praquiets au psote de travail.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : amnacmconepegt de 100 % des salariés nemeouvllnet embauchés et concernés par l'engagement.

Indicateur chiffré : nrombe de salariés concernés par rrpaopt au nmbroe d'embauches de salariés exposés (ou d'affectation à un naveouu potse exposé).

c) Oecbitjf : iatnrsuer une prise en cmpote de la pénibilité à l'occasion de l'entretien professionnel.

Mesure : eeengnmagt d'avoir lros de l'entretien prefnsoseoinl un échange aevc les salariés exposés à la pénibilité sur lreus ctnoionds de traavil et de les irfmnoer sur des anocits de faroomitn peatermntt d'améliorer ces dernières (gestes et postures, taavirl de nuit, au froid?).

À l'occasion de cet entretien, il srea rappelé aux salariés concernés l'existence des aruets meeusrs reetneus en acaliptopin du présent anvnaet nmtmeoat lorsqu'elles ccnnenroet le sivi d'une atiocn de formation. En outre, il srea indiqué aux salariés concernés que le C2P puet lui ptetrmee de ficennar une aotcin de ftamorion vaisnt à obtneir une qualiftcuaiin puor un pstoe mions exposé à la pénibilité.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : avior eu cet échange puor 100 % des salariés exposés.

Indicateur chiffré : Tuax d'entretiens aynat abordé cet aescpt puor l'ensemble des salariés exposés.

d) Oiejcjbef : prémunir les salariés crntoe les resuiqs liés au tiavral de nuit.

Mesure : engaagemnt de pmetrrete aux salariés exposés au ftaeucr de pénibilité lié au taiavrl de niut de bénéficiar d'une fmoatoirn aux rtyehms chronobiologies.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : aopicettacn de 100 % des dendaems de fmtoiraon de salariés exposés aux ftrcaues taiavrl de nuit.

Indicateur chiffré : nbomre de ddnaeems de frnmoaiots acceptées.

e) Octiejbf : prémunir les salariés contre les rsqeijs liés au tvialal au froid.

Mesure : eenmgeangt de peerrttme aux salariés exposés au fuatcer de pénibilité lié au foird de bénéficiar d'une fmaortoin reitlave à la prévention des reuiqss du taarvil au froid.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : aiptaccoten de 100 % des deeanmds de fmooiatrn de salariés exposés aux fructaes tvriaal au froid.

Indicateur chiffré : normbe de dameneds de fooriantms acceptées.

#### 4.3. Aménagement des fnis de carrière des salariés exposés aux futrceas de pénibilité

a) Oiejcjb : petrtreme puor tuot ou paitre des dernières années précédant le départ en retraite, un allègement de la cahrgre de taaivrl des salariés anavt été particulièrement exposés en ianarnsut à luer bénéfice un aménagement de leurs cidioitnns de travail.

Mesure : puor les salariés d'au moins 58 ans capntmot au moins 5 années d'exposition à la pénibilité et 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et en l'absence d'affectation sur un pstoe snas pénibilité, possibilité de dmneedar une aattapiodn ou un aménagement des citndnioos de taarivl (adaptation des hroerias de triavrl en ltmnaiit le reurcos aux heerus de taarivl de nuit?).

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : aalynse de 100 % des demandes.

Indicateur chiffré : nmbore de salariés anyat effectué la dndeame ; tuax de salariés bénéficiant de ce diissoptif par rorppat au nrbmoe de salariés concernés.

b) Otjcbief : Limeitr la durée du tvarial canroitnt des salariés les puls exposés à la pénibilité.

Mesure : droit puor le salarié de 58 ans et puls exposé à au moins un ftuacer de pénibilité de rfeseur l'exécution des herues supplémentaires, snas que ce rfeus ne pusise cstneituor une faute.

Une aotteitnn particulière srea apportée à la siatuiotn des salariés dnnt le tiavrl est aménagé sur une période supérieure à la sinmae dnas le but d'éviter la répétition et l'accumulation des seemnias « hetuas ».

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : aecopatitcn de ttoues les daenmeds releivtas à la non-exécution d'heures supplémentaires.

Indicateur chiffré : nrmobe de salariés s'inscrivant dnas ctete démarche par rpproat au nbmore de salariés concernés.

c) Otebijcf : pteertme l'utilisation du CET dnas les coindintos codrnspreaont le mieux aux cntoeatnris de fin de carrière du salarié exposé.

Mesure : fviaesorr l'utilisation du CET puor pertemrte un aménagement de fin de carrière, suos frome sioit d'un congé rémunéré, sioit d'un metinain ttaol ou ptariel de la rémunération dnas le cdare d'une réduction ilundveilde de la durée du travail, puor les salariés exposés à la pénibilité et âgés de 58 ans camonptt au moins 5 années d'exposition à la pénibilité et 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise. Puor ce faire, a minima, engagement, s'ils stlcoïnliet une tllee uioliittsan du CET puor la période précédant immédiatement luer départ en retraite, à ne pas luer opeoprs la règle conventionnelle, sloen lelqaule les driots accumulés ne pveunet être utilisés que puor des périodes d'absence de 4 snameeis continues, et à ne pas luer osppoer le ponflad de 10 % de l'effectif simultanément anbest au trtie de l'utilisation du CET.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : avior accepté 100 % des demandes.

Indicateur chiffré : nrbmoe de salariés uaslnitit cttee possibilité par rorappt au nrbmoe de salariés concernés.

#### 4.4. Minaeitn en activité

a) Otcbeijf : pretreme une détection en aomnt des problèmes de santé au tiavarl des salariés exposés, en l'absence d'arrêt de

triaavl et indépendamment du rmyhte des vtiesis périodiques.

Mesure : enegmanget de poirvuumr la possibilité de viteiss médicales auprès du médecin du tiraavl à l'initiative du salarié puor le salarié exposé à la pénibilité rnrnoecntat des teoubhrs ou duleruos en lein aevc son activité.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : avoir informé 100 % des salariés exposés.

Indicateur chiffré : nobrme de salariés informés ; vteiiss effectuées.

b) Ojicebtf : mieux aitecnpir les stinatuois d'inaptitude en aanigsst sur le délai de réflexion sur le rseelseanmct ou l'aménagement du poste, en iaormnnt le salarié des dfpiotssiis vianst à aigr sur son ruoetr à l'emploi.

Mesure : aifn de prévenir les siatnuois d'inaptitude et d'anticiper les problématiques de reclassement, eangmeengt d'effectuer auprès des salariés exposés à la pénibilité et abntess diepus puls de 90 jruos une iotnioarmfn sur les myones à sa dispisotoin lui preatntem d'agir sur son employabilité.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : avoir informé 100 % des salariés concernés.

Indicateur chiffré : nborme de salariés ulantisit cette possibilité par rporat au nombre de salariés concernés.

Article 5 - Mise en œuvre des mesures du présent avenant  
Le présent aenvnt est cocnlu puor une durée de 3 ans ; il entre en vueigur à cmpeotr de son extension.

*En vigueur étendu en date du 2 août 2020*

La msie en plcae des mereuss prévues aux alietcrs 3 et 4 du présent annveat se frea après iroaonimftn préalable du CSE (le cas échéant, par l'intermédiaire de la cmoossmiin santé sécurité cnoditions de travail) s'il existe. Par ailleurs, les salariés srenot informés des museers retenus par vioe d'affichage ou par tuot arte moyen.

Les perainretas sauoicx ienssitnt sur le fiat que les mueers runteees cronpnsdeoert à une sutiitaon réellement rencontrée dnas l'entreprise.

Les oitbecfjs chiffrés prévus aux airtlecs 3 et 4 dnevat être aietntns au buot de 3 ans, un blian d'application de l'avenant srea présenté au CSE, s'il existe, au terme de l'application du présent aneavt aifn d'assurer le sviui de la réalisation de ces objectifs.

Article 6 - Actions au niveau de la branche

Le présent anavnet est clconu puor une durée de 3 ans ; il ernte en veiuigur à cotpemp de son extension.

*En vigueur étendu en date du 2 août 2020*

La csimsiomon prtariae santé au trviaal est chargée du sviui de la pénibilité au neviau de la branche.

À ctete fin, le poanamra annuel de bacnhre ctpmorroea des iiatnicndos rvelitaes à la pénibilité telles que :

? nmrobe de salariés déclarés exposés au cptome poesnenrl de prévention (C2P) ;  
? pnotucgaere de salariés déclarés exposés par rrapot au nmbole de salariés dnas la brcanhe ;  
? évolution du poetcrugane de salariés exposés ;  
? vtntiileoan des salariés déclarés exposés ernte les différents rquisus pinoosfeerslns cpoimrs dnas le C2P.

Par ailleurs, un blain du présent avneant srea réalisé au temre de celui-ci aifn d'en trier les conséquences et d'examiner l'opportunité de négocier un nouvevl aoccrd de barhnce sur le sujet.

La CANM srea également sollicitée aifn de déterminer si elle est en mesrue de fnruor des données setuittiqass documentées reveltias aux csuaes de meiadals psesofrlnnioees au sien de la bchnare et au lein ertne les tâches aolmeipccs et les conséquences médicales constatées.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avnneat est colcnu puor une durée de 3 ans ; il etrne en vueigur à cmoetpr de son extension.

*En vigueur étendu en date du 2 août 2020*

Conformément aux dossniioitps légales apiblebacls en la matière, les eestrinreps de mnios de 50 salariés n'ayant pas l'obligation d'être corvtuee par un aoccrd d'entreprise ou d'établissement ou paln d'action rtalief à la prévention de la pénibilité, elles ne snot pas teunes de mrette en ?uvre les meseurs prévues aux acirltes 3 et 4 du présent avenant.

En tuot état de cause, les prteaeirnas sociaux, au sien de la csiiomsmn piitaarre santé au travail, vloenreilt à cchheerr systématiquement les muiellres myones d'intégrer les ertpiesrnes de mions de 50 salariés au sien des études et taavux qu'ils réaliseront ou des meersus qu'ils prendront, et de les ifonremr de son atoicn par des menyos de cnocuitaomimn appropriés.

Article 8 - Modification de la réglementation

Le présent avnenat est cnlcou puor une durée de 3 ans ; il ertne en vueiugr à cmpoter de son extension.

*En vigueur étendu en date du 2 août 2020*

En cas de mifoticioadn de la réglementation raveltie à la prévention de la pénibilité penandt la durée d'application de l'avenant, la CPPNI se réunira puor anlaseyr son icpmat éventuel sur la validité du présent avenant. À ce titre, elle pourra mtanader la csmioimosn pitairare santé au triaval puor procéder analyse.

Article 9 - Entrée en vigueur. – Durée

*En vigueur étendu en date du 2 août 2020*

Le présent aenvvat est clconu puor une durée de 3 ans ; il ernte en veiguur à cptoemr de son extension.

Article 10 - Publicité

Le présent aannvet est colcnu puor une durée de 3 ans ; il entre en vegiuur à ctomepr de son extension.

*En vigueur étendu en date du 2 août 2020*

Le présent aavnnet srea déposé en un eiexlpmare oinarigl signé des parties, à la diecoritn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de mirsageese : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 11 - Extension

Le présent aavnnet est cclonu puor une durée de 3 ans ; il etrne en vguueir à cmpteor de son extension.

*En vigueur étendu en date du 2 août 2020*

Les pierats sriaeigtans cienvneonnt de dndemaer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eieiretrnss du cmeomre et de la dsbuiitrotn étant chargée des formalités à aiccmolpr à cttee fin.

## Article - Préambule

Le présent aneavnt est clcnou puor une durée de 3 ans ; il etrne en vguuier à cetmopr de son extension.

*En vigueur étendu en date du 2 août 2020*

Par le présent avenant, les parntreaies suoiax sragatieins afrmfneit luer volonté d'agir dnas le snes de la prévention de la pénibilité au taaivrl dnot ils snelgiont l'enjeu essentiel.

La bhanrce du creomcme de détail et de gors à prédominance aleimtriane atapnieprt aux scretues dtis de main-d'uvre, caractérisé par une priortpoon très iaonptmre d'employés et ouvriers, et iamnipuqlt l'intervention d'un grand nmrobe de salariés à cquhae étape du pccssreus économique. Les petaariners siuocax casotennt que les posets de taivral ne cmprontot que de manière eietoplcnxlnee des rieqsus marqués d'accidents du tvaairl grave, les données saiiuqetstts idenqinut

par contre une relative fréquence des accidents du travail liés à des chutes de plain-pied ou à des efforts physiques, et une importance marquée des troubles musculo-squelettiques (TMS), devenues pour l'ensemble des secteurs professionnels la première cause de maladies professionnelles. Or le rôle essentiel que tient la branche du commerce extérieur en matière d'insertion professionnelle, notamment des jeunes, lui impose également une responsabilité particulière, à la mesure de cet enjeu, en matière de conditions de travail et une réelle vigilance à l'égard de celles-ci. Une telle démarche doit être considérée comme bénéficiant à tous, la réduction des risques, notamment par une amélioration du travail à l'homme, constitue également un facteur important de compétitivité de l'entreprise.

Le présent avenant s'inscrit dans le prolongement des orientations récentes de longue date par les partenaires sociaux de la branche, d'intégrer dans leurs décisions l'exigence de prévention des risques professionnels. Ainsi, par exemple, l'instauration d'un temps de pause obligatoire, sans réduction de durée minimale de travail, à une époque où la réglementation ne prévoyait pas même l'obligation d'une pause au-delà de 6 heures de travail.

La branche a contribué activement, au travers du CTN D au sien de la CNAM, à l'élaboration des recommandations applicables aux tâches effectuées par les salariés (mise à disposition de protections électriques huiles levées notamment au rayon liquides, fixation d'une limite de poids soulevé par les hôtes et hôtesse de caisse, détermination de règles applicables à la maintenance manuelle de machines à outils des opérations de dé-

## Avenant n 79 du 16 octobre 2019 relatif au compte personnel de formation et d'entretien professionnel

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTEC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF) : modification de l'article 12.12 de la convention collective nationale

*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019*

L'article 12.12 de la convention collective nationale est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12.12  
Le compte personnel de formation (CPF)

### 12.12.1. Principe et objectif

Depuis le 1er janvier 2015, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque salarié dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui lui permet de bénéficier, à son initiative, de formations contribuant au développement de ses compétences et de ses qualifications, ou à l'acquisition d'un premier niveau de qualification.

Ce compte intègre les heures de travail imputables à la formation (DIF) antérieurement à 2015 et non utilisées, si celles-ci y sont affectées par leur affectation avant le 31 décembre 2020.

### 12.12.2. Affectation du compte

Conformément aux dispositions légales, le compte, géré par la Caisse des dépôts et consignations, est alimenté par les versements réalisés par les employeurs au titre de la contribution forfaitaire financée collectivement par les opérateurs de compétences, auxquels la loi du 5 septembre 2018 a prévu de substituer l'Urssaf à compter du mois de janvier 2021 : le montant de chaque salaire est crédité de 500 ? par an, dans la limite d'un plafond annuel de 5 000 ?, au prorata pour les salariés ayant effectué une durée de travail sur l'année inférieure à la

palettisation, travail au froid, mesures de prévention liées à la manutention et la manipulation des produits lourds de la mise en rayon?). Les recommandations adoptées par le CTN D sont disponibles sur le site AEMLI ([https://www.ameli.fr/paris/entreprise/tableau\\_recommandations](https://www.ameli.fr/paris/entreprise/tableau_recommandations)).

Dans le cadre du présent avenant, les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir la réduction de la pénibilité au travail en plaçant la prévention au cœur de leur action. Ils tiennent à affirmer le rôle essentiel en la matière d'un travail prioritaire mené dans le cadre de la branche pour mettre en place des actions de prévention favorables à la préservation de la santé au travail. Ils conviennent également de ne pas se limiter, en matière de préservation de la santé des salariés, aux questions de pénibilité, et réaffirment leur volonté de poursuivre et d'intensifier leurs travaux afin de contribuer significativement à la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Les mesures mises en œuvre dans le cadre du présent avenant visent en priorité à permettre aux entreprises d'effectuer des investissements au moins 50 salariés et moins de 300 salariés tenues par la négociation d'un accord collectif ou, à défaut, par l'élaboration d'un plan d'action d'opter pour une troisième voie en appliquant les mesures élaborées ci-dessous. Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ce que les entreprises non concernées par cette obligation puissent mettre en place un dispositif de prévention de la pénibilité en appliquant de manière volontaire tout ou partie des mesures du présent avenant.

moitié de la durée légale de 1 607 heures ;  
? la somme de 500 ? est portée à 800 ?, et le plafond porté à 8 000 ?, selon les mêmes règles de prorata, pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme reconnu au CAP, un titre professionnel enregistré à ce niveau au RNCP, ou une certification reconnue par une certification collective de branche, ainsi que pour les travailleurs handicapés.

Pour l'alimentation du compte, les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de prorrogação ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont légalement considérées comme des périodes de présence.

### 12.12.3. Gestion du compte personnel de formation

Chacun des salariés de la branche a accès à un compte dématérialisé gratuit (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/>).

Ce compte dématérialisé lui permet également de consulter les formations éligibles, et de créer son dossier de formation, et plus généralement de souscrire d'une adhésion à la certification professionnelle.

### 12.12.4. Formations éligibles au compte personnel de formation

Les salariés ont légalement accès, via leur compte personnel de formation, à l'ensemble des formations enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique, ainsi qu'à un certain nombre d'actions ou dispositifs, selon le cas échéant des règles et conditions propres à chacune d'elles et précisées sur le site moncompteformation, et notamment dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), d'un bilan de compétences, du permis de conduire, ou d'une création ou une reprise d'entreprise.

### 12.12.5. Modalités de financement du compte personnel de formation

#### 12.12.5.1. Montants du CPF hors temps de travail

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation en totalité en dehors de son temps de travail y procède librement. Aucune cotisation n'est retenue sur le salaire de l'employeur n'est requise, sauf si le salarié souhaite bénéficier d'abondement de la part de l'entreprise (voir paragraphe 12.12.6).

Le salarié peut néanmoins, s'il le souhaite, en informer son employeur, notamment si ses horaires de travail ne sont pas fixes, afin d'examiner en commun comment ses horaires de travail et de faire évoluer son contrat.

#### 12.12.5.2. Modalités du CPF sur le temps de travail

##### a) Procédure

Le salarié souhaite mobiliser son CPF en totalité ou en partie sur son temps de travail en bénéficiant d'un maintien de rémunération de la part de l'employeur dont sollicite l'accord de celui-ci en l'informant de la formation concernée, du contenu de la formation, du lieu de la formation.

La demande du salarié doit être effectuée au maximum 60 jours calendaires avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à 6 mois, et au maximum 120 jours calendaires avant, lorsque la formation envisagée est d'une durée d'au moins 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre au salarié.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation en totalité de la demande.

##### b) Cas de mobilisation de plein droit du CPF sur le temps de travail

Par exception, les personnes suivantes sont considérées comme ayant obtenu l'autorisation d'absence rémunérée est de droit dans le cadre des unités de compétences suivantes :

? pour les salariés titulaires au plus du CAP ou d'une qualification équivalente (niveau 3 de la nomenclature des certifications 2019 des niveaux de certification) : lorsqu'ils souhaitent mobiliser leur CPF pour une évaluation Cléa (socle de compétences et de connaissances), ou pour une formation dont l'évaluation a démontré la nécessité pour l'obtention de la certification Cléa ;

? pour les salariés titulaires au plus du baccalauréat ou d'une qualification équivalente (certification détenue au plus égale au niveau 4 de la nomenclature des certifications 2019 des niveaux de certification), lorsqu'ils souhaitent mobiliser leur CPF dans le cadre d'une évaluation ou formation Cléa numérique, ou pour une formation dont l'évaluation Cléa numérique a montré la nécessité pour l'obtention de la certification ;

La demande du salarié doit être présentée conformément à la procédure décrite au ci-dessus. L'accord de l'employeur reste requis sur le choix de la formation et le lieu de la prestation.

Afin de faciliter la mise en œuvre des présentes dispositions, les employeurs sont invités à examiner la possibilité de proposer en complément des services (déplacement, hébergement), selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

L'absence est considérée comme une période de travail effectif pour les droits du salarié (acquisition des droits à congés, ancienneté, calcul de la prime allouée ?).

#### 12.12.6. Abondements

Au sens des dispositions de la présente convention, l'abondement du CPF désigne le fait pour l'employeur de verser une somme supplémentaire au crédit du salarié dans le cadre du financement d'une formation du CPF.

Le salarié souhaite mobiliser son CPF en totalité en dehors de son temps de travail mais qui ne dispose pas sur son compte de formation suffisant pour la formation des compétences, peut solliciter un abondement auprès de son employeur, visé par la formation de ceux-ci en complément pour leur formation excédant la valeur de son compte.

Cet abondement est de droit et ne peut en conséquence être refusé par l'employeur, dans la limite d'un montant égal à 50 % des droits inscrits sur le compte, lorsque la formation du CPF est :

? dans le cadre d'un CQP de la branche, ou d'un CPQI pour lequel la branche est partie prenante ;

? dans le cadre d'un bilan de compétences.

Afin de ne pas pénaliser le salarié mobilisant son CPF de manière fractionnée sur 2 années successives, notamment dans le cadre de l'acquisition de différents blocs de compétences de CQP ou d'un bilan de compétences précédant ou succédant à tout ou partie d'un ou plusieurs CQP, et faciliter ainsi la continuité de parcours professionnels, le salarié peut demander l'employeur de ce choix de formation dès la première des mobilisations, auquel cas le montant d'abondement au titre de l'ensemble des années de ce parcours est égal au total à 50 % de la somme irrisuée au moment de la réalisation de la première des formations successives. L'abondement est effectué au moment du versement de la somme des formations le nécessitant.

L'abondement est également de droit, selon les mêmes règles de calcul et de fonctionnement, lorsque l'autorisation d'absence rémunérée est de plein droit en application de l'article 12.12.5.2 ci-dessus.

L'abondement de l'employeur, à titre volontaire en application des présentes dispositions ou à titre facultatif, implique de requérir son accord sur le choix de la formation et du lieu de réalisation de la prestation.

L'abondement de l'employeur est exclusivement affecté au financement de la formation qui y a ouvert droit ; en cas de report de la prestation, l'abondement sera restitué à l'employeur si le montant est bloqué dans l'attente de la réalisation de la prestation, dans la limite de 12 mois, et selon les conditions générales du CPF en vigueur, complétées si nécessaire par accord de branche une fois ces conditions convenues en totalité ; en cas d'annulation de la prestation, la somme est restituée à l'entreprise.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à la possibilité d'abondements dans le cadre d'autres utilisations du CPF, sur le temps de travail ou en dehors de celui-ci, ni à la possibilité d'abondement au-delà de la limite de 50 %.

Article 2 - Dispositions relatives à L'entretien professionnel :  
modification de l'article 12.11 de la convention collective nationale

*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019*

L'article 12.12 de la convention collective nationale est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12.11  
L'entretien professionnel

##### 12.11.1. Objet de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour objet l'examen des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, et d'élaborer des projets professionnels, à la lumière de l'expérience, à l'activation du compte personnel de formation du salarié, au crédit annuel résultant des versements de l'employeur et aux dépenses qu'il est susceptible de faire en sus de ce versement.

L'entretien professionnel ne se confond pas avec l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, ayant pour objet l'évaluation du travail du salarié ; en revanche, afin de faciliter la tenue des entretiens, ceux-ci peuvent avoir lieu à la suite l'un de l'autre.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié est à l'occasion de son entretien informé de l'existence de cet entretien et de sa périodicité ci-après.

##### 12.11.2. Périodicité de l'entretien professionnel et modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié

Dans le cadre de la présente convention collective, l'entretien professionnel doit avoir lieu en moyenne tous les 2 ans, de telle sorte que pour chaque période de 6 années consécutives à compter de son embauche(1), le salarié puisse bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels, espacés d'au moins 6 mois.

Un entretien professionnel est de droit, à la demande du salarié, lorsque celui-ci n'en a pas bénéficié depuis plus de 24 mois.

Il est par ailleurs rappelé qu'en application des dispositions

légales, un entretien professionnel doit être proposé au salarié après un délai d'un an et au retour de congés de longue maladie, de longue maladie, de mobilité voient être sécurisée, congés de maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, de solidarité familiale, sabbatique), ou, à l'initiative du salarié, avant sa reprise. En cas de congé de longue maladie ou de solidarité familiale, un entretien doit également avoir lieu avant le départ.

Au terme de chaque période de 6 années, l'entretien doit être organisé au plus tard un récapitulatif du parcours du salarié. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, s'il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié, sur la période des 6 années civiles, de trois entretiens professionnels et d'au moins un atout de formation non obligatoire, ou d'au moins deux entretiens professionnels et d'au moins deux atouts de formation non obligatoires, son compte personnel de formation est abondé du montant prévu par la législation (3 000 € à la date du présent accord), et selon les modalités déterminées par les textes (date de versement, non prise en compte pour l'appréciation des plafonds de 5 000 ou 8 000 € ?).

*En cas de suspension du contrat de travail (à l'exception des congés payés), le terme de la période de 6 années est reporté d'autant. (2)*

Au sens des présentes dispositions, une atout de formation non obligatoire est une atout de formation que la loi, la réglementation ou une convention collective n'impose pas au salarié comme condition d'exercice de son emploi ou activité professionnelle.

Les atouts de formation résultant d'une subvention par le salarié de son CPF ne sont pas pris en compte dans ce bilan si l'entreprise n'a pas, en sus de l'alimentation du compte, participé à leur financement sous forme d'abondement du compte et/ou de paiement de rémunération.

À titre transitoire, en application de l'article 7,1°, de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, pour les salariés intervenant jusqu'au 31 décembre 2020, il peut être justifié, en sus des atouts énumérés au cours des 6 années, de l'accomplissement des obligations prévues antérieurement à la loi du 5 septembre 2018 par l'article L. 6315-1 du code du travail (soit, plutôt qu'un atout de formation non obligatoire, au moins deux mesures parmi les trois suivantes : suivi d'au moins une atout de formation, atout d'éléments de certification, et parcours (sauf à la professionnelle)).

Cas particuliers des entreprises en croissance :

Afin de ne pas pénaliser les salariés recrutés dans le cadre de contrats en alternance, qui ont par définition bénéficié d'action de formation dans le cadre du contrat, le décompte des périodes de 6 ans débute à compter de la ratification de celui-ci en CDI, ou de la fin de la période de formation en cas de contrat en alternance en CDI. »

*(1) À titre d'exemple, pour les salariés présents à l'effectif au cours de l'année 2014, cette obligation doit avoir été remplie au 31 décembre 2020.*

*(2) Le cinquième alinéa de l'article 12.11.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)*

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

La loi elle-même ayant prévu en matière de bilan à 6 ans un

## Accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

régime différent pour les entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu d'ajouter certaines différences solennelles de l'entreprise, les exigences d'employabilité et de développement des compétences des salariés étant identiques.

Article 4 - Entrée en vigueur. Durée. Publicité  
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Pour les entreprises adhérentes à la fédération du commerce et de la distribution, le présent accord est accessible à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail, y compris au sein des DORM (direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et par voie électronique à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr)) et, s'agissant des entreprises retenues au compte personnel de formation, pour les démarches intervenant à compter du 1er janvier 2020. À l'égard des entreprises non adhérentes de la FCD, il entre en vigueur à compter de son extension.

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Les entreprises adhérentes conviennent de prendre en charge l'extension du présent accord, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

La branche du commerce de détail à prédominance alimentaire fait face à d'importantes mutations, affectées de manière significative son modèle économique. Dans ce contexte, les compétences des salariés représentent un enjeu essentiel, tant au regard de la nécessaire compétitivité des entreprises que de l'adaptation de tous aux évolutions en cours. La formation professionnelle constitue un outil majeur pour y parvenir.

Après le travail mené conjointement avec d'autres branches du commerce dans la sous-branche du FCORO en 2017 et celui mené dans le cadre de la CNPE pour la détermination des besoins de prise en charge des contrats d'apprentissage, le présent accord représente le premier volet dans l'adaptation de la convention collective de branche aux modifications résultant de la loi du 5 septembre 2018, résultant de la nécessité de donner une visibilité aux entreprises et à leurs salariés sur les points qu'il comporte.

Si les évolutions du compte personnel de formation peuvent permettre une plus grande autonomie du salarié dans la construction de son parcours professionnel, elles peuvent aussi conduire à des écarts parallèles entre le plan de développement des compétences et la formation à l'initiative du salarié y compris dans des cas où la conjonction des moyens permettrait au salarié une meilleure formation bénéficiant au salarié comme à l'entreprise. L'entretien professionnel constitue dans ce cadre un moment privilégié de réflexion partagée, dont les parties s'engagent à développer et à enrichir en fonction des possibilités offertes par le présent accord de manière adaptée à la variété des parcours professionnels.

Les parties conviennent de mener sans délai les discussions relatives aux aspects de la réforme, dans le respect de la fin de la branche.

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre de la pomtoiron ou rriceveonson par atnenrlace dnas la branche, nnoatemmt en fixant, conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, la liste des ccfantieoirtis psieonerlfnolses éligibles, dnas la prepisevtsn pour le salarié d'un camehgennt de métier ou de pioresfsn ou de bénéficiaire d'une pomtiroon slcaioe ou professionnelle.

Les firmiaotons identifiées répondent au rpeset des critères de frote miatuotn de l'activité et de riquse d'obsolescence des compétences pour les eeiestnrtps et salariés relvenat de la cnviotnoen clevlctoie naaloite du crecmoe de détail et de gors à prédominance antiriemale (IDCC 2216).

#### Article 2 - Forte mutation de l'activité de la branche En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

La très frtoe mttaioun de l'ensemble de son activité que la bahrnce connaît a cdiunot en 2018 à la ciocoslunn avec l'État d'un accord-cadre notaanil d'engagement de développement de l'emploi et des compétences ; les évolutions aulelexuqs diot friae fcae le commerce de détail et de gors à prédominance amltieanire y snot précisément décrites, nteoamnt d'un pinot de vue économique, de même que l'évolution des mdeos de vnete et les conséquences pvnaut en découler en teemrs d'emploi.

Les cfeifhrs tdrsauviet l'évolution des mdoes de vetne et la nécessaire aiatptadon du secteur.

En 2019, la prat du e-commerce dnas le toatl du comcreme de détail aitntet 10 %.

Le ttoal des vtnees de prdiotus et de siervecs sur ietnrnet en Frcane s'élève en 2019 à 103,4 milliirdas d'euros (+ 11,6 % par rapoprt à 2018).

En 10 ans, les vnets de ptidorus et de seivecs sur inentret ont été multipliées par quatre.

En 2019, 62 % des Français iqudninet avoir effectué un ahcat sur irennett au cuors des 12 dreneris mios ;

Les gndreas et moeneyns scfueras snot confrontées à un ruelc sceutturrl de lreus vtnees de ptodirus non-alimentaires. L'essor des eenisnges spécialisées, le boom du ccoremme en lngie et le cmghneeant de cmeoernpotmt des csnaeoomrmtus ont contribué à ce déclin. La fréquentation des hypermarchés est en baisse. Luer cffhire d'affaires de 153 miadirrls d'euros n'est puls réalisé qu'à 20 % dnas la vnete de pruoitds non-alimentaires, cotnre 28 % en 2010 ;

La cmnaoitsomn aarlnehtie hros diicmole se développe de puls en plus. La prat de marché dnas les dépenses atrieelmans des hyperps et supermarchés s'est établie à 46 % en 2018 alors qu'elle représentait puls de 50 % en 2010 ;

Au sien de la prisoesfn le « Drive » s'est considérablement développé. Sleon les premières enmtitsioas 2019, le chiffre d'affaires des « Dviers » daviert attnirdee 6,9 mdiarlls d'euros en 2019, en pgsrosioein de 7,8 % ervonin en 1 an.

La presse riale également de manière précise la stitaouin de la barnhce et les ejenux auueqlxs elle diot faire face.

« Le Mndoe » du 15 jiun 2019 tritait ainsi l'un de ses arltices « Puer sur l'emploi dnas la grndae dibtsiroutin » ; « Anelerttivs économiques » de seretmpbe 2019 écrit que « l'évolution des modes de cootasnommin entraîne la csire de l'hypermarché. De qui mcenaer l'équilibre du scteur et des centianes de mliiers d'emplois » ;

« Azamon : vres l'infini et Pôle epmoli ! Une mihacne qui détruit 7 900 eopimls en Frcane » (novembre 2019) la ntoe d'analyse de Mionur Mahjoubi, député du 19e aerdeinonsrst de Paris, décrit en 19 paegs la stuotiain ;

Un dessior de Plhppiie Btnarerd des « Échos », publié le 5 décembre 2019 et intitulé « Puuooqri les caissières vnot complètement disparaître » met en anvat la spécificité des métiers liés aux encaissements. Il dépeint le cextntoe et les enjeux à vnier pour le seetucr de la manière snuvatie : « Dnas les seuprs et hypermarchés, les hôtes de cssaie snot ercnoe à 90 %

des femmes. Elels étaient 150 000 il y a 10 ans. Elles ne sronet puls que 120 000 dnas 5 ans. Mias en réalité, luer métier évolue vres la polyvalence. Cseoinl aux clients, msie des puioitrs en royan : le steecur réfléchit à luer avenir. Partout, les systèmes d'encaissement aotiuqmtuae se sophistiquent, du pieament par srapnthome à la rcisaasneconne faciale. »

#### Article 3 - La réponse aux risques d'obsolescence des compétences

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Pour répondre aux ejnuex socio-économiques mjaures et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la brncahe du cceromme de détail et de gors à prédominance aaniiertlme a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la ltsie des cfirieictnotas pofesoenlnsires éligibles à la « Pro-A » à prtiar de fmlelias de métiers stratégiques dnas le cmormce pour lselequ les rcfoenmeent et l'acquisition de compétences nolveleus snot nécessaires.

Ces fealmils snot les sueiavnts :

- ? logistique/transport ;
- ? mnangementat d'équipe et d'exploitation louisqigte ;
- ? vtene (alimentaire et non alimentaire), métiers de sveiercs et de bohcue ;
- ? maagneemnt en msigaan et spopurt ;
- ? numérique et digital.

Plusieurs études menées au sien de la bcanrhe ces dernières années ont premis :

- ? de déterminer des daminoes sur lequles le rfernonemect des compétences est un ejenu pttiriraioe ;
- ? d'identifier les métiers suos tension, les puaoercs à développer et les pucubils visés.

C'est dnas ce carde que l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sur l'impact du diitagl dnas les erineprets du commerce, mené par l'observatoire pspiertocf du cmrroee suos l'égide du ministère du travail, ernte 2017 et 2019 a, etnre autres, mis en egrxuee trios denaioms sur lulesqes le recfnereomnt des compétences est un eejnu ptoiarriie aifn d'éviter luer obsolescence. Il s'agit de :

- ? la gioetsn de la rtaoilen cilent ;
- ?? muix appréhender le clniet en établissant une reloatin celint puls aonproifdpe ;
- ?? s'adapter aux nevulleos iegcexns et aux évolutions des atettnes des cntlies (accueil, ceoinsl et rotaneenlil puls poussés) ;
- ?? fifdiueilr et pleoaiessnrnr le paourrcs cleint ;
- ?? développer l'information et le cionelc ncleint ;
- ?? maîtriser les nuoaevux ceods de la rolitaen celint ;
- ?? meux connaître et ingtearir avec ses ctienls ;
- ? l'optimisation de la chaîne lgtuoiiqse ;
- ?? oitmipser les arnoetvoinsnpimpes et la giosten des fulx leusotqihs dnas une loiuqge de développement dbuarle ;
- ?? sécuriser la chaîne luigoitqse en miisamnt les rqueus naturels, sociaux, économiques ;
- ?? uiletsir de nuaeovux otulus de sueopsirivn et de pgoaitle ;
- ? le mgnamaneet de proximité ;
- ?? firae évoluer le rôle d'animation du maenganmet pour aepcmcgnoar les évolutions des osntaaorigins et leurs aaitdopants au cmeagneht ;
- ?? apaetdr les moeds de mnemgeaant et les ciontinods de tavaril aux nleevulus atetents des salariés et aux besions des erretniesps ;
- ? sécuriser les pcrrouas pesnrlefnssois en mansit sur la ftooriman et en acgcoanpmnat le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences par la faimrootn certifiante, pour ptrmeerte aux eeterprisns du cmmeroe de farie fcae aux mnoutuiats économiques et slciaeos et pour sécuriser les procuars psronsfelinoes des salariés, est un enjeu meaujr aeuuql les segantirias de cet accord snot tuot particulièrement attachés.

Par ailleurs, l'essor omni-canal des eersnptirs nécessite un développement et un rconneeemft des compétences dnas les métiers de la Data. Ces métiers pnnent une pacle consrisate dnas l'analyse des données aifn d'optimiser les pcurraos uistruaeitls et les ventes.

Enfin, l'étude sur les métiers en tesnion dnas la brncahe réalisée en 2016, (source : Repères & tnacdenes 2018, oesvirobrtae pteicopsf du commerce) a peirms d'identifier que les fillmaes de

métiers suos tnoeism snot les svuenitas :  
 ? métiers de buohce ;  
 ? emrncendaet (management) ;  
 ? vente.

Elle justifie, puor ces métiers, l'acquisition de compétences de bsae « c?ur de métier » délivrées par les pireemrs nevuaix de cifnatoiceters professionnelles.

L'EDEC cconlu en 2018 aevc l'État a nanemmott puor objet, sur la bsae d'une qcaittanoiuifn des évolutions de l'emploi à prévoir par bissan d'emploi, d'accompagner au miuex les salariés des erpnetseirs en évitant dnas la mresue du poslsbie les rrtpeuus dnas les ttaciejeros professionnelles. Le diipissotf de « Pro-A » représente dnas ce cdrae un outil majeur.

Enfin, les sneirgatais du présent accrod s'accordent puor aeimfrfr que, quel que siot le métier visé dnas la branche, le rconermfneet des compétences, puor sécuriser les prauorcs professionnels, est d'autant puls imarntpot que le ccommere est un seteur d'embauche puor les jneues (21 % des efecitffs ont monis de 26 ans), intégrateur sur le marché du tiaravl et qui frvoasie l'insertion et la réinsertion psonsrflenollee aevc de nuombex salariés snas diplômes. Les salariés des preermis niuavex de qftuiaiilaocn représentent 80 % des efecitffs de la bcranhe professionnelle. De nouembrx caedrs et memerbs d'encadrement snot issus de prtmooin itrnene et pveunet ne pas présenter de quaiffoicain pseornsnfoille ialnite crnnpoodaset à luer emplpi actuel.

#### Article 4 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020*

La protiomon ou rcinvreosoen par alternance, msie en ?uvre d'un common acord etnre l'employeur et le salarié, coernnce les salariés visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du tiraval à siovar les salariés en CDI ou en cnoartt uique d'insertion et nmanmoet cuex dnst la quafctoialin est iuiftnfnase au rrgaad des évolutions tegcuolnhoieqs à venir.

Il cnronee également les salariés placés en potsiion d'activité pttlriaee mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Elle puet se dérouler en tuot ou pirate sur le tpems de travail. La pairete de la « Pro-A » se déroulant sur le tpeps de trviaal n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Elle vise, conformément à l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail, les salariés n'ayant pas atneitt un neviau de qiocifuatalin sanctionné par une ctiorfitceain plsesonierfonle enregistrée au RCNP cesraoonndrpt au gadre de licence.

(1) *Alictre étendu suos réserve du rescpet des dtipiisossos de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.*  
 (Arrêté du 6 nrevbmoe 2020 - art. 1)

#### Article 5 - Certifications visées

*En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022*

Dans le crade du présent accord, conformément à la réglementation en vigueur, les paetirs repnallpet que CléA et CléA Numérique snot éligibles de droit.

Sont éligibles à la prootmion ou rnovercosin par arenclatne les crfentiitcaos définies par la bhrnace faugnirt ci-après. Il s'agit de CQP-CQPI et des bolcs de compétences qui luer snot rattachés, ainsi que des diplômes et titers professionnels.

Les ftoromanis ivncteias snot retirées de ltsie itlnaiee et remplacées, lorsque clea est le cas, par les finortmaos acteivs déposées par les cfeetauiritcrs et enregistrées au répertoire niaoantl des coaeitrncftis professionnelles.

Les fiaonotrms ivctnieas et non encroe réactivées snot également conservées aifn d'être amuotmqeauttt ajoutées dès luer reeelnlveonumt au RCNP conformément à la doictrne définie par la DFEGP ntarteemtt que les ciitarconietfs fsaaint l'objet d'une procédure de roleelennumvet ou d'inscription au RCNP ne fonet désormais puls l'objet d'une esulcxon dnas les arrêtés d'extension, mias d'une slpmie réserve. Les seantriagis du présent avnneat précisent que les pertojs de citcirofnteias présents dnas la lsite s'ajouteront aquaunmeiottmet à celle-ci dès qu'ils snot renouvelés au RCNP.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique transport			
RNCP32101	CQP	Préparateur de commandes	?
RCNP34908		Technicien en logistique	4
RNCP34989	CQPI	Agent Logistique	3
RNCP1120	Bac pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
RNCP34857	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre professionnel	Conducteur du torapsrnt rteiour de mesadairchns sur porteur	3
RNCP34860	Titre professionnel	Préparateur de coemdnams en entrepôt	3
RNCP34198	Titre professionnel	Responsable logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
Management d'équipe et d'exploitation logistique			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	?
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	?
RNCP29992	Licence professionnelle	Management des puroecsss liguistoeqs (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence professionnelle	Logistique et pioagtle des fulx (fiche nationale)	6
RNCP23939	Titre RNCP	Responsable logistique	6
RNCP35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
RNCP35646	Titre RNCP	Responsable de pittee et myeonne structure	5
RNCP35400	BTS	Gestion des toptarsrns et liigusqtoe associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion liqogisute et transport	5
RNCP1901	Titre professionnel	Technicien ? supérieur/ thnieincecne ? supérieure en méthodes et eiatpxlootin logistique	5
RNCP36237	Titre professionnel	Technicien (ne) en lguiqosite d'entreposage	4

RNCP35124	Titre RNCP	Technicien screeivs de l'électroménager connecté	4
Vente arnlitmeaie et non artniiehmae ? Métiers de bouche			
RNCP32092	CQP	Vendeur charcuterie	?
RNCP32093	CQP	Boulangier	?
RNCP32094	CQP	Poissonnier	?
RNCP32095	CQP	Boucher	?
RNCP32096	CQP	Caviste	?
RNCP32097	CQP	Vendeur futirs et légumes	?
RNCP32098	CQP	Vendeur fromages	?
RNCP32447	CQP	CQP employé de commerce	?
RNCP32105	CQP	CQP vdeuner de pidortus non alimentaires	?
RNCP30065	Licence professionnelle	Gestion des ahtcas et des approvisionnements	6
RNCP29740	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
RNCP34031	BTS	Management Cocrmeaiml Opérationnel	5
RNCP34030	BTS	Négociation et Dliisigtotaan de la Rtloeian Client	5
RNCP4617	BTS	Technico-commercial	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial pudrtios aarnmitliees et boissons	5
RNCP2927	DUT	Techniques de commercialisation	5
RNCP32291	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
RNCP36141	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale	5
RNCP34079	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RNCP	Assistant de direction	5
RNCP13939	Bac pro	Technicien ceionsl vnete en alimentation	4
RNCP9638	Bac pro	Accueil ? Reiaoltn citenls et usagers	4
RNCP32208	Bac pro	Métiers du cmeromce et de la vnete oitpon A : animoatn et getoisn de l'espace commercial	4
RNCP32259	Bac pro	Métiers du cemmrcoe et de la vetne oipton B : pistcrepoon clientèle et vtlasoiaorin de l'offre commerciale	4
RNCP7067	Bac pro	Boucher cihearutcr traiteur	4
RNCP7069	Bac pro	Poissonnier écailler traiteur	4
RNCP7068	Bac pro	Boulangier pâtissier	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4
RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulangier	4
RNCP1012	Brevet professionnel	Sommelier	4
RNCP4551	Brevet professionnel	Fleuriste	4
RNCP13620	Titre professionnel	Vendeur (se)-conseil en magasin	4
RNCP35233	Titre professionnel	Assistant meganar d'unité marchande	4
RNCP34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et aiusviouedel à domicile	4
RNCP18121	Titre RNCP	Employé de vntee peovynlalt en magasin	4
RNCP10541	BEPA	Conseil-vente	3
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3
RNCP18704	CAP	Boulangier	3
RNCP5226	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fromager	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier pyllaevont du commerce	3
RNCP8812	Titre professionnel	Employé caomeircml en magasin	3
RNCP1852	Titre professionnel	Agent magasinier	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé traiteur	3
RNCP742	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en alimentation	3
RNCP6985	Mention complémentaire	Sommellerie	3
RNCP701	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	3

RNCP2444	Mention complémentaire	Pâtisserie boulangère	3
RNCP6895	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, csfeniore spécialisées	3
Management en msagain et support			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé giesotn d'un pinot de vente	?
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magasin	?
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en magasin	?
RNCP30086	Licence professionnelle	Management et gtoesin des organisations	6
RNCP30055	Licence professionnelle	Commercialisation des pdirtuos aitemrilaens (fiche nationale)	6
RNCP35754	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
RNCP36534	Titre	Responsable de disibotriutn omnicanal	6
RNCP34977	Titre RNCP	Responsable cocermml et marketing	6
RNCP18000	Titre RNCP	Responsable mtnrkeag et commercial	6
RNCP35540	Titre RNCP	Responsable cimmearoel et marketing	6
RNCP13596	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	6
RNCP35758	Titre RNCP	Responsable du développement mreintkag et vente	6
RNCP34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP34809	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RNCP	Gestionnaire de paie	5
RNCP36390	Titre RNCP	Assistant de geiston et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RNCP	Médiateur saicol accès aux ditors et services	4
Numérique et digital			
RNCP29971	Licence professionnelle	Métiers du numérique : ceopionctn rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la staiqutsite (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux inomqfraitetus et télécommunications	6
RNCP30060	Licence professionnelle	E-commerce et mitkrneag numérique	6
RNCP31185	Titre RNCP	Concepteur dgnseeir graphique	6
RNCP35959	Titre RNCP	Développeur web	5
Les patiers sragianteis complètent la liste avec les tiros ciaefiritotncs ci-après, éligibles à la pmtioorn ou ricvoesoernn par anantelce ueenimqnt dnas le cdrae d'une VAE puor les salariés n'ayant pas attneit un nvaieu de quioilatatifn cndonoraspret au gdrae de la lcniece :			
RNCP35907	Master	Marketing, vente	7
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP10220	Master	ESC Mlpeltoienr prmgomrae gdnare école	7

Article 6 - Modalités de mise en œuvre  
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Le crtnaot de tiarval du salarié fiat l'objet d'un aanenvt qui précise la durée et l'objet de la rncsovereion ou pmoiorotn par alternance. L'avenant au crtnaot est déposé auprès d'Opcommerce.

À l'exception des aocitns puor leesleluqs anucue durée mnmlaie n'est requise (à ce jour, anocitns de VAE, CléA, CléA Numérique) :

1. ? La durée de la piroootmn ou rcsnoevrioen par aentaclrne est cprismoe etnre 6 mios et 12 mois.

Cette durée puet être allongée jusqu'à 24 mios :  
? lqourse la nratue et la durée de la cfttoirciaein visée l'exigent, nteamomt s'agissant de crtaenis diplômes de l'Éducation ntaalonie ;  
? lusqroe la potmroion ou rooseecinvn par anenlarcte vsie un CQP de la bhnrcae ou un CPQI dnas lqueel la bnrhace est ptiare prenante, suos réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dnas le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée cennltoninovlee maximale.

Conformément à l'article L. 6325-11 du cdoe du taraivl la durée de la « Pro-A » puet être allongée à 36 mios puor :  
? les pronneses de 16 à 25 ans n'ayant qui n'ont pas validé un sceond cylce de l'enseignement snocdraeie et qui ne snot pas tlairuities d'un diplôme de l'enseignement teocuqhiglone ou psnsnofeoiel ;  
?les duendrames d'emploi istncirs duepis puls de 1 an sur la liste

des denauemrds d'emploi (1) ;  
? les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux altudes handicapés ou aux pennoress ayant bénéficié d'un cantrot uinque d'insertion.

2. ? Les anocits d'évaluation, d'individualisation du purcaros de formation, d'accompagnement etxerne et de formation, ont une durée crmoispe enrte 15 % et 25 % de l'action prévue dnas l'avenant au canortt de travail, snas piouovr être inférieure à 150 heures. Ctete durée prruoa être portée au-delà de 25 %, luorqse la nrutae de la qaiuifilaotcn l'exige neaontmmt dnas les mêmes cas que cuex petanrmett d'allonger la durée de la proiomotn ou roisvneorcnc par aalcnterne jusqu'à 24 ou 36 mois.

L'employeur désigne, pmrai les salariés de l'entreprise, un tuuetr chargé d'accompagner caquhe bénéficiaire de la rescncieroovn ou poortmoin par alternance.

(1) Les tmeres « les dudmaerens d'emploi irntciss deupis puls d'un an sur la liste des dumdenreas d'emploi » snot exculs de l'extension en tnat qu'ils cnrieoevtennnt aux dpssitioinos prévues par l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 6 nbvemroe 2020 - art. 1)

Article 7 - Évolution de la liste  
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Les pretias sigietarans cneeonvnt de se rvoier assui seuovnt que nécessaire aifn d'actualiser la liste et les euenjx en fnoioctn des taavurx de la CNPE et de l'observatoire de la branche.



semrbptee 2018, a puor oebcijtf de ciruoebtr à répondre à ces enjeux, en définissant un eveneominnt et des meeurs fvebaalros à la fomrioatn pnfenloersosie et au développement des compétence, peenmatrt la msie en pcale de purocras de faitoomn aftics et innovants.

La ppcorsitvee portée par l'observatoire de la brhance suos l'autorité de la CNPE teint à cet égard une pacle centrale.

Les pnearetris soaiucx sngitarieas sungenliot l'importance tnat de la poiortomn des métiers, que de l'emploi et de la foaitromn professionnelle, au paln nnataoil cmmoe au puls près des territoires, en maettnt à la diiioostspn des acetrus l'ensemble des données disponibles, adaptées aux eerrpnitess de la bcranhe puor les orienetr au mieux dnas lreus décisions.

Ils réaffirment luer atahemetnct aux ditssofpiis d'alternance puor le recrutement, le développement des compétences et l'employabilité des caarlbtuoroles : l'apprentissage, la psfaliorioanesnisotn snot des oulits particulièrement adaptés à l'insertion penlsloresfinoe au sien des eperetrss de la branche, de même que la rsecoevniorn ou pimoorotr par aacerlncte (Pro-A) au mtienan en emploi.

L'action des painaeterrs sacioux s'inscrit dnas luer volenté cmmuone que les estepeinrrs de la brhacne pssniuet ctinouer à cutontiser un stuecer privilégié d'accueil, neontmmt des jeenus travailleurs, et y cmprios puor cuex sitors du système sriacloe snas y aoirv aqcius de quifitcoiialan professionnelle, mias également de talievuallrs en reconversion, et en luer aarptnot des pciveretepss fortes d'évolution professionnelle. La dmqianuye prtiraiae en matière de cotenrciitfais au sien de la bahrnce représente un itamornt leveir en la matière.

Elle vsie également à pteerrme aux dadruemnes d'emploi, nmotenmt les puls fragiles, d'accéder aux eplomis dnas la bahrnce par la peosriaanlsifnoiotn et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en lein aevc le sicvree pibluc de l'emploi, asini que tuos les svecires de l'information et otionraten présents sur l'ensemble du territoire.

Elle gnaatirt l'égal accès des hmeoms et des fmemes à la frmation et à l'orientation au sien de la branche.

#### Article 12.1

##### Observatoire pspeoictf des métiers et des qnioiatclufais de branche

La cnsnaaionsce et l'analyse des bsiones en eilmops et compétences est un impératif dnas la crtotnuioesn et la msie en ?uvre de la pqolitiue d'emploi, de fomtoarin et de qiatlocufan au sien de la branche.

Sous l'égide de la CPNE, l'observatoire pcsiepotrf des métiers et des qnaftuciaioils de la barhnce custiotne l'outil tucnhqeie partiarié de cnsaonnasice et d'analyse de l'emploi et des bsnioes des entreprises. Il a également une miisoss de pocvipreste et d'anticipation de l'emploi et des métiers cnotbjarut à la ctioeocpn par les esirtpeens et par la bncarhe de luer pioquile indeuvidile et clcvoilete tnat de geiostn prévisionnelle des eloioms et des compétences que de stioeun des salariés dnas la crstncouoitn de luers prrcuaos professionnels.

En aaliipptcn des dnpoiiissts légales et réglementaires, l'observatoire ppeisrtcof des métiers et des qfnloauiiicts (OPMQ) est mis en palce dnas le crade de la bncarhe professionnelle. Il est financé par la ctioobrtnin fotoarmin prnoeifssolnle émanant des entreprises, dnas le crdae des firas d'information et de missnois des opérateurs de compétences.

Les paretis siaaigertns cnivnnneoet d'engager une réflexion, dnas le crdae de la CPNE, sur la création d'une insntace dotée de la personnalité morale, celle-ci anayt puor ojebt l'observatoire de la bncarhe et la pirooomtn des métiers.

##### 12.1.1. ? Rôle de la CPNE

La CNPE arssue le pgtaloie et le siuvi des tvuraax de l'observatoire prsctpeoif des métiers et des qiucintoiafals de la branche. Elle définit les orientations, les aoitncs nécessaires et sélectionne les éventuels prestataires. Elle fiat le pinot asusi seuonvt que nécessaire sur l'état d'avancement des tavruax et lerus résultats. Elle réalise tuos les ans le blain des taaruvx de

l'observatoire puor l'année écoulée et frsalmoie ses attetens puor l'année svtiunae à tvaerrs un chiaer des charges.

La deonmsiin tratrilireoe des taruvax confiés à l'observatoire est intégrée dnas le chaier des charges. La CNPE dvera également tniér cmote des deademns particulières formulées par la cismsoion paritaire, nmoetamnt dnas le crade de négociations en curos ou à venir.

##### 12.1.2. ? Moenys de l'observatoire pceristpof des métiers et des qncatioafiulus de la branche

Les panterrieas saioucx saignitears se fnxiet puor otbciejf d'assurer à l'observatoire de barchne les myenoss renuds nécessaires par les eneuix axqlueus la poessfiroin est confrontée en matière d'emploi et de compétences, tuot en cnounbiartt aux taravux menés en cmmoun aevc les areuts brcnhaes du cemcrmoie réunies dnas le crdae de l'Opcommerce. À cttee fin, ils cennoevnnit que la moitié au mnios du fceemnnait des misnois d'observatoire pnoevnart des eepeinrrs de la bchanre diot être consacrée ptrioinamireert à des anticos porreps à la bcnhare rvlaenet drctetmeiet de la CPNE, le sdloe étant pirirmtenairot consacré à des anticos tearrsevsn dnas le crdae de l'observatoire proitepcsf du crmcmoeie anisi qu'à des aoitncs cmenomus aevc une ou puleisurs arteus branches.

Il est rappelé que le csieonl d'administration de l'Opcommerce vlaide cqaue année le bugedt consacré aux msiosnis d'observatoire, dnas le crade de la cteoinnvn d'objectifs et de moneys clcnoue aevc l'État.

##### 12.1.3. ? Les tauvarx menés par l'observatoire

L'observatoire pspoitercf des métiers et des quiacaointlfs de la brhacne mène des turavax aynat puor ojbct :

- ? d'éclairer les pnreertaais scoaiux siégeant au sien de la CNPPI et la CNPE sur teutos les qusoietns reanelvt des emplois, des compétences et de lures évolutions ;
- ? de luer petremtre d'assurer lures mnoisiss en matière de certification, dnas le crade des innecasts prproes à la brhacne ou dnas la ptecrpviese des tauvarx au sien des cmomnoisiiis pnnlseisrolfeos civuansttelos ;
- ? d'assurer le svuii et de gitanarr la msie à juor des oiults de la pososerifr en matière d'emploi nmmtoaent cuex développés dnas le crade d'un EEDC de la branche.

L'observatoire est nmeamtont chargé :

- ? de svurie et mtetre à juor le prraoit sautsiqitte qiailttauf et qtuaaittinf de l'emploi dnas la bcarne en plraiuoteir effectifs, srcuttrve de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés ;
- ? sur la bsae de l'analyse des activités et compétences etaitnexss dnas les esprrrnteies de la branche, de mttere à ditpissioin de l'ensemble des eserpenitrs une cirhargopate et un driitspcef des métiers de la branche, et une asnlvae des activités et compétences rqueiess puor l'exercice de ces métiers ;
- ? d'anticiper les évolutions qiitaatuetnvs et qittuavaavleis de l'emploi dnas la bachnre ;
- ? d'identifier les métiers et compétences cfles nécessaires au développement des esrpiretnes de la bncarhe asni que les métiers en fotre évolution, les métiers en tosienn ou en déclin anii que les bneiss en ftmroaon en découlant ;
- ? d'identifier les mobilités au sien de la bncrahe ou irabheetnncrs sur les métiers en déclin et les métiers en tiosnen ;
- ? de meenr les tauvarx d'analyse et d'études nécessaires à la msie en ?uvre d'une GEPC de bahncr et sa déclinaison tarrtlieroie ;
- ? de cidunore des études et rreehchecs en matière de fiamtoorn professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de fmioortan et de certification, nomtemnat puor les cttaifeics de quafiiocliatn ponlsrleienosfe et cfacitierts de quiaiflatnoics interbranches, anisi que puor les diplômés et treits peielfoosnrrss en apupi de la CNPE ;
- ? de fouirn des inarionmfts puor l'alimentation des pioelutiqs « compétences, elopmi et froitamom » au neviau notaanil et régional, ntomnaemt puor la foitрмаon des dndermuaes d'emploi ;
- ? d'outiller les enistererps aifn de les adeir à définir luer goietsn des eilpmos et des prcoarus psfeonsrielons ;
- ? de siruve et d'évaluer la potquille d'alternance de la branche.

##### 12.1.4. ? La duffosiin des taruvax de l'observatoire

Par tous les moyens appropriés, les travaux et projets réalisés, les données recueillies et validées par la CNPE sont mises à la disposition des intéressés.

La CNPE identifie, parmi les intervenants ou études précédentes par l'observatoire, celles ayant vocation à être réalisées publiques, sous une forme adaptée et par tout moyen qu'elle décidera notamment auprès de tout acteur et partenaire national, régional, payeur ou acteur de la formation, de l'information et opérateur de l'orientation.

Les outils permettent d'apprécier le niveau de qualification et les compétences des salariés s'appuyant sur les dispositifs des activités et compétences des autres travaux de l'observatoire de la branche noté mis à la disposition des intéressés et de leurs salariés par tous moyens.

#### Article 12.2

La formation en apprentissage dans la branche

Véritable levier à l'embauche des jeunes, des diplômés d'emploi y compris ceux sans qualification, les dispositifs d'alternance ? apprentissage, professionnalisation et « Pro-A » ? permettent un accès ou le maintien dans l'emploi et offrent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Ils constituent un préalable pour l'embauche ou pour le maintien dans l'emploi, et offrent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Les parties signataires s'engagent à pourvoir leurs actions d'accompagnement du développement qualitatif et quantitatif de l'alternance au sein des entreprises de la branche que soient leurs effectifs et à assurer la qualité de l'accompagnement des apprenants par la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

La CNPE met en place des actions :

- ? de communication auprès des jeunes, candidats et entreprises ;
- ? de promotion des métiers par le biais d'outils (films, plaquettes, fiches métier ?) ;
- ? de rénovation des titres et diplômes en lien avec les ministères concernés ;
- ? de création, adaptation des CQP ou CPQI pour répondre aux besoins des entreprises et aux besoins en qualification des salariés sans que cette liste soit exhaustive.

Le site ? Ressources Humaines ? permet par ailleurs aux candidats de consulter des fiches métiers et de se positionner.

##### 12.2.1. ? L'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur l'apprentissage et donné de nouvelles missions aux branches professionnelles, en lien avec les opérateurs de compétences qu'elles ont constitué.

Dans le cadre de leur engagement pour le développement de l'apprentissage, les signataires s'engagent à ouvrir dans le cadre des commissions professionnelles consultatives, plus particulièrement au sein de la commission professionnelle consultative interministérielle ? Commission ? pour l'adaptation des diplômes aux besoins des entreprises et des apprentis, afin d'assurer qu'il s'agit d'une des conditions déterminantes de la qualification et de la réussite d'un contrat d'apprentissage.

Ils s'engagent à la CNPE de développer des partenariats avec les acteurs régionaux et acteurs régionaux de l'insertion des jeunes et de l'orientation, avec le soutien de l'Opcommerce.

##### 12.2.1.1. ? Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est régi par les dispositions légales et réglementaires applicables.

###### a) Objet et principes de mise en œuvre

L'apprentissage a pour objet de permettre à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des établissements professionnels (RNCP).

Le contrat est conclu pour l'apprenti.

L'apprentissage est un dispositif de formation par apprentissage :

- ? une formation dans l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec le diplôme ou le titre professionnel objet du contrat d'apprentissage ;
- ? des enseignements dispensés pendant les temps de travail dans un organisme de formation CFA dont tout ou partie de ceux-ci peuvent être exécutés à distance en fonction des objectifs pédagogiques et des besoins des apprentis.

###### b) Publics

L'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 à moins de 30 ans, hors cas de dérogations légales et réglementaires (notamment pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans et un jour, qui peuvent exceptionnellement exécuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire, et les travailleurs handicapés, qui peuvent conclure un contrat d'apprentissage sans limite d'âge).

###### c) Nature et durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre l'apprenti ou son représentant légal et un employeur(1) ; il est régi par le Code de l'éducation, notamment le début du contrat, les dates et la durée de la formation ainsi que la rémunération de l'apprenti. Il fait l'objet par l'entreprise d'un dépôt auprès de l'Opcommerce.

Il peut être conclu pour une durée limitée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période, le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est un contrat à durée indéterminée, peut varier de 6 mois à 3 ans (durée pouvant être prolongée d'un an en cas d'échec à l'examen, conformément à la réglementation en vigueur). Elle est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, la durée est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Cette durée peut être adaptée, réduite ou allongée, pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ou des compétences acquises par ailleurs entre l'entreprise, le CFA et l'apprenti. Dans ce cas une convention tripartite relative à la durée du contrat est signée et déposée auprès de l'Opcommerce. Elle peut être portée à 4 ans maximum lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des bénéficiaires de haut niveau.(2)

Afin d'accompagner l'apprenti en cas d'échec à l'examen ou en cas d'abandon de la formation, les partenaires sociaux s'engagent à accompagner les entreprises à proposer au jeune concerné d'autres voies d'insertion professionnelle, notamment celle du contrat de professionnalisation afin d'assurer l'obtention d'un CQP.

###### d) Obligations réciproques

Les temps de formation dispensés dans les organismes de formation (CFA) est considéré comme du temps de travail effectif. Pour les temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti doit accomplir le travail qui lui est confié par l'employeur en relation avec le diplôme ou le titre préparé.

L'employeur doit assurer dans l'entreprise la formation prévue de l'apprenti. Il lui confie des tâches en relation avec la formation prévue au contrat.

L'apprenti a droit aux congés payés légaux et conventionnels applicables dans l'entreprise. Le préavis conventionnel de formation et d'examen de l'apprenti est pris en considération pour la fixation de ses dates de congés.

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés, sauf dispositions particulières avec sa formation, en particulier lorsqu'il est mineur, notamment

en matière de travail de nuit ou de repos hebdomadaire.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre professionnel objet du contrat d'apprentissage.

Pour la préparation d'une partie des épreuves, l'apprenti a droit, dans le mois qui les précède, à un congé rémunéré supplémentaire de cinq jours ouvrables, dans les conditions prévues par la loi.

#### 12.2.1.2. ? La formation en apprentissage

##### a) Missions des organismes de formation. ? Création de formations d'apprentis (CFA)

La loi du 5 septembre 2018 a renforcé les missions des organismes de formation CFA en matière de suivi et d'accompagnement des jeunes.

Ces missions sont énoncées pour la réussite de l'apprentissage et contribuent à réduire les ruptures de contrat.

Les obligations de formation CFA ont notamment les missions suivantes :

? Ils accompagnent les personnes, y compris celles en situation de handicap, à s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en favorisant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.

Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un emploi et favorise leur intégration tant en créant de nouvelles formations d'apprentis qu'en permettant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;

? ils accompagnent et accompagnent les personnes à l'apprentissage dans leur recherche d'un emploi ;

? ils assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en participant à l'organisation de la coopération entre les entreprises et les maîtres d'apprentissage ;

? ils informent, dès le début de leur formation, les entreprises de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;

? ils apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en collaboration avec les services locaux, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;

? ils favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en mettant en œuvre des actions d'orientation et de promotion des métiers qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

? ils encouragent la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;

? ils assurent le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance ;

? ils évaluent les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;

? ils accompagnent les apprentis avant l'obtention de leur diplôme et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle visés par la loi et les organismes de formation de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;

? ils accompagnent les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

##### b) Le conseil de perfectionnement

L'organisme de formation CFA est tenu d'avoir un conseil de perfectionnement dont la fonction est de veiller à son organisation et à son fonctionnement.

En application du décret du 27 mars 1979 modifié et de l'arrêté

du 20 mai 1980 modifié par arrêté du 15 juin 2021, les salariés de la branche, membres du conseil de perfectionnement d'un organisme de formation CFA, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées comme un temps de travail effectif pour participer aux réunions.

#### 12.2.1.3. ? Financement du contrat d'apprentissage et des organismes de formation crées de formation d'apprentis

##### a) Niveaux de prise en charge

La CPNE, conformément aux dispositions légales et réglementaires, définit le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage (? coût total ?) en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé. Ce niveau est révisé à un rythme annuel. Pour assurer cette mission elle peut solliciter l'appui technique de l'Opcommerce.

Les niveaux de prise en charge définis par la CPNE sont révisés à l'Opcommerce.

##### b) Financement des coûts fixes et de l'investissement des CFA

Les coûts fixes et de l'investissement des CFA sont révisés à la formation par l'Opcommerce. La SPP est invitée à prévoir leur prise en charge dans le règlement de la réglementation en vigueur.

Les investissements des organismes de formation CFA participent également à une formation de qualité. Pour cela, les entreprises de l'accord conventionnel que la SPP peut prévoir une enveloppe destinée à ces investissements.

#### 12.2.1.4. ? Suivi et évaluation

Les entreprises saisissent stagiaires demandent à la CPNE d'assurer, dans le cadre de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de la branche, le suivi et l'évaluation de la qualification d'apprentissage de la branche.

Les entreprises saisissent et saisissent des formations en application de la réglementation applicable aux entreprises de la CPNE par l'Opcommerce.

Ces éléments sont également déclinés au niveau territorial afin d'appuyer la politique régionale de branche et les entreprises qui peuvent être concernés avec les services régionaux ou tout autre organisme compétent.

Il est demandé à la CPNE de suivre plus particulièrement les organismes de formation CFA qui bénéficient du soutien de la branche (bilans qualitatifs et quantitatifs des apprentis des entreprises de la branche, utilisation des fonds attribués au titre de l'investissement).

#### 12.2.2. ? La professionnalisation

Le contrat de professionnalisation constitue un moyen d'accès privilégié à l'emploi.

Il répond notamment, via les certificats de qualification professionnelle ou par une qualification professionnelle dans les compétences d'une profession réglementée de branche, aux demandes de qualification pour les métiers vis-à-vis duquel l'Éducation nationale ne dispose pas ou peu de formations diplômantes. Dans la branche, il répond également aux besoins de qualification dans les métiers de bouche.

Par son adaptation au monde du travail, il représente un dispositif essentiel pour les entreprises qui pour les raisons qu'il concerne, auxquelles il apporte une réelle employabilité. La formation en alternance qui caractérise le contrat de professionnalisation permet d'accroître l'insertion professionnelle des salariés concernés, y compris lorsque l'embauche n'intervient pas dans la même entreprise.

##### 12.2.2.1. ? Objectif et principes de mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre à son bénéficiaire d'acquiescer :  
? un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),

? un cfeirtiat de qtoctfulaiian prnlisflneesooe (CQP) de banhrce ou iaehnnretrbcs (CPQI),  
? une qacaitouifiln pflsosnelenorie rounncee dnas les ciolcfsaiasnts de la cnetoovn ccvltloee nationale.

Le ctnoart de poaiioilnaofsrnstesn est un dosspiitif de fimaootrn par atearlncne aacnoisst :

? des esntiemgenes généraux, prefloenossins et tqoecighuleons dispensés dnas des ogiseamrns pilubcs ou privés de foiamotr ou, lorsqu'elle dopssie d'un svrcie de formation, par l'entreprise,  
? l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en eitprnerse d'une ou prelusuis activités psfooneiseenrls en rtleaion aevc la ctefraiotoxicin ou la qilitaocaufin visée par le contrat.

Les sgeaariitns istnsenit sur les pencpiirs de msie en ?uvre snivtaus :

? l'individualisation des prurocas de formation, en fiocotnn des cnaonciseass et des compétences déjà détenues par les salariés en caorntt de pterioiaosslnsaoifnn ;  
? l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé, et au pourcas de farmtooin carsnrondopet aux compétences à acquérir ;  
? le suivi otrgailiobe des salariés en coratnt de panialeisosoifontsn par un ttuuer vnairtoloe et formé ;  
? la possibilité de fmoriaotn en tuot ou pitrae à distance, dnas les repscet des dsosipiotins réglementaires particulières ;  
? la ctifartieicon des compétences acquises, dnas un oebitjcf de transférabilité.

#### 12.2.2.2. ? Publics

En aicliptpaon des dsnitpsioios légales, le crotant de pasarofoiioolsstnnn est orevut :

? aux jenues âgés de sziee à vingt-cinq ans révolus aifn de compléter luer formitaon iititanle ;  
? aux dnudaeemrs d'emploi âgés de vingt-six ans et puls nomntemat les snieros ;  
? aux bénéficiaires du renveu de solidarité aitvce (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adtelus handicapés (AAH) ou aux perseonns sotarnt d'un conratt uquine d'insertion (CUI).

#### 12.2.2.3. ? Durée du ctanort de professionnalisation

Le ctanort de pfnttaosieirslosoain puet être cnlcou puor une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est cloncu puor une durée indéterminée, le catonrt débute par l'action de professionnalisation. À l'issue de cttee période, le crtaont de ptonrainiaesosislfn deivent un coarntt à durée indéterminée de driot commun.

La durée du croantt de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lqrouse le ctanort est à durée indéterminée, est cmorpsie ertne 6 et 12 mois.

Cette durée puet être allongée jusqu'à 24 mios losrque la nurtae et la durée de la ctioareciiftn visée l'exigent, nonaemmtt s'agissant de cnteairs diplômes de l'éducation nalointae ou, suos réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dnas le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée connneovnetlle maximale, lsuoqre le ctanort vsie un CQP ou CPQI de la branche.

Pour les pilbcus ? nuoevllle canhce ? la durée mlaxmiae du cnaortt de pssrlsonfieooaitinan puet être portée à 36 mios conformément à la réglementation en vigueur.

#### 12.2.2.4. ? Durée des atniocs de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout cratont de pssaoointilsraeifonn puet dnnoer lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dnas l'objectif de définir les antocis d'accompagnement et de fmoortain adaptées.

Les saetinraigs egneuacort tuotes les acoitns pmetenartt d'individualiser les prcarous et d'adapter la durée de la fotroiamn au pilbcu et à l'objectif visé par le contrat.

Les anocits d'évaluation, d'individualisation du puaoorrcs de formation, d'accompagnement exnrete et de formation, ont une durée cprmiose etrne 15 % et 25 % de la durée du cnoat (ou de

l'action de penaiasoitiosnlsfron lorqsue le cnatot est à durée indéterminée), snas piouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des atoicns proura être portée au-delà de 25 % puor les publics, définis à l'article 12.2.2.3 du présent titre, bénéficiaires d'un aleolmnnget de coratnt jusqu'à 36 mois.

#### 12.2.2.5. ? Fienmncenat du cnrotat de professionnalisation

La CPNE, sur prpisooiton de la SPP, fxie le niveau, ou le foarift horaire, de prsie en caghre du carnott de professionnalisation. Il cneonrce l'ensemble du purrcoas et courve tuot ou ptriae des faris pédagogiques, des rémunérations et cgehars seailocs légales et cevtelnooenlnns des stagiaires, anisi que des fairs de tonrsrapt et d'hébergement.

Il puet être modulé en fotiocnn des pubcils ou de l'objectif visé par le contrat.

Le nbmore d'heures psiers en caghre porrua être encadré ou plafonné par la CPNE.

Les saiaitrgnes rlppleant l'importance puor la bchrnae de la péréquation de Frncae compétences et damdneent à l'Opcommerce de velelir au repcset des cdiontnois d'éligibilité aifn d'en giatarrr l'accès.

Le ctanort de psoniantilofeisarson d'une durée mmailne de 12 mios qui a été rmpou snas que le tliaurite siot à l'initiative de cttee rtruppe peut, dnas la liitme de six mios sinvaut la rurpute du carnott de professionnalisation, bénéficier d'un fimecnaent des aotncis d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement. Ce fimncneaent est pirs en cgrhae par l'Opcommerce conformément à l'accord de prsie en chrgae délivré par celui-ci.

#### 12.2.3. ? La rceonoreivsn ou la ptmooiorn par aclnetarne (Pro-A)

La roeceniovrnsn ou la pormoiton par atnenralce (Pro-A) a puor oejbt de ptrmetere à un salarié, déjà engagé dnas la vie active, de chgner de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une potimooorn sliacoe ou polsnnrsloeffeie par des acontis de fmoiatron ou par des atocnis pmtateent de friae veaildr les auicqs de l'expérience.

Elle fiat l'objet d'un arccod de bnachre étendu, fiargnut en aenxne 14 à la présente convention.

Cet accrod définit, conformément à la réglementation en vuegiur :  
? la ltsie des fotiramnos qui répondent au reescpt des critères de fotre motauint de l'activité et de rsuqie d'obsolescence des compétences puor les epirneetrss et salariés rnvaelet de la présente convineotn cilevotlce nationale. La liste srea actualisée, aatnut que nécessaire, en finocotn des tarauvx de la CNPE et de l'observatoire ppetfsroics des métiers et des qcilafinauitos de la branche.

? les bénéficiaires asini que les modalités de msie en ?uvre de ce dptossiif snot définis dnas l'accord. Dnas le cas où l'action de ? Pro-A ? puet se dérouler en tuot ou piarte hros tepms de tvaialr les modalités définies aux dnrriees phaeaapgrrs de l'article 12.3.3 s'appliquent à la ? Pro-A ?.

Le nvieau de prsie en crhage de la ? Pro-A ? par l'Opcommerce est défini par la CNPE sur prsoiootpin de la stoicen patriaire prnenlolessofie (SPP).

Ce neiavu copnserord à un mnatont forfaitaire, horirae ou du parcours, versé par l'Opcommerce. Il couvre tuot ou ptriae des faris pédagogiques anisi que des frias de tporrrsat et d'hébergement.

Le mnaontt de pirse en chgrae par l'Opcommerce intègre la rémunération aisni que les chagres silceos légales et conventionnelles, dnas la liitme du Simc hroarie conformément à la réglementation en vigueur.

#### 12.2.4. ? L'accompagnement de l'alternance dnas les enpsereits de la branche

##### 12.2.4.1. ? Mnssoiis de maître d'apprentissage ou tuteur

Les paeritrenas scioaux sntaieigars rlnepplaet le rôle eeeistsnl du maître d'apprentissage ou du ttueur dnas l'accompagnement des salariés en fatomoirn dnas le cdrae d'une alternance, qu'il s'agisse d'un cortant d'apprentissage, d'un coatnrt de

professionnalisation, ou de la ? Pro-A ? (reconversion ou protoomn par l'alternance), asini que ceuli du maître de satge puor les sirtegaais aiueclcils en entpiersre dnas le carde de la faoioromn iainilte ou professionnelle. Il est également ploisbse de csonietutr une équipe trtloaue au sien de laquelle, en cas d'accueil d'apprentis, un maître d'apprentissage référent dvrea être désigné.

Le tuteur, le maître d'apprentissage ou de stage, ou l'équipe tutorale, est chargé d'accompagner les aneltlnras ou stagiaires.

La msiison de maître d'apprentissage ou de tuetr roespe sur le volontariat.

Il est demandé aux ersnretpis de veellir dnas tuos les cas à la qualité de l'accompagnement, neommantt en lein aevc les exgceines définies par le référentiel ninaatol qualité des orsnemigas de formation, aifn de citueornbr à la réussite des purcaoms en alcerntane puor l'entreprise et puor le salarié ou le stagiaire.

Dans ce crdae :

- ? le nrmboc de salariés ou de sgaeariits siuvi par une même personne, aisni que les coondnitis de compétences et d'ancienneté riuqees puor asersur cttee msoisin snot ceells définies par le crdae juridique, légal et réglementaire, alacippble à chauc des dispositifs. Il est précisé que le nrmboc de salariés ou de sgetiarais siuvis par une même psonnree (à dtae est au mmuxaim de trios salariés ou stagiaires, et puor un maître d'apprentissage, de duex aentripis et d'un aetppnri aynat échoué à l'examen) ;
- ? les miisosns et la fooitramn de ttreuus et maître d'apprentissage fnot l'objet de trios aneexns au présent tirte ;
- ? maîtres d'apprentissage, truteus et maîtres de seatgs doienvt desopisr des menos d'assurer lures mniioss dnnot l'objectif est la réussite des persnoens qu'ils accompagnent.

Il aprnaietpt à cuqahe ertpenisre d'examiner les modalités les puls adaptées de rsnceiasannoce des compétences puaoenvt résulter de l'exercice de cttee mission.

Le maître d'apprentissage, ou le ttuuer dnas le crdae du crntaot de professionnalisation, a notnmaemt puor msnsois :

- ? d'accueillir, d'aider, d'informer et de gieudr le bénéficiaire dnas l'entreprise ;
- ? d'organiser l'activité du bénéficiaire dnas l'entreprise ;
- ? de crueobitr à l'acquisition des savoir-faire pernelosfnesis du bénéficiaire ;
- ? de pipteacrir à l'évaluation du sviui de la firooatmn ;
- ? de villeer au rcseopt de l'emploi du tmpes du bénéficiaire ;
- ? de contrôler le rcepte des périodes de formation, en oianrmge de formation, en CFA et à dtaeince ;
- ? d'assurer la laison aevc l'organisme ou le siecvre chargé des ancoits d'évaluation, de formation, d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le teuutr d'un saiatgre a puor mssionis :

- ? de fiare acquérir ou développer les compétences définies puor la période de faoimtrn en mileu pnornifeoossl ou du sgtae ;
- ? de survie les activités confiées au srtiaaige en fnoicnt des oefjctibs de fotoarmn et des compétences à acquérir ;
- ? et d'assurer l'encadrement et svuii du stariaige en rloatein aevc l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement.

#### 12.2.4.2. ? La fraotmion et la cfeotitriacin des ? maîtres d'apprentissages ? et ? terutus ?

Les maîtres d'apprentissage et tuertus dnas la crdae du troant de pniosiaatfirnloosesn bénéficient d'une fitoamron à l'exercice de lures fonctions, financée par l'Opcommerce.

L'annexe 3 du présent ttrie précise le puorcars de firaootmn du tuetr et maître d'apprentissage.

Les preaatreins suciaox satrganieis dnmdaenet à la CNPE de siuvre les tvuraax ilroetninsrnfess qui pnuaerirot s'engager puor la création d'une frairomon de tuuter et maître d'apprentissage.

Ils eoegnarncut la rceconsnasiane par la ? ctreitfaiiocn des compétences de maître d'apprentissage ? telle qu'elle est prévue par les meusres légales et réglementaires dnas l'arrêté du 17 décembre 2018.

Il est par aurleils rappelé qu'en aatilpoicpn de l'article L. 5151-9 du cdoe du travail, l'activité de maître d'apprentissage, recensée au trite du cpmote d'engagement citoyen, pmreet d'acquérir des dtoirs comptabilisés en euros, itriscns sur le cmotpe pnenosrel de formation.

### Article 12.3

#### Le développement des compétences

Dans le ctextone de maouttin riadpe et podorfne que coinant la banchre les seniagiars de l'accord ripleepnat l'importance du développement des compétences et de la fatrioomn pelonefissrlone à la fios puor l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

Les siriaatgens invetnit les etnriespers à ulesiitr tuos les dipifssitos d'information, d'orientation et de fomitroan professionnelle, en complément de luer itnseesnevimt dnas la formation, nmetmnoat dnas le carde du paln de développement des compétences.

De plus, eu égard aux eenujx que représentent les compétences puor la compétitivité des erenrtpiess et aux ejunex sociétaux liés à la prévention des reisuqs de précarité et de désinsertion professionnelle, les pnierateras socuiax inienvtt les eieretpnsrs de la brhnace à mtetre en pclae des pocruars pnleofneiorsss spécifiquas aifn de mniantier l'employabilité et de prévenir les reisuqs de chômage.

#### 12.3.1. ? L'orientation et l'évolution pileolrsfnsoee : oliuts et dispositifs

##### 12.3.1.1. ? Le Conesil en évolution psioefnrlsolene (CEP)

Le cinoesl en évolution prnlnefssloee pmeret à tuot actif, qeul que siot son statut, de friae le pinot sur sa siauottin ploeeisrflnsnoe et, le cas échéant, élaborer, fersimaolr et mrette en ?uvre une stratégie vniast l'évolution pnnloloieiersfse et sécuriser son pruacors professionnel.

Toute psnreone puet bénéficier tuot au lnog de sa vie preosfnlnelsoe d'un csoeinl en évolution professionnelle.

Dans le crdae de l'entretien pfiesoneornsl prévu à l'article 12.3.1.2 de la présente cntoevinon cvlictleo le salarié est informé sur le cesnoil en évolution professionnelle

##### 12.3.1.2. ? L'entretien professionnel

L'article 12.3.1.2 est constitué de l'article 2 de l'avenant n° 79 du 16 oroctbe 2019 rtleaif au cptmoe ponsenerl de fmotorian et d'entretien professionnel, dnnot la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence : le 12.11.1 ? Oeobjt de l'entretien pieonosrfsenl ? issu diudt aaevntt dneievt le paphagare a de l'article 12.3.1.2 ; le 12.11.2 ? Périodicité de l'entretien pfseninersool et modalités d'appréciation du praorcus pfsenonosierl du salarié ? en dneevit le parpaghrae b.

##### 12.3.1.3. ? Le blian de compétences

Les aniocts de bialn de compétences ont puor oebjt de prertemte aux salariés d'analyser lerus compétences peeonlofeslnisrs et individuelles, asini que lures adtpiuets et lerus motivations, aifn de définir un pjroet prnsiensoeoffl ou un proeijt de formation.

Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la CCN, *quechaque salarié, après 20 ans d'activité pesloolnnersife et, en tuot état de cause, à ctmeopr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mmuiim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un balin de compétences mis en ?uvre en dheros du tmpes de tvarial(3)*. Les setiginaras complètent ces diopsinotsis en précisant que l'entreprise emxanreia aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le blian de compétences pdannet le tmpes de travail.

Les atncois de balin de compétences snot psreis en chrgae dnas les coidotnnis aclpbpealis au dsopisitf de ftmoroian mobilisé.

Un blian de compétences puet être préconisé à l'occasion d'un cenoiel en évolution polesefnosrinle (CEP). Les attenets snot définies cnntnjeoomet par le bénéficiaire et son clenstieor CEP, en lein aevc le petrsaratie de blian de compétences.

##### 12.3.1.4. ? La VAE (validation des aiuqcs de l'expérience)

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience notamment professionnelle, par l'obtention d'une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les salariés du présent accord relèvent de leur volonté de poursuivre les démarches de validation des acquis de l'expérience. Dans ce cadre, tous les accords et expérimentations visent à développer le recours à la VAE, notamment dans le cadre du partenariat avec l'Éducation nationale, l'enseignement agricole et l'enseignement supérieur, sont encouragés.

Les partenaires sociaux rappellent que la CNPE a également prévu la possibilité pour les salariés de la branche de faire valider les acquis de leur expérience afin d'obtenir un des CQP qu'elle a créés.

Le salarié peut demander à bénéficier d'un accord particulier à la VAE, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans le cadre :

- ? du plan de développement des compétences ;
- ? de la ? Pro-A ? ;
- ? d'un congé individuel de formation ;
- ? du plan de formation.

Pour le congé VAE l'autorisation d'absence est de 24 heures, conformément aux dispositions légales. Celle-ci peut être étendue à 30 heures pour les salariés ayant besoin d'un soutien particulier. L'entreprise procède à l'identification des salariés concernés.

Les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont prises en charge dans les conditions applicables aux dispositifs de formation mobilisés.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE informé préalablement son employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le salaire de celui-ci est intégralement maintenu en application de l'article L. 3142-13 du code du travail.

### 12.3.2. ? Définition de l'action de formation

L'action de formation est définie comme un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être organisée selon différentes modalités de formation pour acquérir des compétences. Aux enseignements pédagogiques s'ajoutent notamment les dispositifs de positionnement, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation de l'action de formation.

L'action de formation peut se dérouler en tout ou partie :

- ? en présence physique ;
- ? à distance ;
- ? en situation de travail.

Les formations en situation de travail telles qu'elles sont définies par la réglementation permettent une approche pédagogique de formation, permettant le transfert de compétences techniques ou professionnelles. Cet engagement contribue à l'individualisation des parcours de formation.

Les salariés reconnaissent le rôle essentiel que jouent les managers dans l'information, l'accompagnement des parcours professionnels et la formation des salariés de l'entreprise, et par conséquent dans les conditions de réussite des projets de formation. Il convient de reconnaître le rôle de formateur et de multiplicateur, avec en particulier les outils pédagogiques suivants : pratiques pédagogiques, suivi, animation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires l'accès à la formation des salariés à l'initiative de l'employeur est assuré en application de la loi dans le cadre du plan de développement des compétences.

### 12.3.3. ? Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences vise les actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il vise

à :

- ? assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- ? veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur peut, dans ce cadre, prévoir des formations qui contribuent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au secteur de compétences (certificat CléA).

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, dans le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Le plan de développement des compétences peut prévoir des actions de formation composées d'une ou plusieurs modalités (notamment à distance ou en situation de travail).

Toute action de formation qui constitue l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention collective ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation, autres que celles mentionnées ci-dessus, constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération. Elles peuvent également être réalisées d'un commun accord en tout ou partie hors temps de travail, dans la limite de 70 heures par an et par salarié. Cette modalité peut notamment, dans les conditions définies par le présent article, être proposées aux salariés à temps partiel pour faciliter l'organisation d'un départ en retraite ou pour s'en faciliter.

Pour toute formation en dehors du temps de travail :

- ? l'accord du salarié est obligatoirement formalisé par écrit. Cet accord peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Le refus du salarié de suivre une formation hors temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ;
- ? les heures de formation réalisées hors temps de travail font l'objet d'une indemnité équivalente à 50 % du salaire horaire brut de référence, identifiée sur le bulletin de salaire ;
- ? l'entreprise s'assure, si la formation hors temps de travail se déroule en ligne, que le salarié possède le matériel nécessaire au suivi de la formation ;
- ? la formation hors temps de travail ne peut constituer la seule modalité de formation dans l'entreprise.

Les salariés bénéficient de la période de présence des présentes dispositions relatives à la formation hors temps de travail après deux années d'expérimentation à compter de leur entrée en vigueur.

Les présentes dispositions s'appliquent à la formation hors temps de travail ne concernent pas les salariés en formation, lesquels, compte tenu de la spécificité de ce forfait, restent régis par les règles de l'article L. 6321-6 du code du travail.

### 12.3.4. ? Le compte personnel de formation (CPF)

L'article 12.3.4 est constitué de l'article 1er de l'avenant n° 79 du 16 octobre 2019 relatif au compte personnel de formation et d'entretien professionnel, dont la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.

### 12.3.5. ? Le projet de carrière professionnelle 12.3.5.1. ? Titres sans équivalence à l'initiative du salarié

À leur initiative, les salariés peuvent entreprendre un projet de formation professionnelle afin de changer de métier ou de profession en misant sur leurs propres compétences au compte personnel de formation. Ils bénéficient d'un congé sursis à des conditions d'accès prévues par l'avenant.

Le projet de triasoitn plsoflsneioree mlbisoie le CPF du salarié. Le salarié doit s'adresser à l'association Tisoatnirn Pro de sa région. Il peut se faire anemcgoapcr par un ceeliosnrlr en évolution professionnelle.

Les anticis éligibles snot ceells du CPF et deovnt oglrmbioaneeit être certifiantes. Dnarut le congé octroyé, le salarié bénéficie d'une rémunération, de la prise en crghae des frias pédagogiques et des frais annexes.

#### 12.3.5.2. ? Tsnarnotiis collectives

Dans le cadre d'un projet de ? tinirstonas cltteevios ? les eeiepsrrtns snot invitées, conformément aux règles qui définissent ce dispositif, à egeagnr une négociation d'un acrocd tpe GPEP (gestion des epilmos et des praorcus professionnels) et à inteefidir les eolmpis considérés comme fragilisés au sien de l'entreprise. Un aorccd tpe est mis à luer disposition.

Les salariés éligibles à ce diipisstf bénéficient d'une prtseain de ceionsl en évolution professionnelle.

Les enetiperss de la bcranhe purornot également être amenées à rrecteur des salariés veannt d'autres sctreues économiques et bénéficiant d'une farmotoin dnas le cadre d'une tronistain collective. Les métiers en tioesn dnas la bchnare snot particulièrement visés par ces rvioncresnos et recrutements.

La branche, en s'appuyant sur les tavarux de l'observatoire ppotircsef des métiers et des qaiofautiinlcs de brahne et avec le soutien de l'Opcommerce, peut peterrmte :  
? d'identifier les métiers porruets (en toisen de rrnuecetmet et/ou stratégiques à crout et moeyn terme) puor les ploeeitnelts passerelles/ rooicersnevns perfsnsonlleoeis dnas les bisanss d'emploi ;  
? de repérer les eetripsres en besoin de rereemtnuct et les métiers concernés ;  
? de feilacitr la cianannoscse de ces métiers par les salariés dnot les eolmpis snot menacés en lein avec les eenretrpsis du bsasin concerné.

#### 12.3.6. ? Accès des dmdrnuaeas d'emploi aux eplmios de la branche

La préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle siot coeivlclte ou individuelle, pemert à un ou puuelsirs dmudaeners d'emploi ou salariés recrutés soeln des modalités définies par le cdoe du tarival de bénéficier d'une foritaomn nécessaire à l'acquisition des compétences reueqsis puor ouecpr un emploi.

Les peenrraitas suaciox inniteedfit la préparation opérationnelle à l'emploi comme disispiotf d'accès à l'emploi et d'insertion au sien de la branche.

En effet, la préparation opérationnelle à l'emploi, lorsqu'il s'agit de POE civcelltoe (POEC) pmreet à un dnduaeemr d'emploi de bénéficiier d'une fmotaion nécessaire à l'acquisition des compétences riesueqs puor opecur des emlopis dtis en tinseon qui frieungt sur la liste établie par la branche, et lorsqu'il s'agit de POE ivdliinedule (POEI) forme un caanddit aux spécificités d'une entreprise.

Elle pmeret aux eoeulprmys daevnt fiare fcae à une pénurie de profils, nmaomett puor des métiers en tension, d'identifier et de feomrr les poresnnes non immédiatement adaptées à lreus boiesns de femror et recruter.

La POE est également un moyen puor préparer les jeneus et altedus à un porracus en alternance. En effet, la POE peut être msie en pacle puor une foimraton pré-qualifiante préparant à la cuionlscon d'un cnoatrt de psoonsenisarifoatln ou un cnoratt d'apprentissage.

La PEOI est pilotée et financée par Pôle emploi. La PEOC est financée par l'Opcommerce avec les fonds reçus de l'État dnas le cadre du paln d'investissement dnas les compétences (PIC) et panls régionaux d'investissement dnas les compétences (PRIC) isuss de la cubortitoinn uniuqe à la fomiraton professionnelle.

#### Article 12.4

##### Les cioeaiirtntfcs prlofieslsoeenns de branche

Les sagneiritas reepplnalt luer egnnggeamt à cntrirouse et firae

vvire au sien de la bcrhnae un système de cnfirttioiaces pnsolfesoenliers adapté aux évolutions de l'emploi, répondant aux beoins des salariés et des entreprises. Cet engmaneeegt juoe un rôle etsesenil au rraged des ejeunx de qctlaiiuaoifn des salariés, puor luer employabilité et luer mobilité pilfnlnsreesooe au trearvs de la maceacnniosse des compétences acquises, mias également puor rrafoencer dreumbanlet la compétitivité des entreprises.

Ils snot également tuot particulièrement atfnttts à l'accès au scloe de coicasnsanne et de compétences prsloieseflnenos à tarrevs les cioiatcfreitns CléA.

#### 12.4.1. ? Le solce de canncisoneass et de compétences professionnelles

Le sloce de ccanssenioans et de compétences pseeoornleilsfs adopté par les paeneriarts scoiaux au niaevu irefriosnsntpeonl et rerpis par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 est constitué de l'ensemble des coicasansnnes et des compétences qu'il est nécessaire de mraiiiesr puor fraie fcae aux évolutions prévisibles de l'emploi et nneamtot puor suivre les fmtooranis qui snot nécessaires puor l'évolution professionnelle. Le criifteact CléA est issu de ce socle.

L'article D. 6113-30 du cdoe du tairval dpssioe que le scloe de cainssenancos et compétences ponfreoseienslls cenpornd :  
? la ciumicanootmn en français ;  
? l'utilisation des règles de bsae de cuacll et du rimeeoansnt mathématique ;  
? l'utilisation des tnheucqeis uelsues de l'information et de la cnouiimatcomn numérique ;  
? l'aptitude à teairllavr dnas le cadre de règles définies d'un tarvail en équipe ;  
? l'aptitude à tllairaavr en aountmioe et réaliser un otjecibf iuiidednvl ;  
? la capacité à ardenprpe tuot au lnog de la vie ;  
? la maîtrise des getses et pstreous et le repesct des règles d'hygiène, de sécurité et etnoileneevrnnmas élémentaires.

Les paeirnarets souiact de la bcahrne considèrent que ces cansnceasions et compétences snot ioeprntmtas puor faoisevrr l'employabilité des peorsnnes et la sécurisation de luer procarus professionnel.

Ils iinestnst également sur l'utilité du ? scloe ? dnas le cadre de la vie sociale, ciuuvqe et culleture de l'individu et son iesontrin sociale.

Conformément aux suitaohs exprimés par les pteriaaerns saucoix en 2014, la CNPE a contextualisé le scloe irneeoetfissprnonl en foniotcn de l'environnement pensorneifol des salariés de la branche, en préservant son caractère transversal. La CNPE a également mis en pacle l'organisation nécessaire (notamment en temers d'outils et de procédures) puor délivrer cttee certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Au cariiftect CléA s'ajoute une certification, CléA numérique, aynat puor oejbt l'acquisition des cnoiaacnnesss et des compétences ralevetis aux uesgas foudamntneax du numérique au sien d'un enemnovrennit de travail. Ce mdluoe premet l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en coptme des pcuripnes de la sécurité numérique et la gsetoin ctoolavarblie des projets.

Le socle de ccnnseisoanas et de compétences perseleonlfoisns est éligible au paln de développement des compétences, à la ? Pro-A ?, au projet de ttioisrann professionnelle, au comptpe pesorennl de ftioorman et à ses abondements.

Ces diipitssfis de ftaoimron peuvent, lusorqe la règlementation le permet, s'articuler enrte eux.

#### 12.4.2. ? Les catctneirioifs de branche

Les prntaieeers sauiocx saniireatgs ont, duiieps 1996, développé l'offre de CQP nommeatt sur les métiers en tseoinn dnas la branche. Ils seuhaotint puuirosvre et développer luer pltioquie de certification, aifn de répondre aux eejunx et aux bneois en compétences identifiés, et pretermte aux salariés de la brahne d'attester et de vrleiosar lreus connaissances, lreus compétences et leurs expériences.

Ils tnnieent à pgataerr les ocifjebts de luer pltoiuqie de ciarfctoicien :

- ? ptretmree aux salariés de la branche, ntoammnet les salariés peu qualifiés, d'acquérir une cteriiiafcotn rnoucene ;
- ? aancemgcpor l'évolution des métiers et de leurs cioionnds d'exercice ;
- ? reconnaître la polycompétence ;
- ? refnrecor l'attractivité des métiers et du seutcer ;
- ? apemcaongr les procuas d'évolution plnsisonfoerele et de poimtoron interne.

#### 12.4.2.1. ? Les cteftcrias de qifiitluoaacn pflneeosnolsrie (CQP)

Les pirraentes siouacx siaengirtas rleeappnlt luer ahettamncet au dtosiipfs de cciiiriffoetan de brhcane et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences. Puls de 30 000 salariés ont été certifiés deipus sa création.

Le cafriceitt de qiciutioaflan pnoeonisflsere de brahnce est une carfiottcein pesneroolifslne reconnue, créée, msie à jour, et délivrée par la CPNE, rnosninaseact les compétences détenues par un salarié, aecsiugs par la fmatioon ou par l'expérience professionnelle.

Il est composé de bclos de compétences, cahuch d'entre eux pnavuot être évalué et validé indépendamment des autres. Cette aertcuhitre rned posbile l'acquisition du CQP dnas une lguioe duqmnyie de parcours, sur des périodes puls ou mions longues.

Certains blcos de compétences snot coumms à puslueris CQP de la branche, prttenamet ansi l'acquisition de prsuliues certifications, à tarevs des prcaorus individualisés.

La CNPE est chargée de pusvirruoe les tuarvax menés dieups 1996, en faasint le pniot régulièrement sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux bsnoies des esnrprtées et des salariés. La CNPE diot également aptdaer ceux-ci aux ecgxeeins légales et réglementaires isuses de la loi du 5 setbmrepe 2018.

La CPNE, en lein aevc l'Opcommerce, diot tvlairaer sur la transférabilité des compétences aqsuies aevc d'autres certifications, tiets et diplôme, en rhchcnreaet par elpxmee des équivalences de blocs de compétences.

L'accès aux CQP par la voaidatln des acucis de l'expérience diot être facilité puor les salariés anyat une ancienneté suffisante.

Les prtaneearis souciax ecngeounat le reorucs aux CQP, mias également aux CPQI (certificats de qiuaofiaictln pislfnslrneeooe interbranches) que la brhcane met en ?uvre dnas une loiguqe de transférabilité et de raoaseniscnce anllat au-delà de la bcanhre du ccrmomee de détail et de gors à prédominance atmlrienaee et adhérent à la crahte CPQI (certificats de qaiuoiiactfn pnlirosfeeonsle Inter-industries), deiups l'adoption du CPQI agnet lsgqitioue au sien de la branche.

La CNPE réalise tuos les ans un bailn des deiosrss de CQP, examinés et validés, intégré au rapoprt de branche.

#### 12.4.3.2. ? Ateurs cifftonciaies de branche

Les preeitanras sicuoax denndeamt à la CNPE d'étudier l'opportunité de créer des caocntirtiefis de bachnre notnemamt dnas le cadre du répertoire spécifique des ctfaintocrieis et hbailnoiatits (RS) de la Cososmimin de la cfatcrtiieoin professionnelle.

#### Article 12.5

Le fenicmnaet de la famrotin professionnelle  
12.5.1. ? L'Opcommerce ? OCPO de la branche

L'Opcommerce, opérateur de compétences de la bcahnre créé par l'accord ntiaaol du 11 décembre 2018 et agréé par l'arrêté du 29 mras 2019 arusse les mnissois qui lui snot conférées, conformément à la réglementation en vigueur, puor les erspntreies et les salariés de la branche.

La stoicen prtiairae professionnelle, conformément aux sttuats de l'Opcommerce, tavrlliaie en caiteoocrtn aevc la CNPE de la branche.

#### 12.5.2. ? Crnionitbtuos des eertsprines au fanmeinent de la fatoroimn professionnelle

#### 12.5.2.1. ? Rpeapl des ooilaitbngs des entreprises

Tout euyoemplr cruoonct chque année, au développement de la fraiomotn pfsersnelinlooe et de l'apprentissage par :

- 1° Le fenecmiant drecit des acntios de fimtaoorn de leurs salariés ;
- 2° Le venesermt de la crtbiunoiton uinque à la fatioomrn pnlnesieoorfslne et à l'alternance composée de la txae d'apprentissage et de la citbontruion à la friatotmon psrionlefolense ;
- 3° Le vmeenrset de la ciobiotntrun supplémentaire à l'apprentissage puor les esnrprtées de 250 salariés et puls qui n'accueillent pas 5 % de luer eicfftef anuenl moyen en cntroats foianrvsat l'insertion poinonlslesrfee ou dnot l'effectif anenul moyen est inférieur au seuil défini à l'article 1609 qciivenius du cdoe général des impôts dnas sa rédaction en vueigur à la dtae de la sratngiue du présent aroccd ;
- 4° Le vmrneeet de la cruntibtooin dédiée au flineaemnt du cpmte prnoesnel de formation, dnot le tuax est fixé à 1 %, puor les ttuleiars d'un crntoat à durée déterminée.

#### 12.5.2.2. ? Particularités de la txae d'apprentissage(4)

Le tuax de diort cmmoun de la txae d'apprentissage est de 0.68 % de la mssae salariale. L'Alsace-Moselle bénéficie d'un régime dérogatoire aevc un tuax à 0.44 % de la msase salariale.

À la dtae de la snagrtiue du présent accrod la txae d'apprentissage se décompose de la manière siuatnve :

? une prat égale à 87 % du pdoirut de la txae d'apprentissage mentionnée à l'article 1599 ter A du cdoe général des impôts est destinée au fimnaecment de l'apprentissage et est versée à l'Urssaf. Puor sfisrtaie à cette oilloatgbn de financement, une eeiprtnsre qui dsopise d'un secrive de fatimroon dûment identifié, allecaicut ses apprentis, puot déduire un pourcentage, fixé par décret, de la fcetraon de la txae d'apprentissage.

L'entreprise puot aussi déduire de cette même foictran de fnncmeaniet les vemeertnss destinés à faeinncr le développement d'offres neovuells de frimotnoas par apprentissage, lqurose ces dernières snvreet à fmeorr un ou pelusuris aeppritns de cette même entreprise, dnas des citniodons de msie en ?uvre et suos réserve d'un poenelnmfnat fixé par décret ;

? le solde, siot 13 % du puodit de la txae d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Les déductions et souuibentns snot dmrncieet feiats par l'entreprise snas auucne intermédiation.

#### 12.5.3. ? Vsermenet des contributions

Les eitrpnsrees de la brnhcae atcqtenuit la ctbnioiutr n uinque à la frtamooin et à l'apprentissage conformément aux doosiiiptns légales et réglementaires en vigueur.

La loi du 5 setbmrepe 2018 a prévu que les cribnottnuiois ftarmooin psnoirleeflone et txae d'apprentissage comosamt la ctobiitrunon unquie snot recouvrées, à l'exception de 13 % de la txae d'apprentissage par les Urssaf (Unions puor le ruvrcoomenet des cittinasoos de sécurité soiclae et d'allocations familiales).

Par dérogation au pnpicre définit ci-dessus, jusqu'à la dtae d'entrée en vgiueur de l'ordonnance de trfnaset de la clelotce de la cibtrnooutin riavltée à la fitaoomrn pnrofennollessie et à l'apprentissage et de la coitntirboun ralviète au fcenenanimt du cmotpe pnesreol de foarmtion aux Urssaf, les cibnuornittos snot versées à l'Opcommerce. Ce vsrmneeet est effectué à l'exception du solde, 13 % de la txae d'apprentissage conformément à la réglementation en viuguer à la dtae de suitrinage de ce présent accord.

#### Article 12.6

La gouvernance

#### 12.6.1. ? La cisoosmimn priariae nntalioae de l'emploi (CPNE)

Le feicnemonotntnt asini que les misnisoos de la cioimsmosn patriariae naoiatnle de l'emploi (CPNE) snot définis au trite IX de la présente convention.

#### 12.6.2. ? La setcion prtiairae pelsinlosenofre (SPP)

La SPP, dnot l'existence est prévue par l'acte de ctutotinson de l'Opcommerce, assrue le lein enrte la CNPE et l'Opcommerce. Elle

est chargée de poser au conseil d'administration de celui-ci les orientations, priorités de moyen et conditions de prise en charge des actions de formation pour la branche.

Pour mener à bien ses missions, elle suit régulièrement les engagements financiers des enveloppes mutualisées (alternance, plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés), et analyse les données quantitatives et qualitatives fournies par l'OPCO. La SPP peut déléguer à ce dernier, totus les instruments utiles à son appréciation et à la formulation de ses recommandations.

Elle transmet ses recommandations à la CNPE de la branche et au conseil d'administration de l'Opcommerce, afin de permettre la prise de décisions de ces instances.

La CNPE peut émettre le vœu de définir un budget réservé à l'investissement des CFA ainsi que ses conditions d'attribution. La SPP, par délégation du conseil d'administration de l'OPCO, propose les modalités de répartition de cette enveloppe.

#### 12.6.2.1. ? Composition de la SPP

La SPP compte un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désigne, à cet effet, un titulaire et un suppléant parmi ses représentants au sein de la CPNE. Le collège est composé du même nombre total de représentants, également issus de la CPNE.

Le mandat est d'une durée de deux ans.

Le président et le vice-président de la CNPE assurent respectivement la vice-présidence et présidence de la SPP. En cas d'empêchement du président pour une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vacance de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de plus de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nouveau président ou vice-président. Il assure cette mission jusqu'à la fin du mandat en cours.

Les réunions de la SPP peuvent se dérouler à distance selon les mêmes modalités que celles définies à l'article 9.4.

Les décisions de la SPP sont prises selon les mêmes modalités que celles prises au sein de la CPNE.

#### 12.6.2.2. ? Réunions de la SPP

La SPP se réunit au moins trois fois par an, avant la CPNE.

##### Article 12.7

Les partenaires de la branche en faveur de la promotion de ses métiers et de ses priorités en matière de formation

#### 12.7.1. ? Le partenariat avec les systèmes éducatifs

Les établissements professionnels rattachés aux filières de diplômes de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement agricole répondant aux besoins de la branche.

Ils connaissent la volonté de poursuivre le partenariat avec les ministères concernés, dans un cadre visant à définir, conjointement à la branche de profession à l'amélioration et à la promotion des formations thématisées et personnalisées initiales, notamment l'apprentissage.

Les partenaires sociaux souhaitent également la nécessité de travailler ensemble au sein des différents comités (CPC), afin de permettre une adaptation des diplômes aux évolutions et aux besoins des entreprises de la branche et de leurs salariés.

La CNPE est régulièrement informée des travaux des CPC au sein desquels la profession est représentée tout particulièrement la CPC ? comment ?

#### 12.7.2. ? Le développement de partenariats régionaux

La branche peut être associée à l'élaboration et à l'exécution des projets régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelle visés à l'article L. 214-13 I du code de l'éducation.

Les partenaires sociaux peuvent également développer des partenariats au niveau de certaines régions stratégiques identifiées par la CPNE, notamment par la conclusion de contrats d'objectifs territoriaux visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, et de contrats d'objectifs et de moyens permettant le développement de l'apprentissage.

Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CNPE qui pourra s'appuyer pour cela sur les travaux de son Observatoire, notamment sur ses études régionales, et sur les délégations territoriales de l'OPCO de branche.

Enfin, les partenaires peuvent aux représentants de la branche membres d'instances régionales (telles que les CREFOP) de porter, aussi souvent que possible, les priorités et les besoins de la branche en matière d'emploi et de formation, afin de permettre rapidement une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

#### 12.7.3. ? Acteurs partenaires pour la promotion des métiers et l'insertion dans la branche

Les enseignants exercent les fonctions d'enseignants régionaux de la branche avec des enseignants et enseignants chargés de l'information et de l'orientation professionnelle (dans le cadre du conseil en évolution professionnelle notamment), dès lors qu'ils sont de nature à permettre une meilleure insertion sur les métiers de la branche et à faciliter l'insertion professionnelle dans le secteur. Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE.

#### Annexe 1 ? Mission du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat en alternance

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite de la formation de l'alternant dans l'entreprise, tout en tenant compte de l'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il coordonne son action avec l'ensemble de l'équipe de travail qui peut intervenir.

Il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Étapes du parcours de l'alternant	Missions du tuteur. ? Maître d'apprentissage
1. Réussir l'accueil	Préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, documents à lui présenter ?).
	Accueillir, guider, renseigner (horaires, plan d'accès ?), faire visiter.
	Présenter l'entreprise et son environnement.
	Présenter l'alternant, sa palette et ses activités aux autres membres du personnel.
2. Organiser les activités, dans le respect du référentiel de compétences visé	Définir et planifier les activités à effectuer à l'alternant, dans le respect des objectifs de sa formation, en utilisant les différents outils mis à disposition (fiches de liaison avec l'organisme de formation, guides).
	Aider l'alternant à la compréhension du travail.
	Guider l'alternant dans l'exécution du travail.
	Expliquer les critères de réussite pour l'entreprise.

3. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail	Apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les axes de progrès.
	Faire le point sur les acquis professionnels, avec l'alternant et avec l'ensemble des acteurs concernés.
	Être en lien avec le référent académique de l'organisme de formation.
	Participer aux réunions organisées par l'organisme de formation ou l'organisme de formation CFA.
	Utiliser les documents de liaison.
4. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences	Définir un plan d'actions pour mettre en place les actions nécessaires, les axes de progrès.
	Faire le point sur la motivation de l'alternant.
5. Évaluer	Évaluer les acquis de l'alternant et faire un bilan de ses résultats.

#### Annexe 2 ? Éléments muuets liés à un contrat en alternance

Le document d'engagement mutuel concerne le renouveau de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés comme tuteurs ou maîtres d'apprentissage de l'alternant sous contrat en entreprise, et l'alternant.

Les trois signataires de ce document s'engagent à le respecter.

Cet engagement favorise l'accueil, le parcours d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au service de la réussite de l'intégration durable de l'alternant dans l'entreprise, et de sa réussite aux côtés de l'entreprise de destination de l'alternant.

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bénéficiaires des dispositifs de formation ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=BOC\\_20220003\\_0000\\_0041.pdf&irlsocaFboGBc=fslae](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=BOC_20220003_0000_0041.pdf&irlsocaFboGBc=fslae)

#### Annexe 3 ? Fonctionnement du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation Objectifs pédagogiques

À l'issue de sa formation, le tuteur ou maître d'apprentissage sera chargé de :

- ? d'accueillir l'alternant et de lui présenter le fonctionnement de l'entreprise et de l'équipe ;
- ? de mettre en place une action adaptée à la réalisation des objectifs et au suivi pédagogique de l'alternant, en fonction de la formation visée (diplôme, CQP ?) ;
- ? d'identifier les caractéristiques majeures du dispositif utilisé (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) ;
- ? de connaître son action avec l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les actions (savoir, savoir-faire et savoir-être) de l'alternant ;
- ? d'assurer son rôle éducatif dans la transmission des compétences ;
- ? de réaliser les actions d'apprentissage sur le poste de travail et au sein de l'établissement ;
- ? d'assurer sa co-responsabilité dans la réussite du dispositif en lien avec l'organisme de formation, en collaboration avec l'organisme de formation.

#### Éléments de programme

- ? Présentation des différents dispositifs, de leur finalité et enjeux.
- ? Le jeune : profils, attentes, représentations.
- ? Réussir l'accueil de l'alternant :
  - ? les conditions d'accueil : les conditions et les modalités, l'importance de la 1<sup>re</sup> impression ;
  - ? présentation de l'entreprise : le discours, les points de repère, la visite ;
  - ? faire connaissance ;

? l'intégration et la motivation.

- ? Organiser les activités, en fonction des objectifs pédagogiques :
  - ? définir les activités à effectuer de l'alternant, leur progression pédagogique, en fonction des objectifs à atteindre ;
  - ? coordonner avec les autres tuteurs, l'ensemble de l'équipe.
  - ? la disponibilité : gestion du temps et des priorités, gestion de l'urgence et des aléas, intervention du temps pour en gagner ensuite, l'anticipation, la gestion des priorités, l'importance de l'information transmise, l'écoute préventive ;
  - ? les aménagements nécessaires en cas de non-respect du planning de l'alternant ;
  - ? les outils de liaison avec le centre de formation.

- ? Suivre les progrès et les évolutions dans le travail :
  - ? l'importance de l'écoute ;
  - ? suivi et bilans réguliers, utilisation des documents de suivi ;
  - ? la circulation de l'information.

- ? Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences :
  - ? l'importance de l'ambiance de travail, l'influence du groupe ;
  - ? la motivation : la reconnaissance des efforts, les encouragements ;
  - ? définir un plan d'actions pour mettre en place les actions nécessaires, les axes de progrès.

- ? Évaluer :
  - ? critères d'évaluation ;
  - ? méthodes d'évaluation ;
  - ? l'orientation, l'affectation de l'alternant.

#### Annexe 4 ? Liste des principales qualifications professionnelles de la CCN et des métiers de qualification professionnelle pour les métiers de la branche de la vente et de la commercialisation

Les CQP de la branche créés, entre 1995 et 2007, ont été créés à l'occasion de la rénovation, en décembre 2016. Depuis 2016 les CQP de la branche sont les suivants :

#### Commerce-vente

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la « Pro-A » [1]
32447	Employé de commerce	6 à 9 mois
32105	Vendeur de produits non alimentaires	9 à 12 mois

[1] ? Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.

#### Métiers de bouche et de l'alimentaire

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la « Pro-A » [1]
32095	Boucher	10 à 18 mois
32093	Boulangier	9 à 12 mois
32098	Vendeur fromages	9 à 12 mois
32094	Poissonnier	9 à 12 mois
32096	Caviste	9 à 12 mois
32097	Vendeur fruits et légumes	9 à 12 mois
32092	Vendeur charcuterie	9 à 12 mois

[1] ? Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.

#### Animation et management

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du cantort de peifsiosrtlnnasoain et de la « Pro-A » [1]
32104	Animateur opérationnel en magasin	9 à 12 mois
32099	Animateur opérationnel en entrepôt	9 à 12 mois
32103	Manager opérationnel en magasin	10 à 12 mois
32100	Management opérationnel en entrepôt	10 à 12 mois
32102	Management opérationnel spécialité gtitsoen d'un ponit de vente	10 à 12 mois

[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.

### Logistique

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du crnaott de painsineorosasiotlfn et de la « Pro-A » [1]
32101	Préparateur de commande	9 à 12 mois
34989	CQPI ? Anget logistique	9 à 12 mois

[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.

### Annexe 5 ? Guide méthodologique puor la cdioutne de l'entretien professionnel Pourquoi ce guide ?

L'entretien pfssonneriel a puor oebjt l'examen des prptieesevcs d'évolution polsoienrelfne du salarié, natemonmt en tmrees de qiiitcafloaun et d'emploi, et comrote des ioonftanimrs raevetlis au csioen en évolution professionnelle, à la viaadiotln des aqcius de l'expérience, à l'activation du ctmope pneorsenl de froiomtan du salarié, au crédit aneunl résultant des vmnsrteees de l'employeur et aux abenntmeods qu'il est sisletcbpue de fianecnr en sus de ce versement.

L'entretien pnriefenssool ne se coonnd pas aevc l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, anyat puor ojbet l'évaluation du tviraal du salarié ; en revanche, aifn de ftaceilir la tneue des entretiens, ceux-ci peenvut aiovrlieu à la sutie l'un de l'autre.

En aaltpcipon de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, le salarié est à l'occasion de son embuahce informé de l'existence de cet erneietn et de sa périodicité

Ce guide a puor objcietf de dneonr des repères puor l'organisation et la cunotide de l'entretien professionnel. Cquahe ersentipre diot puioovr s'approprier l'outil et l'adapter en ftcnooin de ses caractéristiques et contraintes.

### Comment oaesrgnir l'entretien ?

#### Salariés concernés et fréquence de l'entretien

À l'occasion de son embauche, tuot salarié est informé qu'il bénéficie en monneye tuos les duex ans d'un eertntien prseofionnl de telle srote que puor cqhuae période de six années civileis à cpmeotr de son embauche, le salarié psisue bénéficier d'au moins trois eenirentts professionnels, espacés d'au moins six mois.

L'entretien est par alilrues proposé systématiquement au salarié qui rnerped son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé pnaraetl d'éducation ;
- ? d'un congé de prohce anidat ;
- ? d'un congé de solidarité faamilile ;
- ? d'un congé d'adoption ;

- ? d'un congé saqatubie ;
- ? d'une période de mobilité vroinatloe sécurisée (période d'exercice d'une activité dnas une atrue epriesrtne mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail) ;
- ? d'une période d'activité à tpems pitarel après une naacissne ou une aooiptdn (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du cdoe du travail) ;
- ? d'un arrêt maadile d'une durée supérieure à 6 mios (art. L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;
- ? à l'issue d'un mnaadt syndical.

En cas de congé de phcroe anidat ou de solidarité familiale, un etineretn diot également aiovrlieu anvat le départ.

#### Formation de l'encadrement à la cdioutne de l'entretien

Chaque mauaegn rrea formé à la cuntoide de l'entretien professionnel. Les ocjiefbts de cette frotiaomn srneot les suaitnvs : tcinquehues d'entretien, détection de bsineos de fomtoiran et des possibilités d'évolution, ciacssnnaone des paicrpniux dofipisitts de forimaton et d'accompagnement des pcaorurs d'évolution, ccsniasonane des procédures msies en place dnas l'entreprise.

#### Propositions ftaies lros de l'entretien

L'entretien proeneifosnsl diot deonnrlieu à la rédaction d'un document, dnot une coipe est rseime au salarié, panvout permtrree nnotmamet la fmlraotioasin des psotpinriios émises lros de l'entretien.

L'entreprise puot définir une procédure puor le tneamriett des popotornisissus de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des sotuprps aaynt svrei à l'entretien snot communiqués au svciree formation/ rilesas RH du magasin, dretecuir du magasin. Ces poisortiopns puveent cnetorbiur à la ctrtsuoiconn du porcraus de fromoaitn et/ ou d'évolution.

#### Questions à arebodrlros de l'entretien :

Au crous de l'entretien professionnel, puournt naeomntmt être abordés les ptonis svinatus :

- ? le ponit sur les compétences du salarié ;
- ? l'identification des oeftibcjs de pretsnilsonaaifoosn qui puinoeartt être définis puor pmeetrre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de neevuolls ;
- ? l'identification des beisons et des aristponias du salarié ;
- ? les cerciafoiitts de bnhrace ;
- ? les saoihts du salarié d'utiliser son comtpe pseneronl de fmiotaron ;
- ? la coftaecitiirn « socle de cseiaonnacsns et de compétences polfensoeilrnses » ? CléA ? ainsi que CléA numérique ;
- ? la ftonicon de tuuetr ou de maître d'apprentissage.

(1) *La 1re prahse du 11e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendue suos réserve du recept des dssinipioots de l'article R. 6222-2 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 29 sbtempere 2022-art. 1)

(2) *Le 14e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendu suos réserve du reecspt des dooissptniis de l'article L. 6222-7-1 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 29 sbmrtepee 2022-art. 1)

(3) *Les termes « cqhaue salarié, après 20 ans d'activité plnsioeloesfne et, en tuot état de cause, à ctopmer de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mnmuiim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploi, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en dhores du temps de travail. » mentionnés à l'article 12-3.1.3 « Le bilan de compétences » snot étendus suos réserve du rsepect des dssiitpinoos des aireltcs L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 29 sbempete 2022-art. 1)

(4) *L'article 12-5.2.2 est étendu suos réserve du rcespet des dpnisioitos des acleirts L. 6241-1 et L. 6241-2 du cdoe du travail, tles qu'ils résultent de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 reivalte au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des cirninooutbts des eypulomres au ttire du faemcnniet de la fmoariotn peilolfonsernse et de l'apprentissage.*  
(Arrêté du 29 sebrpteme 2022 - art. 1)

Article 2 - Titre IX de la convention collective  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le titre IX de la Constitution civile « Commission paritaire nationale de l'emploi » prend la rédaction suivante :

« Titre IX ? Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 9.1

Création

Les organisations syndicales ont institué par accord du 9 juillet 1971 une commission paritaire nationale de l'emploi en application de l'ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié.

Les dispositions qui suivent précisent les conditions de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Article 9.2

Composition

La commission est composée de deux collèges :

? un collège salariés, composé de membres des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dans la limite d'une organisation par affiliation confédérale.

La délégation de confiance organisationnelle peut être exercée par un représentant de la fédération et jusqu'à deux membres salariés d'entreprises de la branche ;

? un collège employeurs, composé de représentants de la ou des organisations (s) d'employeurs représentative (s) dans la branche.

La délégation des employés est confiée au comité le même nombre de membres que le nombre total de membres autorisés pour le collège salariés.

La commission est présidée alternativement par chaque collègue pendant une durée de deux ans. Le président et le vice-président de la commission, sont nommés par chaque collègue selon les modalités qu'il arrête en son sein.

Le président est chargé de représenter la CPNE. Il arrête l'ordre du jour des réunions en concertation avec le vice-président.

En cas d'empêchement du président pour une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vacance de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de plus de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nouveau président ou vice-président. Il arrête cette mission jusqu'à la fin du mandat en cours.

Article 9.3

Rôle et missions

La commission paritaire nationale de l'emploi est au sein de l'instance d'information réciproque, d'études et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle, de l'orientation, de l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels.

À ce titre, elle exerce les missions suivantes :

9.3.1. ? Dans le domaine de l'emploi

Elle recueille l'information réciproque des partenaires sociaux sur la situation de l'emploi dans le ressort géographique et territorial.

Elle étudie la situation de l'emploi, des qualifications et leur évolution prévisible. À cet effet, un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

Elle réalise ou fait réaliser des recherches sur l'incidence de l'introduction des nouvelles technologies, leurs conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y compris avec l'aide de fonds publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une telle recherche.

9.3.2. ? Dans le domaine de la formation

Elle assure le suivi et l'application de l'accord sur la formation professionnelle conclu au niveau de la branche et exerce les attributions qui lui sont confiées par l'accord national : ? le dialogue et le suivi des acteurs de l'observatoire de branche ainsi que des acteurs de l'observatoire de l'Opcommerce ;

? le suivi des acteurs de formation en entreprise ;

? la définition des formations à valoir que'ils sont régis par les dispositions en vigueur et des autres conditions de prise en charge, notamment des contrats d'apprentissage et de formation professionnelle ;

? le suivi, en lien avec la SPP de la branche, des engagements fonctionnels de l'Opcommerce liés aux emplois mutualisés (alternance, plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés) ;

? la création, l'évolution, le suivi et la catégorisation des circuits de qualification professionnelle et autres initiatives de branche ;

? la tenue des jurys de certification des CQP de la branche, CPQI et CléA ;

? la promotion des dispositifs de formation ;

? le suivi des acteurs des différentes commissions professionnelles des organismes de formation des organismes de formation.

Au minimum une fois par an, la CNPE informe la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) des actions et travaux menés.

Elle favorise tout ce qui peut améliorer le monde de l'éducation de ceux des entreprises. À cette fin, elle pourra définir des formations à des niveaux adaptées aux besoins de la profession et favoriser les échanges avec les institutions publiques et privées compétentes (commissions nationales de professionnels consultatives, APFA ?).

Elle promeut par tous les moyens appropriés (document d'information sur les textes régissant la formation, modèle d'attestation de stage, livret du stagiaire, guide du maître d'apprentissage ?), la formation dans les entreprises de la profession.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Un bilan de l'alternance est effectué annuellement.

Conformément à la réglementation en vigueur elle peut désigner des experts de la branche, qui en ont les compétences nécessaires, pour en assurer le contrôle pédagogique.

Sous réserve de la modification de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié le 15 juin 2021, le salarié de la branche, désigné, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée comme temps de travail effectif pour réaliser un contrôle. Il en informe son employeur dès qu'il a connaissance d'un contrôle. Les frais de déplacements et de séjours sont pris en charge par l'Opcommerce.

La CNPE peut désigner, en son sein, des représentants pour participer à la sélection de candidats qui approuvent celle-ci sur des projets qu'elle pilote notamment dans le cadre de l'observatoire de la branche ainsi que pour des projets de l'observatoire du commerce pour lesquels la CNPE est partenaire.

Article 9.4

Réunions

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit au moins 3 fois par an en séance plénière.

Des groupes de travail techniques ou de réflexion peuvent être mis en place. Ils sont notamment chargés d'approfondir les sujets.

Le secrétariat, les coûts et coûts de fonctionnement sont assurés par la délégation des employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés faissent partie du personnel des entreprises sont indemnisés dans les conditions prévues à l'article 1.6.5 du titre Ier.

L'ordre du jour, les modalités d'organisation des réunions sont définies, en lien avec le secrétariat de la branche, par le président, en accord avec le vice-président.

Les délibérations de la CNPE sont prises selon les mêmes règles que pour la CPPNI.

## Organisation des réunions et décisions prises à distance

Lorsque cette modalité est opportune ou nécessaire les réunions peuvent se dérouler à distance ou selon une formule mixte.

Sont réputés présents les membres de la CNPE qui participent par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant l'identification formelle de la personne participant au vote. »

Les votes peuvent être organisés par tout moyen, hors de la réunion ou a posteriori, permettant l'identification formelle de la personne participant au vote. »

### Article 3 - Titre X « Emploi » de la convention collective En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Certaines dispositions contenues dans le titre X doivent être mises en cohérence avec le titre XII.

#### Article 3.1 - Rédaction de l'article 10.2.1.1 En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.2.1.1 « Évolution de carrière » est rédigé comme suit :

##### « 10.2.1.1 ? Évolution de carrière

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle interne ou externe et la formation professionnelle continue sont à la réalisation de cet objectif. Les mesures pertinentes peuvent être proposées par l'employeur ou sollicitées par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail (1) et d'une priorité d'accès à une nouvelle des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ou accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel permettant de trouver un lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au sein d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques de la poste envisagée. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels et les compétences nouvelles requises, afin d'établir un programme de formation individuel. »

(1) Les termes « chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 ? "Évolution de carrière" sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail.  
(Arrêté du 29 septembre 2022 - art. 1)

#### Article 3.2 - Suppression de l'article 10.2.1.4 En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.2.1.4 « Formation » est supprimé.

#### Article 3.3 - Rédaction de l'article 10.3.5 En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.3.5 « Affectation des personnes handicapées à diverses

les différentes situations d'insertion et de formation » est rédigé comme suit :

##### « 10.3.5. ? Affectation des personnes handicapées à diverses situations d'insertion et de formation

? Les dispositifs organisés avec Pôle emploi et les services de l'État peuvent constituer un premier outil d'insertion.

Ces dispositifs peuvent être suivis de catégoriels à durée déterminée avant de déboucher sur un contrat à durée indéterminée, permettant ainsi aux personnes handicapées d'accéder, par étapes successives, à un véritable parcours d'intégration dans la vie professionnelle ;

? Jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Si besoin, un parcours d'accueil et de tutorat spécifique est élaboré avec le CFA ou l'organisme de formation partenaire. Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, l'entreprise prend contact avec le référent handicap de l'organisme de formation ? CFA. »

#### Article 3.4 - Rédaction de l'article 10.4.4 En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.4.4 « Améliorer l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience » est rédigé comme suit :

##### « 10.4.4. ? Améliorer l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience

Cf. article 12.3.1.4 ? La VAE ? Validation des acquis de l'expérience ? »

#### Article 3.5 - Suppression de l'article 10.4.6.1.2 En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.4.6.1.2 « Outils professionnels au cours de la vie » est supprimé.

#### Article 4 - Titre XI « Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » de la convention collective En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Certaines dispositions contenues dans le titre XI doivent être mises en cohérence avec le titre XII, dans l'attente d'une négociation du titre 11 dans son ensemble à l'issue des travaux menés dans le cadre des EEDC de branche relatifs à l'emploi.

#### Article 4.1 - Suppression de l'article 11.2.1 En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.2.1 « Le comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire prospectif du commerce » est supprimé.

#### Article 4.2 - Modification de l'article 11.2.2 En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.2.2 « La commission paritaire nationale de l'emploi » est modifié comme suit :

« Les parties signataires du présent accord conviennent que, conformément au titre IX et à l'article 12.1 CCN, la CNPE de la branche suit régulièrement les données issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles de l'observatoire prospectif du commerce. La commission a un rôle général de pilotage de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. Elle examine périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des dispositifs de qualification prescrite (CQP et CQPI) permettant la validation de l'acquisition par la formation ou par l'expérience, des compétences utiles dans la profession. »

Article 4.3 - Modification de l'article 11.2.3  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.2.3 « La dififsuon des études d'observation et de propstveice emploi/ fmooritan » est modifié cmme siut :

« Les données rcleuieiles et analysées des tuarvax de l'observatoire psoecp trif de métiers et des qunaaitiofacis de la bachrne asini que cleels iessus de l'observatoire du coremnce snot mesis à la dtiisspoin des prarntaiees sociaux, des entreprises, par tuos les mnoeys et cuanax appropriés seoln les caractéristiques de celles-ci, en vue :

- ? d'aider les pareinearts sauciox de la bahrnce à :
- ?? définir les aexs et priorités de la fmooritan dnas la brachne ;
- ?? détecter les évolutions ssutlebcies de justifier, dnas la branche, d'actions d'anticipation ;
- ?? faire les ranotmaindmecs d'accompagnement nécessaires ;
- ?? définir les qofuciinntaias uielts dnas la peforsion et jstauiniift la création ou la moaiocditifn d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Puor ceux-ci, les sgeiarniats rneappellts les tmeres de l'article 12.2.1 caerncnont les cminismooss pnsoneeelsrifs cntveasitluos ;
- ?? svruie et adapter, au besoin, les cflcoasiantisis ;
- ?? d'apporter des iarnmofntos ponauvt aedir les estnrereips à :
- ?? définir luer propre pouitqle de fiatormon ;
- ?? mrttee en place une pulqiote d'anticipation des évolutions et des compétences ;
- ?? gérer les évolutions pnferssoinelles de luers salariés ;
- ?? développer des méthodes d'analyse du tavairl et des compétences.

Ces données snot à la dtsoioipsin des prnaetiars saiocux des etirrpnses puor luer démarche GEPC ou GEPP.

Enfin, ces données snot également mises à diitpsoiosn des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et oinmresags de faortimon concernés par la profession, et des régions. »

Article 4.4 - Modification de l'article 11.3.1.1 – A et C  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les A et C de l'article 11.3.1.1 « Les meynos puor pmtrreee à cuqhae salarié d'être auectr de ses prrucaos » snot modifiés cmme siut :

« A. ? La généralisation des etnitneres pioesonefnrsls

Voir les dtioioipnss de l'article 12.3.1.2 de la présente CCN et de l'annexe 5 du ttrie XII CCN modifiée en conséquence. »

C. ? Balin de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, *quechaque salarié, après 20 ans d'activité polosefsnrenrile et, en tuot état de cause, à ctopenr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mmuiim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un balin de compétences mis en ?uvre en dorehs du tpems de travail* (1). Les stageriians complètent ces dsnisotpois en précisant que l'entreprise eeranmxia avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le balin de compétences pnndaet le tpems de travail.

Enfin, les stianrgeas précisent que le fencemannit des aconits de bialn de compétences est assuré dnas les cinoidntos prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

(1) *Les tmeres « chuqae salarié, après 20 ans d'activité pileennsfrosloe et, en tuot état de cause, à ceopmtr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté muinmim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en dheors du temps de travail. » mentionnés à l'article 11.3.1.1 snot étendus suos réserve du rseepct des dinitssopois des airtles L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 29 setrbpnee 2022 - art. 1)

Article 4.5 - Modification de l'article 11.3.1.2 – C, D et E  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le C, D et E de l'article 11.3.1.2 « L'encouragement au

développement de la mobilité perfneosnioslle » snot modifiés cmme siut :

« C. ? Le développement des ruocres aux CQP irthneabcnres »

Voir les dnioisotpiss de l'article 12.4.2.1 de la présente CCN.

« D. ? La coiconusln d'un praaeatirnt avec le sivrece puilbc de l'emploi et la prsie en ctptome des bnssais d'emploi. »

Au dineerr alinéa de cet airtcle « Fcroo » est remplacé par « l'Opcommerce ».

« E. ? Ftlcieair l'accès à la frmaiton de ctaerins salariés et dnaeduemrs d'emploi »

Au pimerer alinéa de cet atrlice « Froco » est remplacé par « l'Opcommerce ».

Article 4.6 - Modification de l'article 11.3.2.2  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.3.2.2 « Les pulcbis praitioeris » est modifié cmme siut :

« 11.3.2.2. ? Pubclis priiaireorts

La cotorucitsnn de pucorras quaifttuas nécessite l'élaboration de datnioicsgs individualisés des bsnoies en compétences. Les epnrtsiees aptornaedt ces dntcaigsois individualisés et prdnnoert en cptmoe la spécificité des salariés rnalevet des catégories de plcbuis dtis proiaitriers définis à l'article 12.2.2.2 puor la ctsroutniocn des parcours. »

Article 4.7 - Modification de l'article 11.3.2.4 – A  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.3.2.4 ? A « Les CQP et le développement des CPQI » est modifié cmme siut :

« 11.3.2.4. La pacle de la citetcioiafrn  
A. ? Les CQP et le développement des CPQI

Les pneriateras saciuox cmoinnfret que le dstspioif des ccitiaefrts de quaitiafocin peflsoeilrnosne qu'ils ont mis en palce (cf. ttrie XII CCN) représente un atout cetiarn puor l'ensemble des salariés dnas un cxeottne d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du ttrie XII CCN ltsie les CQP adoptés :

- ? employé de ccmrmeoe ;
- ? vneedr de pidutros non ailnreeiatms ;
- ? behuocr ;
- ? blgauneor ;
- ? vneedur fmreogas ;
- ? piossenionr ;
- ? ctasive ;
- ? vdeneur fiurts et légumes ;
- ? veuendr crureiatche ;
- ? aamenuitr opérationnel en mgsaisn ;
- ? amnetaur opérationnel en entrepôt ;
- ? mneagar opérationnel en mgsaisn ;
- ? maengar opérationnel en entrepôt ;
- ? meaagnr opérationnel spécialisé gsieotn d'un pinot de vnete ;
- ? agnet ligqosiute (CQPI).

Au srievce de la qiutoliafacn pssnrrlfoelioee et de la lisibilité des pcroras professionnels, le CQP est la vaoldiitn par la bcnarhe des compétences acsiques tuot au lnog de la vie professionnelle. C'est un lieevr de rniaaessncoce de l'expérience et du pserfrnilominasoe des salariés, qui peemrt également le développement des compétences grâce à la formation. Il citrfeie et giratant la maîtrise des compétences dnas la profession.

Les pinataeerrs soucaix ont donné une nlelouve aeplumr au dipoitssif en adhérant à la carthe CPQI (certificats de qtaliocuiiafn pnisseforlnolee Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CPQI agent logistique.

Le CPQI vdalie des capacités ou compétences pefrenonsileoss

meiss en ?uvre dnas l'entreprise et qui snot cnoemmus à duex ou pusulries bcarhnes professionnelles.

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Il est décidé de psururiove la ptoomion du dispositif, tnat auprès des erirnteseqs que des salariés de la branche.

Au rgared des ejenux reiaflts à l'emploi et à la foiraomtn professionnelle, une différence de dptossioiis clleenvnenootenis etnre les entreseirps sleon luer effectif, ou enrte les salariés sleon la tilale de l'entreprise qui les emploie, arteus que celles intnneeartv dnas le crdae de différences instaurées par la loi, (art. 12-3), n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mreuses prévues par le présent accord solen que l'entreprise eplomie puls ou mnios de 50 salariés.

Il est décidé de dademenr à l'Opcommerce de ceibrnotr à la coopération enrte bcrhaens peleolsrsinenofs du crmomcee puor élaborer des CPQI spécifiques aux qlacifouniats du commerce, dès lros qu'elles anurot identifiéd des qniotilcauaifs peerllifnsnooses ieduteinqs ou pchoers et que les capacités ou compétences à la ctnoduie de ces activités coisnuntett un ensmblee commun. »

Article 8 - Durée. □ Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Article 4.8 - Suppression de l'article 11.3.2.4 – B  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le présent aocrd est cnoclu puor une durée indéterminée.

Le direner alinéa de l'article 11.3.2.4 ? B « L'accès aux diplômes nenmoatmt par la VAE » est supprimé.

Il etnrra en vueiugr dès le lemdaenin de la ptbcaioluin au Jnoauri oeicfil de l'arrêté d'extension, y cpmrios au sien des DROM.

Article 5 - Entretiens professionnels, bilan à 6 ans  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Par exception, les petrias saeirtignas cnonnveiet que les aeilrcts siuavnts s'appliquent dès le dépôt du présent aocrd à la DGT :(1) ? dnas l'article 1er : les alteicrs 12.1 (observatoire psotceipr des métiers et des qfuaioanltcis de branche) ; 12.3.3.2 (transitions professionnelles) ; 12.3.4 (accès des drnueeamds d'emploi aux eoilmps dnas la branche) ; 12.4 (certification professionnelle) ; 12.6 (gouvernance) ; 12.7 (partenariats) ;(1) ? l'article 2 ;(1) ? l'article 6.(1)

En cohérence aevc l'article 1er de l'ordonnance 2020-1501 du 2 décembre 2020 mifiodnat l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avirl 2020 et cpmote tneu de la crise snaritaie « Covid-19 », les bnlais à 6 ans dnaevt ieirtnnver au puls trad le 31 décembre 2020 en aoiactplipn de l'article 12.3 de la présente cnooteivn veinot luer échéance reportée au 30 jiuin 2021.

(1) Alinéas 3 à 6 étendus suos réserve du rpsect des dsopsnitiiis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Les peritas snitirgaeas cenvinnoent qu'un éventuel nuevoau rerpot des eenertins prévus par le cdoe du tiaravl s'appliquera de plein doit aux epnrreteiss ceveurtos par la présente convention.

(Arrêté du 29 sptbeerm 2022 - art. 1)  
Article 9 - Publicité. □ Extension

Article 6 - Abrogation des mentions relatives aux entretiens professionnels de seconde partie de carrière  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les dpiostinosis de la CCN ravetiels à l'entretien poofnsniresel de sceonde patrie de carrière étant deuevnes snas obejt cptome tneu de la msie en pclae des erntetines professionnels. Les références riatleves aux enetrtenis psnenefifoslros de sdneoco pairte de carrière snot abrogées.

Le présent aocrd srea déposé en un exriepamle ogianril signé des parties, à la dciroietn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de mrseeigase : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés

Les paiters saieargnits cnvieennont de daemdner snas délai l'extension du présent accord, la Fédération des eetreprnris du crmcmeoe et de la dtuitoirbsn étant chargée des formalités à apmlicor à cttee fin.

## Avenant n 1 du 18 novembre 2021 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la réforme de la formation professionnelle reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Il révisé et met à juor la ltsie des frioaonmts éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les praeits snigrtieaas cvoennneit de se roievr assui svunoet que nécessaire aifn d'actualiser la liste et les eenujx en fotonion des tvaruax de la CNPE et de l'observatoire de la branche. Le présent aavennt minnoente également la prise en crahge des sealairs par l'Opcommerce, opérateur de compétences de la branche.

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Mise à jour et révision de la liste des certifications éligibles à la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

### 1.1. ? Msie à juor de la liste

Le présent annveat a puor ojebt de réviser les dstiipionsos de l'accord du 5 mai 2020 ritelaf à la msie en ?uvre du dsiiptiosf de rieosovercnn ou poiormton par atrnelncae (dit « Pro-A ») au sien de la cteinnoovn cvtcloliee du cmcmeroe de détail et de gors à prédominance alimentaire.

La ltsie des coaecnrfttiiiis définie dnas l'accord du 5 mai 2020 a évolué. Ctaerneis cifcicititearnos ieancvtis lros de la procédure d'extension de l'accord du 5 mai 2020 ont, depuis, fiat l'objet d'un nvaueou dépôt et d'un noveul enngermetersit au répertoire noanaitl des cariittiecnfos professionnelles. Dnas le cadre du présent article, les fiatoomnrs itecivans snot dnoc retirées de ltsie nialtie et remplacées, lorsqu'il y a lieu, par les fimroatons aectivs déposées par les cetcuatriirefs et enregistrees au répertoire ninoaatl des cifeficnottias professionnelles.

Figurent dnas la lsite ci-après les fonatorims atecvis se sbtuntisaut à des ctioiatefrcnis inactives.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
		Logistique et transport	
RNCP 34198	Titre RNCP	Responsable en logistique	6
RNCP 35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	

RNCP 35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
Vente aiiertlnmae et non alaiimrtene ? Métiers de bouche			
RNCP 30065	Licence professionnelle	Gestion des aacths et des approvisionnements	5
RNCP 32208	Bac Pro	Métiers du ccmreome et de la vtnee oiotpn A Aaitoimnn et gsioetn de l'espace commercial	4
RNCP 32259	Bac Pro	Métiers du crcmeome et de la vnete oitpon B Ppsoeticron clientèle et vsrotiaioaln de l'offre commerciale	4
RNCP 35233	Titre professionnel	Assistant meaaagnr d'unité marchande	4
RNCP 34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et aseiioduuvl à domicile	4
RNCP 31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP 34947	CAP	Équipier pvlneloyat du commerce	3
Management en maagisn et support			
RNCP 30086	Licence professionnelle	Management et gsioetn des organisations	6
RNCP 35754	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
RNCP 35540	Titre RNCP	Responsable ceimmacrol et marketing	6
RNCP 34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP 34809	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP 28288	Titre RNCP	Médiateur soical accès aux dtrios et services	4
Numérique et digital			
RNCP 29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux iqueufmnrtais et télécommunications	6

### 1.2. ? Nevolelus certifications

Conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020, les cioerfcaittnis snaiuvtes snot intégrées dnas la liste, en

apatpcliion des ppneciirs définis aux alerctis 2 « Ftroe mtaitoun de l'activité » et 3 « La réponse aux resiqus d'obsolescence des compétences » de l'accord du 5 mai 2020 ptraont msie en ?uvre de la réforme de la fotaomirn pnoestlirnlfoese sur la resvriococn ou pmorootin par arlnactene (Pro-A).

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP 35124	Titre RNCP	Technicien siverces de l'électroménager connecté	4
RNCP 18121	Titre RNCP	Employé de vnete plnvllyeoat en magasin	4
RNCP 34908	Titre RNCP	Technicien en logistique	4
RNCP 34243	Titre RNCP	Assistant de direction	5

### 1.3. ? Publicité de la lstie des ctoitaecfirins éligibles à la Pro-A

Une neoullve litse agrégée et msie à juor intégrant les ctenroittcafis définies par le présent avannet srea publiée par la CNPE et msie en linge sur le stie de l'Opcommerce dès la poiatilucbn de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 2 - Prise en charge des salaires  
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Le mtanont de prise en caghre par l'Opcommerce intègre la rémunération asini que les cgearhs soeilcas légales et conventionnelles, dnas la litime du Simc hrarioe conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Conformément à l'article 8 de l'accord du 5 mai 2020 une différence etrne les eperetrnis sloen luer effectif, ou entre les salariés soeln la tlliae de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier

## Avenant n 2 du 9 juin 2022 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

les mrsuees prévues par le présent arcocd selon que l'entreprise emilope puls ou mnois de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur. □Durée  
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Le présent avneant enterra en vueguir dès le lameendin de la pailbtiouch au Jruanol officiel de l'arrêté d'extension, y cirmops au sien des DROM. Les paitres sraenitaigs conneinevnt de dnemader snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du ceomrmce et de la duiotibrstn étant chargée des formalités à aimlppcor à cette fin.

Il est ccolnu puor une durée indéterminée.  
Article 5 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Le présent aevnant srea déposé en un erpelxamie orgiiianl signé des parties, à la diietrcon générale du travail, dépôt des accords, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de msreaiège : depot.accord@travail.gouv.fr et auprès du coneisl de prud'hommes.

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022

Le présent aaevnnt a puor ojbte de réviser les dsponitsiios de l'accord du 5 mai 2020 et de l'avenant n° 1 du 18 nmevbroe 2021

relaif à la msie en ?uvre du diisoptisf de rrsicoovneen ou prmiootn par anclntraee (dit « Pro-A ») au sien de la cennoviotn ceilocvtle du cmormece de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Il révisé et met à juor la litse des frimotnoas éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les preiats sniaegiras cnvnoineet de se rvoeir assui senouvt que nécessaire aifn d'actualiser la ltsie et les ejenux en fctioin des tarvaux de la CNPE et de l'observatoire de la branche.

Article 1er - Mise en jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro A

*En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022*

1.1. ? Lstie iilanite republiée et msie à juor

La ltsie des ctnerciiaitfois définie dnas l'accord du 5 mai 2020 ainsi que l'avenant n° 1 a évolué. Ctrneeias cnfoiiracetts itanivces

à ce juor ont fiat l'objet d'un nveaouu dépôt et d'un nveoul emneesrngtiert au répertoire ninoaatl des ccnreotitifias professionnelles.

Dans le carde de cet acirlte la ltsie des ccinfeiriottas éligibles à la Pro A est intégralement republiée.

Les fronomiats iiacetnvs snot retirées de ltsie ilanite et remplacées, lsquore clea est le cas, par les faitomnos avcteis déposées par les cirurtfatciees et enregistrees au répertoire naoatln des citencfirtoias professionnelles.

Les foroniamts icnatevis et non eornce réactivées snot également conservées aifn d'être auqomemanutitet ajoutées dès luer reeoullenemvt au RCNP conformément à la drnocite définie par la DGFEF ptmaenetrt que les cfireiinaotcts faianst l'objet d'une procédure de reeemvlnunolt ou d'inscription au RCNP ne fneort désormais puls l'objet d'une exicosuln dnas les arrêtés d'extension, mias d'une slmipe réserve. Les sraginaetis du présent anenvat précisent que les pojerts de ciaeencoiftrts présents dnas la lsite s'ajouteront auouemntimteqat à celle-ci dès qu'ils snot renouvelés au RCNP.

RNCP	Sanction	Libellé de la cticerftioan	Niveau
Logistique toanprst			
RNCP32101	CQP	Préparateur de cednmomas	?
RCNP34908		Technicien en lguoisqtie	4
RNCP34989	CQPI	Agent Lstqogiuie	3
RNCP1120	Bac pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice lgisuiqtoe	3
RNCP34857	Titre peieonsnfsrol	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre pirsennoefsol	Conducteur du tnsproat rteoiur de mdahirnaecss sur poutrer	3
RNCP34860	Titre poefeoinsnrl	Préparateur de cmadenmos en entrepôt	3
RNCP34198	Titre pofinronsseel	Responsable lgioutsqie	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice lgisuiqtoe	3
Management d'équipe et d'exploitation litiuosqge			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	?
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	?
RNCP29992	Licence penoeslliosrfne	Management des pcuseosrs louigqseits (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence pnlierssoofnee	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence plnloofeinersse	Logistique et pitlagoe des fulx (fiche nationale)	6
RNCP23939	Titre RCNP	Responsable lutioigsqge	6
RNCP35869	Titre RCNP	Responsable opérationnel de la chaîne lutsiiqgoe	
RNCP35896	Titre RCNP	Responsable des opérations loqtgegiuss	6
RNCP35646	Titre RCNP	Responsable de pteie et meynnoe stutrucre	5
RNCP35400	BTS	Gestion des tortarpnss et lugqiitose associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion litsoiguqe et tsrapnort	5
RNCP1901	Titre pnfosrniesoel	Technicien ? supérieur/ tcnhcneieine ? supérieure en méthodes et eoixoitlatpn ltiuoigsqge	5
RNCP36237	Titre pnseefsionol	Technicien (ne) en ligioutsqge d'entreposage	4
RNCP35124	Titre RCNP	Technicien sievrecs de l'électroménager connecté	4
Vente atmnrariilee et non aarnieltime ? Métiers de bhuoce			
RNCP32092	CQP	Vendeur ctracruihe	?
RNCP32093	CQP	Boulangier	?
RNCP32094	CQP	Poissonnier	?
RNCP32095	CQP	Boucher	?
RNCP32096	CQP	Caviste	?
RNCP32097	CQP	Vendeur fitrus et légumes	?
RNCP32098	CQP	Vendeur feamgors	?
RNCP32447	CQP	CQP employé de cemmcroe	?
RNCP32105	CQP	CQP vdeeur de purodits non aeimtanriles	?
RNCP30065	Licence pelosnrleisofe	Gestion des atcahs et des atvomneisonenprnips	6
RNCP29740	Licence ponleslofresnie	Commerce et dorstiibtuun	6
RNCP34031	BTS	Management Coearcimml Opérationnel	5

RNCP34030	BTS	Négociation et Diigttiasoaln de la Roelatin Cenlit	5
RNCP4617	BTS	Technico-commercial	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial ptudiors atinereamils et bssonios	5
RNCP2927	DUT	Techniques de ccieomsmirtiaoaln	5
RNCP32291	Titre pserennsofoil	Manager d'unité mnacdhrae	5
RNCP36141	Titre prfseienosnl	Gestionnaire d'unité cemracmiloe	5
RNCP34079	Titre pfnesrneisool	Négociateur technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RCNP	Assistant de dtriocein	5
RNCP13939	Bac pro	Technicien cnieosl vtene en aomttneilan	4
RNCP9638	Bac pro	Accueil ? Rtloeian cnilets et ueasrgs	4
RNCP32208	Bac pro	Métiers du coermcme et de la vntee oopitn A : ainmoiatn et gisoetn de l'espace cmirceamol	4
RNCP32259	Bac pro	Métiers du ceomcrme et de la vtene otioptn B : prtcoosepin clientèle et vilistoaorn de l'offre cieramolmce	4
RNCP7067	Bac pro	Boucher ctuerchiar ttaurier	4
RNCP7069	Bac pro	Poissonnier écailler ttiaurer	4
RNCP7068	Bac pro	Boulangier pâtissier	4
RNCP26612	Brevet psnsrioefneol	Boucher	4
RNCP975	Brevet peinsrsonefol	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet pesnsoenriofl	Boulangier	4
RNCP1012	Brevet peofeirnosnl	Sommelier	4
RNCP4551	Brevet pfirneossoel	Fleuriste	4
RNCP13620	Titre psfoirseonenl	Vendeur (se)-conseil en miaasgn	4
RNCP35233	Titre pnisoreefonsl	Assistant maeangr d'unité maadrche	4
RNCP34138	Titre psfeosenniorl	Technicien d'après-vente en électroménager et asoidieuvul à dilimcoe	4
RNCP18121	Titre RCNP	Employé de vtene povallenyt en miagsan	4
RNCP10541	BEPA	Conseil-vente	3
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3
RNCP18704	CAP	Boulangier	3
RNCP5226	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fmaroegr	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier pleynovlat du cerocmme	3
RNCP8812	Titre pinseesofronl	Employé cmreomical en migsaan	3
RNCP1852	Titre pnroosiseefnl	Agent mseiaiganr	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé titruear	3
RNCP742	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en aniolaettmin	3
RNCP6985	Mention complémentaire	Sommellerie	3
RNCP701	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	3
RNCP2444	Mention complémentaire	Pâtisserie boulangère	3
RNCP6895	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, creiniosfe spécialisées	3
Management en maisagn et suoprpt			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé giosten d'un pnoit de vntee	?
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magiasn	?
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en miasgan	?
RNCP30086	Licence psnifrlleoese	Management et gioetsn des oornisatangis	6
RNCP30055	Licence proensnlioslee	Commercialisation des podirtus aeamelnitris (fiche nationale)	6
RNCP35754	Titre	Responsable du développement de l'unité camceromlie	6
RNCP36534	Titre	Responsable de dostiturbiin ocmananil	6
RNCP34977	Titre RCNP	Responsable ccmoamirel et mntieakrg	6
RNCP18000	Titre RCNP	Responsable matekirng et ccremailmol	6
RNCP35540	Titre RCNP	Responsable ceamomcirl et mnikaetrg	6
RNCP13596	Titre RCNP	Responsable du développement caceomimrl	6

RNCP35758	Titre RCNP	Responsable du développement mnitakreg et vetne	6
RNCP34558	Titre RCNP	Manager de rayon	5
RNCP34809	Titre RCNP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RCNP	Gestionnaire de piae	5
RNCP36390	Titre RCNP	Assistant de gtsoien et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RCNP	Médiateur siaocl accès aux ditros et srevices	4
Numérique et ditgail			
RNCP29971	Licence possnflroneiee	Métiers du numérique : ctncioepon rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence pieroflslonense	Métiers du décisionnel et de la sstatquitie (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence pselesoonfilrne	Métiers des réseaux ioiaeqnftmurs et télécommunications	6
RNCP30060	Licence polsfernnsoilee	E-commerce et mekrinatg numérique	6
RNCP31185	Titre RCNP	Concepteur deigensr gprhqaie	6
RNCP35959	Titre RCNP	Développeur web	5
Les paierts siaengtrias complètent la lstie avec les tiors cciritnaoitefs ci-après, éligibles à la poimootrn ou roioceevrnnsn par arcnlteane uiennequmt dnas le cdare d'une VAE puor les salariés n'ayant pas attinet un nviaeu de qiaiuftctaoïn crdnspnaoet au gdare de la lceicne :			
RNCP35907	Master	Marketing, vnete	7
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP10220	Master	ESC Mneepoiltr pogmrrmae gnrdae école	7

(Pro-A).

## 1.2. ? Nulleoves cifirtinocates

Conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 retalif à l'évolution de la lsite les cionattfirceis saevtnius snot à intégrer dnas la liste initiale. Eells cdrenpnsooret aux pnricpeis définis aux atirelcs 2 « Forte maoitun de l'activité » et 3 « la réponse aux riesuqs d'obsolescence des compétences » de l'accord du 5 mai 2020 ponratt msie en ?uvre de la réforme de la firomaton plsroofslnieene sur la rsrveeconoin ou ptiomoron par acnrrletae

De la même manière que clea est précisé dnas l'article 1.1 les foiaontmrs ivatnecis et non eoncre réactivées snot également conservées aifn d'être aeumetanuqmotit ajoutées dès luer rlevennlemuoet au RCNP conformément à la diorncte définie par la DGEFP prmantteet que les cntircaetiofis faiasnt l'objet d'une procédure de rnouvelmenlet ou d'inscription au RCNP ne frneot désormais puls l'objet d'une elxusiocn dnas les arrêtés d'extension, mias d'une slmpie réserve. Les snaeiartigs du présent aanvnet précisent que les ptorjes de ccifriettaonis présents dnas la liste s'ajouteront auetaiemntuqomt à celle-ci dès qu'ils snot renouvelés au RCNP.

RNCP	Sanction	Libellé de la ceaircttoifin	Niveau
	CQP	Pâtissier	3
RNCP26650	CAP	Cuisine	3
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP34020	Titre	Vendeur coesnil en équipements de la msiaon connectée	4
RNCP 26753	Titre	Technicien sicvrees de la mosian connectée	4
RNCP 26755	Titre	Conseiller siervces en électrodomestique et multimédia	4
RNCP35065	Titre	Gestionnaire qualité, environnement, développement dlaurbe et RSE	5
RNCP34634	Titre	Responsable en gsieotn et développement d'une bueissns uint	6
RNCP36272	Titre RCNP	Diplovis. Mnenmaegat des sceerivs	6
RNCP35354	BUT	Techniques de cmesiotlaimioracn : metaikrng digital, e bissunes et earipreentrnat	6
RNCP35355	BUT	Techniques de caimolosiatemcrin : bisenus iiatarnnntoel achat et vtnee	6
RNCP35388	BUT	Gestion araiistdmtnive et cmmreloaie des oironiagnsnts : Mnemaganet ciercoamml et mnkieatrg onniaacml	6
RNCP35356	BUT	Techniques de cmeiaotrociilsman : mrtkeaing et maemaegnnt du point de vente	6
RNCP35357	BUT	Techniques de clsormcaitemioain : bniousess développement et mnemanegat de la rtiliaoen celint	6
RNCP35390	BUT	Management de la lgsiiqoute et des tprasrntos : Mobilité et slppuy chian connectées	6
RNCP34964	Titre	Data aasynlt	6

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022

## 1.3. ? Ltise des citcrtaeoiinfs éligibles à la PRO A

Les ccртеifioiatns fagnuirt aux arlteics 1.1 et 1.2 du présent aroccd snoret publiées par la CNPE et msie en lnige sur le stie de l'Opcommerce dès la piaicbutoln de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Conformément à l'article 8 de l'accord du 5 mai 2020 une différence enrte les eisttreepns sleon luer effectif, ou enrte les salariés sleon la tliale de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meruess prévues par le présent acocrd soeln que l'entreprise elpmoie puls ou moins de 50 salariés.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés

Article 4 - Entrée en vigueur. □Durée

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, y compris au sein des Drom. Les parties signataires conviennent de conclure sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).



# TEXTES SALAIRES

## Avenant Salaires n° 21 du 31 janvier 2008 1

Article 2 - Les principes  
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution ; Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des caisses et détaillants et des succursales confédérées FO ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération autonome régionale CFE-CGC.

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 27 mars 2008, art. 1er).

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 et a pour effet de fixer de nouveaux grilles de salaires.

Le nouveau barème est applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt le 1er mars 2008.

2.1. La composition du salaire minimum mensuel garanti (SMMG)

Le salaire minimum mensuel garanti (SMMG) est composé de :  
? la rémunération du temps de travail effectif ;  
? la rémunération de la partie d'une durée de 5 % du temps de travail effectif, soit 7,58 heures pour un temps de travail effectif mensuel de 151,67 heures, en application de l'article 5.4 de la convention collective nationale.  
Seul le montant du SMMG tel que fixé à l'article 3 en fonction du niveau hiérarchique est à comparer avec le salaire réel mensuel brut versé au salarié.  
Le SMMG est proratisé lorsque la durée mensuelle du travail effectif est inférieure à 151,67 heures. Cette part proportionnelle s'effectue sur la base du rapport entre la durée du travail effectif et 35 heures.

2.2. La pause

La partie est le temps pendant lequel l'exécution du travail est suspendue.

Lorsque le salarié est soumis à la discipline de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir éviter l'impact de ses obligations professionnelles conformément à l'article L. 212-4 du code du travail, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Article 3 - Barème des salaires minima mensuels garantis pour un temps de travail effectif de 151,67 heures et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE mensuel (151,67 heures)	PAUSE (5 % de 151,67 heures soit 7,58 heures)	SMMG
I				
A (6 premiers mois)	8,44	1 280	64	1 344
B	8,48	1 286	64	1 350
II				
A (6 premiers mois)	8,46	1 284	64	1 348
B	8,57	1 300	65	1 365
III				
A (12 premiers mois)	8,49	1 288	64	1 352
B	8,73	1 324	66	1 390
IV				
A (24 premiers mois)	8,72	1 322	66	1 388
B	9,26	1 405	70	1 475
V	9,83	1 491	74	1 565
VI	10,46	1 586	79	1 665
VII	13,63	2 067	103	2 170
VIII	18,59	2 819	141	2 960
IX	Cadres dirigeants			

Article 4 - Salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

(En euros.)

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an inclut la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du travail est fixé comme suit.

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL GARANTI
VII	29 295

VIII	39 960
------	--------

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en anticipation d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel brut ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 3 ci-dessus pour le niveau correspondant.

**Article 5 - Publicité**

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008*

## Avenant n 22 du 25 avril 2008 relatif au barème des salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	Fédération des services CFDT.

**Article 1er - Objet de l'avenant**

*En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008*

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL	PAUSE (5 % de 151,67 h soit 7,58 h)	SMMG
I				
A (6 premiers mois)	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
B	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
II				
A (6 premiers mois)	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
B	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
III				
A (12 premiers mois)	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
B	8,73	1 324,00	66,00	1 390,00
IV				
A (24 premiers mois)	8,72	1 322,00	66,00	1 388,00
B	9,26	1 405,00	70,00	1 475,00
V	9,83	1 491,00	74,00	1 565,00
VI	10,46	1 586,00	79,00	1 665,00
VII	13,63	2 067,00	103,00	2 170,00
VIII	18,59	2 819,00	141,00	2 960,00
IX	Cadres dirigeants			

**Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an**

*En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008*

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du travail est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL GARANTI
VII	29 295
VIII	39 960

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en anticipation

Le présent avenant sera déposé en 1 exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de meigsrease : depot.accord@travail.gouv.fr.

**Article 6 - Extension**

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cet effet.

En attendant l'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 et à pour effet d'ajuster les salaires minima de la grille applicable au 1er avril 2008, suite à la hausse du SIMC qui interviendra à compter du 1er mai 2008.

Le nouveau barème est applicable à compter du 1er mai 2008.

**Article 2 - Barème des salaires minima mensuels garantis pour un temps de travail effectif de 151,67 heures et un temps de pause de 7,58 heures**

*En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008*

d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 3 ci-dessus pour le niveau correspondant.

**Article 4 - Publicité**

*En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008*

Le présent avenant sera déposé, en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de meigsrease (depot.accord@travail.gouv.fr).

**Article 5 - Extension**

*En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des enseignants du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cet effet.

## Avenant n 26 du 5 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2009

Signataires	
Patrons signataires	SNPSNA ; FCD.
Syndicats signataires	CSFV-CFTC ; FANA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises etant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 et a pour effet de fixer de nouveaux gages mensuels de salaire.

Le nouveau barème est applicable à compter du 1er mars 2009. En cas d'augmentation du SIMC au 1er juillet 2009, les salariés convoqués de se réunir, ou avant cette date, dès lors qu'une réunion du SIMC interviendrait.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels garantis pour un temps de travail effectif de 151,67 heures et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	MENSUEL	PAUSE	SALAIRE
I A (6 premiers mois) B	8,716	1 321,93	66,07	1 388
	8,754 8,741	1 327,65	66,35	1 394
II A (6 premiers mois) B		1 325,74	66,26	1 392
	8,848	1 341,93	67,07	1 409
III A (12 premiers mois) B	8,766	1 329,55	66,45	1 396
	9,005	1 365,74	68,26	1 434
IV A (24 premiers mois) B	8,992	1 363,84	68,16	1 432
	9,570	1 451,46	72,54	1 524
5	10,179	1 543,84	77,16	1 621
6	10,769	1 633,37	81,63	1 715
7	14,035	2 128,62	106,38	2 235
8	18,863	2 861,02	142,98	3 004
9	Cadres dirigeants			

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du travail est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
7	30 172,50
8	40 554,00

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque

## Avenant n 38 du 8 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er mars 2011

Signataires	
Patrons signataires	SNNSPA ; FCD.
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FGTA FO ; FAA CFE-CGC.

le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Les pratiques satisfaisantes convenues de manière sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le présent avenant a pour objet de fixer les gages mensuels de salaire des salariés des entreprises du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel (151,67 heures)	Pause (5 % de 151,67 h, soit 7,58 h)	SMMG
Niveau I				
A (6 premiers mois)	9,00	1 365,03	68,22	1 433,25
B (après 6 mois)	9,03	1 369,58	68,45	1 438,03
Niveau II				
A (6 premiers mois)	9,02	1 368,06	68,37	1 436,44
B (après 6 mois)	9,09	1 378,68	68,90	1 447,58
Niveau III				
A (12 premiers mois)	9,10	1 380,20	68,98	1 449,18
B (après 12 mois)	9,23	1 399,91	69,96	1 469,88
Niveau IV				
A (24 premiers mois)	9,27	1 405,98	70,27	1 476,25
B (après 24 mois)	9,81	1 487,88	74,36	1 562,24
Niveau V	10,44	1 583,43	79,14	1 662,57
Niveau VI	11,04	1 674,44	83,68	1 758,12
Niveau VII	14,39	2 182,53	109,08	2 291,61
Niveau VIII	19,35	2 934,81	146,67	3 081,49
Niveau IX	Cadres digiteurs			

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité prévue aux articles L. 3133-7 et suivants du code du travail, est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaires minima annuels garantis
VII	30 937,00
VIII	41 600,00

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

Article 4 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le barème qu'il fixe est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er mars 2011.

Article 5 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

## Avenant n 45 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant

Le présent avenant a été déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de mgersaie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Les parties se sont entendues de conclure sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des enseignants du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Réunis en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels pour l'année 2011, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données sociales et économiques, issues notamment du rapport annuel de conjoncture au 31 décembre 2009 et des statistiques nationales de l'Insee, ainsi qu'à l'examen des évolutions législatives et réglementaires intervenues.

Malgré les contacts en découlant, les partenaires sociaux signataires, désireux de disposer d'un accord collectif fixant les salaires minima conventionnels à un niveau au moins égal au Smic horaire pour le premier niveau de classification, tout en différenciant les différents niveaux, conviennent de la grille ci-après. Ils maintiennent également leur volonté de continuer à recouvrer lors des années ultérieures les écarts entre les salaires minima conventionnels applicables.

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er avril 2013  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent avenant a pour objet de fixer les grilles salariales des salariés des entreprises aux salariés des entreprises des secteurs de l'application de la convention collective nationale de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures

mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures  
Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er avril 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel	Pause 5 %	SMMG (1)
IA (6 premiers mois)	9,43	1 430,25	71,48	1 501,73
IB (après 6 mois)	9,46	1 434,80	71,71	1 506,51
IIA (6 premiers mois)	9,44	1 431,76	71,56	1 503,32
IIB (après 6 mois)	9,52	1 443,90	72,16	1 516,06
IIIA (12 premiers mois)	9,53	1 445,42	72,24	1 517,65
IIIB (après 12 mois)	9,66	1 465,13	73,22	1 538,36
IVA (24 premiers mois)	9,68	1 468,17	73,37	1 541,54
IVB (après 24 mois)	10,24	1 553,10	77,62	1 630,72
V	10,87	1 648,65	82,39	1 731,05
VI	11,49	1 742,69	87,09	1 829,78
VII	14,98	2 272,02	113,55	2 385,57
VIII	20,14	3 054,63	152,66	3 207,30
IX		Dirigeants		

(1) Suel montant à comparer au salaire réel brut.

#### Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er avril 2013  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du travail est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaires minimum annuels garantis
VII	32 200
VIII	43 290

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

#### Article 4 - Egalité professionnelle

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er avril 2013  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, et afin notamment de déterminer la part de chaque facteur (en particulier la mesure de féminisation des métiers les plus en tension, tels que les bouchers, ou la mesure de féminisation de l'encadrement) dans les inégalités de rémunération moyennant une méthode et femmes, les parties s'engagent à mettre en œuvre de la réalisation en 2013, par l'observatoire paritaire du commerce, d'un bilan des pratiques professionnelles au sein de la branche, qui devra permettre d'identifier et d'analyser les causes des différences de rémunération et de promouvoir des actions correctives et équilibrées au sein de la branche professionnelle. Les parties s'engagent, sur la base de ces résultats, se réunir afin de déterminer les actions les plus prioritaires à mettre en place pour réduire les écarts de rémunération correspondants.

#### Article 5 - Engagements relatifs au travail habituel du dimanche et au régime de prévoyance des non-cadres

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter

du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er avril 2013  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les parties s'engagent de la présente convention collective de salariés saisi du présent accord conviennent de l'ouverture à la signature des parties d'avenants n° 45 bis et n° 45 ter, chaque partie s'engageant de salarier saisi du présent accord conviennent de l'ouverture à la signature.

#### Article 6 - Entrée en vigueur

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er avril 2013  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er avril 2013.

#### Article 7 - Publicité

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er avril 2013  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail (dépôt des accords), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de mregasesie : depot.accord@travail.gouv.fr.

#### Article 8 - Extension

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er avril 2013  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les parties s'engagent de la présente convention collective de salariés saisi du présent accord conviennent de l'ouverture à la signature des parties d'avenants n° 45 bis et n° 45 ter, chaque partie s'engageant de salarier saisi du présent accord conviennent de l'ouverture à la signature.

### Article - Préambule

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er avril 2013  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Réunis les 3 octobre, 29 novembre et 19 décembre 2012 en commissions paritaires nationales dans le cadre de la négociation au sein de la branche aux salaires minima conventionnels pour l'année 2013, les partenaires sociaux ont examiné les données économiques et sociales de l'année 2011 relatives à la profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Les données issues du rapport annuel de branche produit par l'observatoire professionnel du commerce, comme celles issues de l'INSEE, permettent d'inscrire la négociation au sein de la branche économique et sociale ; les données disponibles

montrant pour la première fois une diminution des effectifs salariés de la branche en 2011, dans un contexte économique défavorable, se traduit par plusieurs années consécutives de diminution en volume de la consommation alimentaire, entraînant pour les entreprises un revenu inférieur en 2012 à son niveau de l'année 2007.

Dans ce contexte, il est nécessaire de réévaluer l'ensemble des minima conventionnels et de maintenir le premier niveau de revenu (salaire minimum mensuel garanti) au sein de la branche au-delà du Smic, les entreprises s'engageant à maintenir le salaire de base minimum ci-après. Il est d'ores et déjà convenu d'étudier en 2013 toute possibilité de traitement de rattrapage un écart entre les niveaux de rémunération.

## Avenant n° 50 du 11 février 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTEC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les grilles de salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel	Pause 5 %	SMMG (1)
I A (6 premiers mois)	9,62	1 459,07	72,92	1 531,99
I B (après 6 mois)	9,63	1 460,58	73,00	1 533,58
II A (6 premiers mois)	9,63	1 460,58	73,00	1 533,58
II B (après 6 mois)	9,70	1 471,20	73,53	1 544,73
III A (12 premiers mois)	9,71	1 472,72	73,60	1 546,32
III B (après 12 mois)	9,82	1 489,40	74,44	1 563,84
IV A (24 premiers mois)	9,85	1 493,95	74,66	1 568,61
IV B (après 24 mois)	10,37	1 572,82	78,60	1 651,42
V	10,99	1 666,85	83,30	1 750,16
VI	11,62	1 762,41	88,08	1 850,49
VII	15,14	2 296,28	114,76	2 411,05
VIII	20,36	3 088,00	154,33	3 242,33
IX	Dirigeants			

(1) Suel monnat à comparer au salaire réel brut.

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti
VII	32 555
VIII	43 767

Pour les crédits à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

Article 4 - Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires conviennent de l'inscription à l'ordre du jour d'une réunion de concertation paritaire d'ici au mois de juillet 2015 des résultats de l'enquête réalisée par l'observatoire professionnel du commerce sur les parcours professionnels et la mobilité sociale au sein de la branche, qui devra porter sur les différences de promotions professionnelles et de rémunérations entre les hommes et les femmes, afin d'identifier et d'analyser les causes (en particulier la part de la main-d'œuvre féminisée des métiers les plus en tension, tels que les bouchers, ou la main-d'œuvre féminisée de l'encadrement) et de déterminer les actions les plus prioritaires à mettre en place pour réduire les écarts de rémunérations correspondants.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er mai 2015.

Article 6 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15,

Article 7 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les parts s'ajoutent en conséquence de l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Réunis le 24 septembre 2014 et les 8 janvier et 11 février 2015 en commissions paritaires nationales dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels pour l'année 2015, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données économiques et sociales de

l'année 2013 relatives à la branche, issues notamment du rapport annuel publié par l'observatoire professionnel du commerce ainsi que des travaux de l'INSEE.

Les conjonctures économiques marquées, dans un contexte de ralentissement de croissance économique pour la sixième année consécutive dont témoigne la faiblesse de la consommation alimentaire, les effectifs salariés de la branche, en diminution en 2011 puis de nouveau en 2012, ont vu ce mouvement s'inverser en 2013, pour se stabiliser au-delà de 600 000 salariés. La tendance reste cependant fragile, notamment avec une évolution défavorable des coûts de l'emploi par rapport aux secteurs concurrents du commerce. Les partenaires sociaux ont souligné le rôle extrêmement actif de la branche dans l'insertion professionnelle et sociale de celui-ci puisse être maintenu, notamment à l'égard des jeunes n'ayant pas nécessairement acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire. Cela exige cependant, alors que les ventes restent inférieures à leur niveau de 2009, que les possibilités d'activité des entreprises soient préservées.

Dans ce contexte, après avoir analysé l'évolution de l'inflation et les possibilités de différenciation entre les niveaux, les partenaires sociaux, par leur volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche, en plaçant au regard des salariés ne vivant pas d'autres dispositions négociées, conviennent de la grille de salaires minima ci-après.

Le présent accord a pour objet de fixer les grilles de salaires minima conventionnels des salariés des entreprises inscrites dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures  
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAAC CFE-CGC

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Niveau	Taux horaire	Mensuel	Pause 5 %	SMMG (1)
I B (après 6 mois)	9,69	1 469,68	73,45	1 543,13
I A (6 premiers mois)	9,68	1 468,17	73,37	1 541,54
II B (après 6 mois)	9,76	1 480,30	73,98	1 554,28
II A (6 premiers mois)	9,69	1 469,68	73,45	1 543,13
III B (après 12 mois)	9,88	1 498,50	74,89	1 573,39
III A (12 premiers mois)	9,77	1 481,82	74,06	1 555,87
IV B (après 24 mois)	10,430	1 581,92	79,06	1 660,98
IV A (24 premiers mois)	9,91	1 503,05	75,12	1 578,17
V	11,056	1 676,86	83,80	1 760,67
VI	11,690	1 773,02	88,61	1 861,63
VII	15,231	2 310,09	115,45	2 425,54
VIII	20,482	3 106,50	155,25	3 261,76
IX	Dirigeants			

(1) Suel mensuel à comparer au salaire réel brut.

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an  
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an, y compris la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti
VII	32 750
VIII	44 030

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en comptabilisant d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

Article 4 - Egalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Une négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes étant parallèlement en cours au sein de la commission paritaire nationale, les partenaires sociaux conviennent de ne pas en discuter les mesures évoquées par l'article L. 2241-9 du code du travail, qui sont en conséquence abordées dans ce cadre.

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er août 2016.

Article 6 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les parties conviennent de prendre en compte le délai d'extension du présent avenant, la fédération des enseignants du secondaire et de la direction des relations du travail étant chargée des formalités à cet effet.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

### Avenant n° 62 du 7 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCF
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FS CFTD

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Réunis les 23 mars et 15 avril 2016 en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire aux salaires, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données économiques et sociales relatives à la branche, issues notamment du rapport annuel publié par l'observatoire perspectif du commerce et des travaux de l'Insee.

Si la consommation, notamment alimentaire, ne revêt pas le caractère qui était le sien avant la profonde et persistante crise économique, les conjonctures structurelles sont avec elles une conséquence en 2014 de l'emploi au sein de la branche professionnelle, avec plus de 603 000 salariés (équivalents temps complet), confirmant le réajustement mesuré en 2013. L'absence de dégradation des conditions d'activité des entreprises et leur amélioration constituent en outre une nécessité pour que la branche continue à assurer un rôle majeur en matière d'insertion professionnelle, notamment à l'égard des jeunes n'ayant pas nécessairement acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire.

Dans ce contexte, et après avoir analysé l'évolution de l'inflation, les partenaires sociaux signataires, pragmatiques et volontaires, ont convenu de maintenir les salaires minima conventionnels en vigueur, ce qui ne va pas sans nécessiter une certaine maîtrise des coûts de production.

Le présent avenant a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels des salariés des entreprises industrielles et commerciales de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures  
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaires mensuel (151,67 heures)	Pause (5 % de 151,67 heures soit 7,58 heures)	Salaires mensuel minimum garanti (1)
1				
1 B (après 6 mois)	9,78	1483,33	74,13	1557,47
1 A (6 premiers mois)	9,77	1481,82	74,06	1555,87
2				
2 B (après 6 mois)	9,85	1493,95	74,66	1568,61
2 A (6 premiers mois)	9,78	1483,33	74,13	1557,47
3				
3 B (après 12 mois)	9,97	1512,15	75,57	1587,72
3 A (12 premiers mois)	9,86	1495,47	74,74	1570,21
4				
4 B (après 24 mois)	10,534	1597,69	79,85	1677,54
4 A (24 premiers mois)	10,00	1516,70	75,80	1592,50
5	11,160	1692,64	84,59	1777,23
6	11,800	1789,71	89,44	1879,15
7	15,370	2331,17	116,50	2447,67
8	20,670	3135,02	156,68	3291,70
9	Hors grille			
(1) Suel motant à comparer au salaire réel brut.				

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an  
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

de salaire, est fixé comme suit :

(En euros.)

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an est fixé à la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et inclut l'ensemble des éléments

Niveau	Salaires minimum annuel garanti
--------	---------------------------------

	Au tirte des 36 prierems mios en froafit jours	Après 36 mois
7	33?050	33?600
8	44?430	45?200

À cpmtor du 1er août 2018, les matnotns du slaaire miinum aeunnl grnaati ci-dessus aleabppicls après 36 mios snot portés à :  
 ? 34?250 ? puor le nvaieu 7?;  
 ? 46?100 ? puor le nviaeu 8.

Pour les creads à tpmes cempleot dnot le tpmes de tvial est décompté dnas le cdrae d'un fiforat annuel en jours, et lsuroqe le nmorbe de juors travaillés est inférieur à 216 en aoclatppiin d'un acocrd cllecoitf d'entreprise ou d'établissement, le silraae minimum muesenl gtnraai ne puet être inférieur à ceuli fignuart au tleaabu de l'article 2 ci-dessus puor le naiveu correspondant.

**Article 4 - Égalité professionnelle**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Les ptrnareeais suiocax ont constaté un bias au sien des sutitqtqasis dnot ils dsseipinaot en matière de caosimaoprn saiarllae etnre les fmemes et les hommes, bias lié à l'absence de distinction, au sien des éléments tsnrmais dnas le cadre des DADS, des semmos versées par les eiprtseens en complément des indemnités journalières de sécurité sociale. En effet, cotpme tneu des naueivx riseefptcs des pnioirteass en espèces de la sécurité sociale, et ntemanomt de ceuli des indemnités journalières de maternité, cette saoutiiti est de nraute à fsauser la caoarsoipmn lros du rluccal sur une bsaee alunenle des rémunérations des salariés anyat connu des abenecss indemnisées. Il est par conséquent donné maadnt à l'observatoire de la bahrnce de mertte en ?uvre les mreuses nécessaires puor permrtete à la csiimsomon paritriae de desiposr d'indicateurs dnannot une eactxe mesrue du degré d'égalité salariale.

**Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Le barème fixé par le présent aocrd est apaliclbppe à cotepmr du 1er août 2017, y cioprms au sien des DROM.

Le présent aocrd est clnocu puor une durée indéterminée.

**Article 6 - Publicité**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Le présent annveat srea déposé en un eprmaixele oanirgil signé

## Avenant n 67 du 31 mai 2018 relatif aux salaires minima conventionnels 2018

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

**Article 1er - Objet de l'avenant**

Le barème fixé par le présent aocrd est aalilbpcpe à ctmoepmr du 1er spemberte 2018, y cmripes au sien des DROM. Il est ccnlou puor une durée déterminée de 3 ans.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018*

Le présent aanevnt a puor ojbet de fxeir les graeniats maieinlms de silraae ablacpicles aux salariés des etsreirpnes icnsuels dnas le camhp d'application de la cetoinnovn cillvoetce nailontae du ceromcme de détail et de gors à prédominance aratimlniee du 12 jlliuet 2001.

Par ailleurs, catonntsats que la prmie anlulnee prévue par la CCN,

des parties, à la dortiecin des rltenoias du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de magrsiesee : depot.accord@travail.gouv.fr.

**Article 7 - Extension**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Les pteiras seinatiagrs cnneneviont de dadmneer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eeepnrirtss du cmcomere et de la dtsouiriibtn étant chargée des formalités à aopmclir à cette fin.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 août 2017*

Réunis les 25 avril, 18 mai et 7 juin 2017 en ciismsmoon pairiarte notniaale dnas le cdare de la négociation alleunne au ttire de 2017 retilave aux sraeails minmia conventionnels, les prrteaaiens siacuox ont procédé à l'examen des données économiques et scaoiels retlaveis à la branche, isseus ntenomant du ropapt aeunnl prduoit par l'observatoire popseirtcf du cceormme et des tavarux de l'Insee.

Après aaslyne de la saoutitin économique, avec nmntoamet le ctnsaot puor les hypermarchés d'un cffhrie d'affaires 2016 qeamisnut au même nievau qu'en 2008 et la puirosute des difficultés sur l'activité non alimentaire, les oongiaatrnis seiraanigts esnergenritt avec sciaiosfattn une psorsiergon de l'emploi au sien de la bhcarne professionnelle, avec au 31 décembre 2015 puls de 608?000 salariés en équivalent tmejs complet, cnnoimraft le rerdemssneet entamé en 2013. La qstuoiein de l'équité dnas les règles de ccnrenouce enrte les différents caauxx de dbtrsutoiitiin et de l'amélioration des cinoidntos de fnnmtoeiecont des mnasaigs rsete touteofis mrjeaue et est déterminante au raergd de la capacité des erpsreitens de la bcnrahe à ctenunior à asruser un rôle iormtapt en matière d'insertion, singulièrement à l'égard des jueens n'ayant pas nécessairement aqicus une quauiltcoifin penelilsnfrsooe dnas le carde du système scolaire, nbouemrx pmari les puls de 20?000 anatterlns formés au sien des eierenprtrss de la bcahrne en 2016.

Dans ce contexte, et après aivor analysé l'évolution de l'inflation, les prrtaaines saociux signataires, pgnataeart la volonté d'apporter dnas le cdare d'un accord sur les mimnia cotnnnenlivoes de bcrhane des meseurs d'amélioration du pooivur d'achat des salariés ne rnlaevt pas d'autres ditpnioioss négociées, cenonenvnit de la girllle de sraleias minima ci-après.

*qui s'ajoute à un sarilae mneuesl de 5 % supérieur au miminum légal, ptore la rémunération alulnene btruae d'un salarié au 1er naieiv de qualification, à un moantnt supérieur de puls de 2 500 ? au Smic, les petaeranris siacoux siitgaenars cnvoennniet de sécuriser cttee situation, en prévoyant l'inclusion de cttee gtarinae auellnne de rémunération au sien des sierlaas minima hiérarchiques prévus par le présent accord.(1)*

*Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tirvaal et dnas le cdrae des règles prévues par cet article, les sitapinoultts du présent aocrd prévalent sur les cnonvotenis ou aocrd d'entreprise, suaf gneiraats au moinséquivalentes(1).*

*(1) Ctopme tneu du noveul odrnnaencnemot des nvaueix de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 steembrpe 2017, alinéas eucxls de l'extension dès lros qu'ils iiiiendntft la grnaitae alnunele de rémunération à des « seraails minmia hiérarchiques » eanrtnt dnas le champ d'application de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, aorls qu'elle se rpaortpe à un sraaile anenul muinmim gtnraai noptoarnt des compléments de srilaae (majoration de 5 % et pmrie annuelle). En conséquence, ces sttlauopinis dvaenerit être elcexus de l'extension car eels ne pvuneet aovir puor oejbt et légalement puor eefft de fiare olbtcsae à la cnsuicoln d'accords d'entreprise sur le fodnnemet des dniositiposs de l'article L. 2253-3 du cdoe du tarvail et dnas les dneioams tles que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 5 juin 2019 - art. 1)*

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les montants annuels s'entendent des 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord ; ils incluent la prime allouée prévue à l'article 3.3 de la CCN, auquel il convient de se reporter pour le calcul de cette prime.

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Pause (5 % de 151,67 h. soit 7,58 h.)	Salaire mensuel minimum garanti (1)	Salaire annuel minimum garanti 12 mois (1) (2) (3)
1 (1 B ? après 6 mois)	9,90	1 501,53	75,04	1 576,58	20 495,48
(1 A ? 6 premiers mois)	9,89	1 500,02	74,97	1 574,98	20 474,77
2 (2 B ? après 6 mois)	9,98	1 513,67	75,65	1 589,32	20 661,10
(2 A ? 6 premiers mois)	9,90	1 501,53	75,04	1 576,58	20 495,48
3 (3 B ? après 12 mois)	10,10	1 531,87	76,56	1 608,43	20 909,53
(3 A ? 12 premiers mois)	9,99	1 515,18	75,72	1 590,91	20 681,80
4 (4 B ? après 24 mois)	10,67	1 618,32	80,88	1 699,20	22 089,57
(4 A ? 24 premiers mois)	10,13	1 535,66	76,75	1 612,41	20 961,28
5	11,30	1 713,87	85,65	1 799,53	23 393,83
6	11,95	1 812,46	90,58	1 903,04	24 739,49
7	15,56	2 359,99	117,94	2 477,93	32 213,09
8	20,93	3 174,45	158,65	3 333,10	43 330,33
9	Dirigeants				

(1) Sables matriciels à compter au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.

(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant du paiement intégral de la prime annuelle conformément aux dispositions de l'article 3.6.3 de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er septembre 2018, y compris au sein des DROM. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compris dans la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en fait et après 36 mois	Après 36 mois
7	33 475	34 700
8	45 000	46 700

Pour les cadres à temps partiel dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.(1)

(1) Champ d'application du nouvel accord collectif des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire minimum mensuel garanti est supérieur à celui qui

intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'il continue un minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et également pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les conditions définies par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 5 juin 2019 - art. 1)

Article 4 - Égalité professionnelle

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er septembre 2018, y compris au sein des DROM. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Il a été décidé dans le cadre de l'avenant n° 62 relatif aux minima conventionnels pour 2017, de mesurer dans la mesure du possible les écarts constatés dans les entreprises par rapport à la situation des salaires réels entre les femmes et les hommes ; la mise en œuvre du RPGD n'a pas permis d'exploiter les déclarations de salaires des salariés (DSN) ; par conséquent, les parties signataires décident d'une enquête spécifique consacrée aux salaires auprès des entreprises de la branche, sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche. Sur cette base, les partenaires sociaux procéderont à une analyse spécifique de la situation comparée entre les salariés des 2 sexes, en lien avec les dispositions de la loi relative à l'égalité professionnelle en matière de salaire au travail.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés exerçant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont observés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de mesures visant à corriger, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la réduction des écarts constatés.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés  
 Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er septembre 2018, y compris au sien des DRDM. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.  
 En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Au regard de la situation conlucnreite au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de seailras mimina seriat facteur de doissrioton de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mureess prévues par le présent accord sloen que l'entreprise eloiptme puls ou moins de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée  
 En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er septembre 2018, y compris au sien des DRDM. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

La négociation reviatle aux mminia cvnitlnoeennos de la bnchare coesrvne une périodicité annuelle.

Article 7 - Publicité  
 Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er septembre 2018, y compris au sien des DRDM. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.  
 En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent avenant sera déposé en un emxeaprilie oriaignl signé des parties, à la direction des relations de travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de meiesrgae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8 - Extension  
 Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er septembre 2018, y compris au sien des DRDM. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.  
 En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

## Avenant n 78 du 19 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFE ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant a pour objet de fixer les grntaaes maleinims de slariae abacipplés aux salariés des epnserirtes reevlant de la covtnion clelvocit notnaiale du crmcroe de détail et de gors à prédominance aneltmriiae du 12 jelluit 2001. Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les snpuiloatits du présent accord prévalent sur les ctinonnoes ou accord d'entreprise, sauf giaeernats au mnios équivalentes.(1)

Il est rappelé que si les serailas mnniia hiérarchiques prévus par le présent accord tnenneit cpotme des dtnsioisops ceoelnevnnnotils prévues aux alcetris 3.6 et 5.2.1 de la cvnoointen coicltvele nationale, ceci ne peut avoir pour effet d'interdire aux enprentises de déroger à ces aletrics par voie d'accord collectif, en apitpolcian des atrceis L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tles adrcocs ne punevet cnaeepdnt pas cirdnuoe à des mntonats de slaeeirs réels inférieurs aux mmiina cnnnotnoveels hiérarchiques mseneuls et alnneus fixés ci-après, sauf gniraets au mions équivalentes : la sruttue de rémunération peut être lnmbireet fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de cofiissialactn par les représentants des eiprenntess et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, cutiotnse une girantae

Les praits siaaneigrts cnvneiont de daendmer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des etenpserris du cmernoce et de la dtrbiisution étant chargée des formalités à acilcmop à ctete fin.

## Article - Préambule

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er septembre 2018, y compris au sien des DRDM. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.  
 En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Réunis les 20 avril et 31 mai dans le cadre de la négociation annuelle au titre de 2018 relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques, les parties prenantes susdites ont procédé à l'examen des données économiques et sociales relatives à la branche, issues notamment du rapport annuel publié par l'observatoire économique du commerce et des travaux de l'Insee.

Cet examen a permis de mettre en évidence un maintien de la tendance constatée en 2017 pour l'emploi salarié : avec près de 620 000 emplois (équivalent temps complet) au 31 décembre 2016, la branche a pu préserver ses effectifs, dans un contexte conjoncturel particulièrement intense. Depuis 2011, le chiffre d'affaires non aménagé des hypermarchés a régressé de plus de 10 % en valeur, et la part de marché de la branche dans son ensemble sur ce secteur a diminué de plus de 2 points, à mesure que le commerce électronique s'est développé (+ 160 % entre 2010 et 2017). L'égalité des conditions de concurrence entre le commerce physique et le commerce en ligne reste toutefois une préoccupation majeure, notamment au regard de ses conséquences sur l'emploi, et en particulier de l'intégration des jeunes dans le monde du travail, spécialement pour ceux n'ayant pas acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire. Les parties s'attachent à analyser l'évolution de l'inflation et désireuses d'apporter aux salariés de la branche la garantie d'une amélioration du pouvoir d'achat du salaire minimum conventionnel, décident des dispositions suivantes.

celitvolce fondamentale.(2)

(1) Copie tneu du neuvol oanecdenmnrnot des neiuavx de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 1 est elcuxe de l'extension dès lors qu'elle indique les minima conventionnels de la branche à des « salaires minima hiérarchiques » énoncés dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à un salaire annuel minimum garanti comportant des compléments de salaire (majoration de 5 % et prime annuelle). En conséquence, ces compléments ne peuvent être exclus de l'extension car ils ne peuvent avoir pour effet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les conditions que définies par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 7 décembre 2020 - art. 1)

(2) Copie tneu du nouvel oonmcrdnnaet des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, la deuxième phrase du second alinéa de l'article 1 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire mensuel minimum garanti comporte une assiette qui intègre des compléments de salaire (primes, majorations) et qu'il constitue un minimum qui s'impose, les compléments conventionnels de la branche ne peuvent avoir pour effet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les conditions que définies par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 7 décembre 2020 - art. 1)

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective et mmmeatot ses aitelcs 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

Salaire minimum mensuel garanti

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Salaire mensuel minimum gartnai (1)	Salaire annuel minimum gntarai 12 mois (1) (2) (3)	
1	(1 B ? après 6 mois)	10,05	1 524,28	1 600,46	20 806
	(1 A ? 6 premiers mois)	10,04	1 522,77	1 598,87	20 785
2	(2 B ? après 6 mois)	10,13	1 536,42	1 613,20	20 972
	(2 A ? 6 premiers mois)	10,05	1 524,28	1 600,46	20 806
3	(3 B ? après 12 mois)	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
	(3 A ? 12 premiers mois)	10,14	1 537,93	1 614,80	20 992
4	(4 B ? après 24 mois)	10,83	1 642,59	1 724,68	22 421
	(4 A ? 24 premiers mois)	10,28	1 559,17	1 637,09	21 282
5		11,46	1 738,14	1 825,01	23 725
6		12,12	1 838,24	1 930,11	25 091
7		15,78	2 393,35	2 512,97	32 669
8		21,22	3 218,44	3 379,29	43 931
9	Hors grille			?	

(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.  
(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.  
(3) Motant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3.6.3 de la convention collective nationale ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le salaire minimum annuel gartnai pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

Salaire minimum annuel gnaatri

(En euros.)

Niveau	Au titre des 36 premiers mois en fonction des jours dans le niveau	Après 36 mois
7	33 945	35 185
8	45 630	47 355

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.  
(1)

(1) Compte tenu du nouvel objectif de la négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire mensuel minimum garanti compte une attente qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'il constitue un montant minimum qui s'impose, les situations particulières de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.  
(Arrêté du 7 décembre 2020 - art. 1)

Article 4 - Égalité professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont observés constatés, l'entreprise doit aplanir les écarts de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de poursuite de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CNPPI croneutta un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « Égalité professionnelle » des entreprises afin de déterminer les actions à mener paritairement.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaire minimum s'ajoute de concurrence. La norme même des salaires minimum paraît d'ailleurs inopérante avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord solen que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion temporaire en cas de mutations des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les parties se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, sans que ceci ne retienne en cas de la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

Article 7 - Publicité  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des

Article 8 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les ptaiers sgiaineatrs covennennit de dmeneadr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cocrmeme et de la dotbiuiitsrn étant chargée des formalités à amcclopir à cete fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Réunis les 12 juin, 4 jliuelt et 19 sremtpbee 2019 dnas le cdrae de la négociation annleue revaitle aux sialeras mimnia celieovnonnnts hiérarchiques, les panraerties socaux ont procédé à l'examen des conséquences des encxuiosls prononcées par l'administration dnas le crade de l'extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 rlaeitf aux mnmiia conventionnels.

Ils regnetett en pieermr leiu le délai mis par l'administration pour procéder à cttee extension, sollicitée au mios de jlleuit 2018 et prononcée au mios de jjun 2019, arols que les arcods de seiralas relèvent de la procédure dtie « accélérée » et que l'avenant n° 68 s'inscrivait dnas le carde tracé par la mirnstie du tiarval dnvaet la représentation tnonaiale à l'occasion de la rtfcatiiaoin des ocdanroenns « Taraivl ». Les pearteiars sciaoux rneaplet que les acodcrs de bcrhnae en matière de salaeirs

## Avenant n 80 du 22 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant  
Aanevnt ncolu pour une durée déterminée de toris ans.  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le présent aeanvnt a puor oebjt de feixr les grtanaies mimelinas de srlaaie aeclppilbas aux salariés des esirrpeents rvaneelt de la coniventon coclleitve nalntaioe (CCN) du cmcrmeoe de détail et de gors à prédominance ainatiermle du 12 jliulet 2001. Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tiarvl et dnas le crade des règles prévues par cet article, les saulpotnitis du présent aorccd prévalent sur les ctnoionenys ou acdrocs d'entreprise, suaf graaients au minos équivalentes.

Il est rappelé que si les selraias mnmiia hiérarchiques prévus par le présent aorccd teennit cmptoe des dssiinooptis ceevlonenotlinns prévues aux alcetris 3.6 et 5.2.1 de la CCN, ccei ne puet avoir puor efeit d'interdire aux eernrsiepts de déroger à ces alcetris par voie d'accord collectif, en aaoicitplpn des alirtecs L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles adocrcs ne peevnt cendnaept pas cronuide à des maottnns de sraailes réels

mimnia ont puor oejbt d'assurer des slaieirs supérieurs au Simc aux salariés ne navelet pas d'un aorccd d'entreprise en la matière, quillees qu'en sienot les rinosas (absence de représentation snaydcile dnas l'entreprise, échec de la négociation ?). Dnas le ctenoxte de défiance d'une firoctan de la ptoiouplan à l'égard des pvouiros publics, un délai de 1 an dnas l'extension d'un aocord de seliaras ne puet qu'être perçu, par les ponreens alluxueqes cet aocord dviaet apertpor un gian de pivuoor d'achat, comme un désintéret vis-à-vis de luer situation.

Sur le fond, les pirrntaeas saoucix steraagiins ceonsetnt l'interprétation donnée par l'administration aux tetxes rfaeilts à la négociation de bncrhae des siaeras mimina hiérarchiques, de ntarue à pvrier de subncaste la notoin même de seliaras minima, arols même que la négociation de ces sialeras s'effectue par des praaterines siucaox à la représentativité démontrée et publiée, dnas le cdare de manadt confié à luer orstaiogann plneleriosofnse par les employeurs, et à lures onrangosiis seyclanids par les salariés.

Dans l'attente d'une ciftrcaoiialn par le Ciseonl d'État des prérogatives de l'administration en la matière, les platearrens sociaux srtenigiaas cnnenivonet de la nécessité de ceunontir à metainnir à tuos les salariés une rémunération patetmner aux eeetpirrns de la banhcre de crnveoesr une attractivité sur le marché de l'emploi, en pualritcier dnas le cenxotte de frtoe miottaun économique que tvesarre le seeutr et, dnas le même temps, de frote tinosen sur creniats emplois. Ils cnnoestatt par ariuells l'absence ttaole d'évolution des règles en matière d'égalité des cdnoonitis de ccnurenore etrne le ccmromee puyiqhse et le cmermcoe en ligne, ce qui rsteet une préoccupation majeure, nnatmmeot au rgraed des conséquences de cttee suotitian sur l'emploi, et spécialement à l'égard de l'intégration dnas le mnode du trviaal des jeeuns n'ayant pas aiucqs une quatiaiafocln pnslloriosofee dnas le cadre du système scolaire.

inférieurs aux mnmiia cvtoinnleonnns hiérarchiques melnesus et anelns fixés ci-après, suaf gainrtas au minos équivalentes : la surtrcute de rémunération puet être lebrmient fixée par aorccd d'entreprise, arols que la rémunération mnalimie fixée puor cqahue neviau de cofsscilaatiin par les représentants des eeertirspns et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, cnusttoie une girtnaae ceictvleole fondamentale.

Il est par aluleris précisé que cmptoe tneu de la dtae de csnuoicln du présent accord, résultant de la dtae d'extension de l'avenant n° 78 :  
? les saarles mimnia covonniteenlns hiérarchiques hieraors et ftfroias jruos fixés par les atrecils 2 et 3 du présent accrod intègrent à hutauer de 0,3 % une apttiacnoin des mreess qui prnuoort être psires au ttire de 2021 ;  
? le tuax hroiare des pemreris neuavix est fixé à 10,25 ? butrs dnas l'attente d'une glirie résultant des négociations qui se dérouleront au 1er seretsme 2021 et qui veonrist à rveorteur les écarts entre ces niveaux.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.  
Aenavnt clcnou pour une durée déterminée de trois ans.  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le sarilae mniimum cinetononvenl hiérarchique, obéissant aux règles de cualcl fixées par la cvoeinntn clileovtce nnolataie et nmmtaot ses ailetcs 3.6 et 5.2.1, est asnii fixé :

(En euros.)

Niveau		Taux horaire	Salaires muneel (151 h 67)	Salaires msneuel miinum granati [1]	Salaires aunenl mniuum gatanri 12 mios [1] [2] [3]
1	1 B-après 6 mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
	1 A-6 pmreries mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
2	2 B-après 6 mois	10,28	1 559,17	1 637,09	21 282
	2 A-6 pieerrms mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
3	3 B-après 12 mois	10,40	1 577,37	1 656,20	21 531
	3 A-12 preimers mois	10,29	1 560,68	1 638,68	21 303

4	4 B-après 24 mois	10,99	1 666,85	1 750,16	22 752
	4 A-24 premiers mois	10,43	1 581,92	1 660,98	21 593
5		11,632	1 764,23	1 852,40	24 081
6		12,302	1 865,84	1 959,09	25 468
7		16,017	2 429,30	2 550,71	33 159
8		21,538	3 266,67	3 429,93	44 589
9		Hors grille			

[1] ? Sleurs mtontans à cramepor au slriaae réél burt ; puor 35 heures effectives.

[2] ? Puor les 12 mios sinavut l'entrée en viguuer de l'accord

[3] ? Maonntt apilbapcle puor un salarié bénéficiant des distopiosnis de l'article 3.6. de la CCN ; se roetrpr aux règles de cuacll de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an  
Ananvnt coclnu puor une durée déterminée de tiros ans.  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Le siaalre muimim annuel graatni puor 216 juors de tarvail par an cmtope tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et ilauncnt l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmme siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire miuimnm aeunnl garanti	
	Au trite des 36 pemrreis mios en ffaorit jroux dnax le niveau	Après 36 mois
7	34 455,00	35 714,00
8	46 316,00	48 067,00

Pour les cedras à tpmes coepmlt dnnt le temps de tvaaril est décompté dnax le cdare d'un ffarlot aneul en jours, et lousrque le nmbore de jurox travaillés est inférieure à 216 en ailaoctpipn d'un acrod citllceof d'entreprise ou d'établissement, le siarale miinum mueesnl gaanrti ne puet être inférieure à ceuli frgiuant au tebaalu de l'article 2 ci-dessus puor le nieavu correspondant.

Article 4 - Impact de la crise « Covid-19 » sur diverses dispositions conventionnelles  
Anvaent coclnu puor une durée déterminée de toirs ans.  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

L'activité prlileate ne fguire pas au rnag des anseebes considérées par la CCN cmme temps de présence puor le cclual de la pimre alluene covninttleonee ; d'autre part, les arrêts de triaavl dtis « dérogatoires » prévus par la législation dnax le crdae de la csire stianraie « Covid-19 » (garde d'enfants, cnjoint vulnérable ?) ne snot pas des aebnecss puor mlaidae du salarié, cas dnax lqueel la cetnoinvon cleciltvov prévoit catineres almisisniotas à une période de travail. Ce contast effectué, les pnreaiaerts scaiuox segaaniitrs ceenninovnt des dsnisootiips suivantes, destinées à limtier l'impact des aenechsbs entraînés par la crsie sanriatie sur la suaitton des salariés de la bhrcane :

#### 4.1. ? Pmire anlluene (art. 3.6 de la CCN)

? Les acseenbs des salariés indemnisées au titre de l'activité plltaiere en raoisn de la cisre snitaiare liée au « Covid-19 » au crous de l'année 2020, y ciopmrs celels liées à la stiauiion psllneenroe ou filmaalie du salarié, snot considérées cmme anyat donné leiu intégralement à rémunération puor la détermination du 12e du slraaie burt de bsae puor le cclaul de la pmrie annuelle.

? Les arrêts de tariavl dtis « dérogatoires » indemnisés par la sécurité solaice snot assimilés à des asenechsbs puor maaldie visées à l'article 3.6.3 f.

#### 4.2. ? Cuacll des congés payés (art. 7.1 de la CCN)

? Les aseebnecs des salariés indemnisées au titre de l'activité ptaillree en raison de la csrie satriniaie liée au « Covid-19 » au

crous de l'année 2020, y cpiroms cleees liées à la stituioan psnnelloere ou fmllaalie du salarié, snot considérées cmme une période de tavaarl puor l'acquisition des congés et puor l'indemnisation correspondante.

? Les arrêts de tvaiaarl dtis « dérogatoires » indemnisés par la sécurité scaolie snot considérés cmme « ansbcees puor maildae » puor l'application de l'article 7.1.1 rieltaf au caclul des congés payés.

Article 5 - Égalité professionnelle  
Ananvnt clcnou puor une durée déterminée de trois ans.  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés enffaeuctt les mêmes tâches, des écarts de rémunération ertne les fmmees et les hemmos snot oejvnebcmetit constatés, l'entreprise diot asnealyr les cusaes de ces écarts. Dnax l'hypothèse où auucn élément oejicbtff ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de srpspioeun de ceux-ci, le cas échéant dnax le cdrae d'un échancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eplpeovne dédiée à la ssrseuppon des écarts constatés.

Par ailleurs, la CNPPI ceitnurosta un gouppe de tiavral chargé d'examiner le résultat des index « égalité plsenssoeroflie » des estierrneps de la brcanhe aifn de déterminer les anoitcs à meenr paritairement.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés  
Anavnet clcnou puor une durée déterminée de tiros ans.  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Au reragd de la stiaaoun ceortnreulclie au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de siaearls mniima seirat ftuecar de dtioirsin de concurrence. La nturae même des saairels mmniia paraît d'ailleurs ioltmabnpice aevc une tllee différence de tameentrit etrne salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meseurs prévues par le présent acocrd soeln que l'entreprise emolipe puls ou mnois de 50 salariés.

Article 7 - Entrée en vigueur. □Durée  
Anavnet cclnou puor une durée déterminée de tiros ans.  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Le barème fixé par le présent acocrd est acplbailpe à cteopmr du peemirr juor du mios svuinat la pbluaiicton de son arrêté d'extension au Jnoaurll officiel, y cpmoirs au sien des DROM, et suos réserve que celui-ci ne cpmrote pas d'exclusion rtmtenaet en casue les mnoattns des minmia cnetvoolnies hiérarchiques fixés. Si tel daievt être le cas, les penterriaas sciaoux se réuniraient puor exnaiemr la stituioan et rhcehrceer les sitnloous à apporter. Il est colcnu puor une durée déterminée de trios ans, snas que ccei ne reettme en csauue la périodicité anunlele de la négociation raevtile aux mnimia conventionnels.

Article 8 - Publicité. □Extension  
Anneavt coclnu puor une durée déterminée de trios ans.  
*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Le présent ananvnt srea déposé en un eimralepxe oigrainl signé des parties, à la doeciitrn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs ceedx 15,

aisni que par voie électronique à l'adresse de msgeasreie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les srgetniaias covnneennit de dnaemedr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cmmerce et de la ditsruiboitn étant chargée des formalités à amlcoicpr à cette fin.

## Article - Préambule

Avnnaet cnclou puor une durée déterminée de tiros ans.  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Réunis naomtnmet les 10 juillet, 30 septembre, 15 octobre, 27 novembre, 10 décembre 2020 et 22 jeivnar 2021 en visioconférence, les peairearnts scoiaux ont examiné, dnas le cdare de la négociation aullnnee rtvaleie aux saaielrs mnimia coleonvntnnies hiérarchiques au titre de 2020, les conséquences du rtaerd de l'administration dnas l'extension de l'avenant n° 78 du 19 spmeerbte 2019, malgré l'engagement poanrutt pirs daevnt eux par mmdaae la mriiste du travail. En effet, lros de la conférence tarriipte de la chaîne amlnitaire du 24 avril 2020, padnent la première vugae pandémie « Covid-19 », et aolrs que la posorsifen s'attachait à mntaeiir l'approvisionnement de la potialoupon en denrées alimentaires, la miistrne avait annoncé que cette eioenxstn était imminente, y ciproms dnas la psire en cotpme de la prmie annuelle.

Cette etxeionsn n'est ieunevntre que le 26 décembre 2020, et avec eluxocsin et réserves.

Cette soutiatn a fiat stuie au délai déjà considérable dnas l'extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 ratleif aux mnimia conventionnels, sollicitée au mios de jelliut 2018 et prononcée au mios de juin 2019, et aossirte d'exclusions aolrs

## Avenant n 82 du 30 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant a puor ojebt de feixr les gatariens meialnmis de slaiare alelapbpcis aux salariés des eerinsetprs reanvelt de la cnovionetn cveclotle ntaoanile du corecmmme de détail et de gors à prédominance airmnaeltie du 12 juillet 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du traival et dnas le cadre des règles prévues par cet article, les donotissipis du présent arcocd en matière de sliiare mnuimim prévalent sur les ceonitonvns ou arcocds d'entreprise, suaf gientaars au mnois équivalentes.

que l'accord s'inscrivait dnas le carte tracé par la mtirnisse du taairvl dnveat la représentation nnoataile à l'occasion de la raitcoiitfan des odannrceons « Taairvl ».

Les minmia cointonneelnvs en vgueur en décembre 2020 étaient dnoc encroe cuex négociés au ptrmenips 2018, dnnt les taux hoireras des pieremrs niveaux ont été au fur et à mesrue dépassés par les aeattuionmgns scviuesecss du Smic de jaienvr 2019 et jiaenvr 2020. Les acrdocs de bnrhcae en matière de saerials miina ont prouat puor oejbt de gtarnair des sieralas mimina hiérarchiques puor les salariés ne rvnleat pas d'un arcocd d'entreprise, quillees qu'en sieont les risaons (absence de représentation snladyice dnas l'entreprise, échec de la négociation ?), et relèvent de la procédure d'extension dtie « accélérée ». Les ptnerraieas scouaix sienigtraas rpnaelept que la bhncare a pirs ses responsabilités en la matière, en patirclueir par une grille de sairelas mnimia prévoyant dès le 1er niaevu un mtoannt aunenl supérieur de puls de 2 500 ? btrus à cleui résultant de l'application du Smic.

Sur le fond, les ptrereaains souacix sitagrianes ctseonett l'interprétation donnée par l'administration aux ttxees rfealtis à la négociation de bacnrhe des sreaails mnimia hiérarchiques, de ntraue à pirver de sbuactnse la ntooin même de saariels minima, arols même que la négociation de ces saariles s'effectue par des ogntiraoansis à la représentativité démontrée et publiée, dnas le crade de mnaadt confié à eux par les eypourmls d'une prat et les salariés d'autre part.

Dans l'attente de la circaiotilafn par le cienosl d'État des prérogatives de l'administration en la matière, les ptreeinaars sicaoux sagintieras cvoneniennt de la nécessité de cnnieotur à friae évoluer les seaialrs mnimia hiérarchiques de la branche, et se fenixt puor oitjebcf cuommn de rtrveuoer en 2021 une capacité de fotiaixn de selraais mnimia dnas le craunot du 1er semestre.

Il est en conséquence décidé de ce qui siut :

Il est rappelé que si les seiarlas mnimia hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après tiennent cptmoe des dsoisontiiips colteoleinvnns prévues aux atircels 3.6 et 5.2.1 de la cviotonnen cveclotle nationale, ccei ne puet caednnept aoivr puor efeft d'interdire aux ertnperseis de déroger à ces acirlets par voie d'accord collectif, en aiipcopatln des areiltcs L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles acdcros ne pvnuet tutefioos pas cuirode à des mnntotas de sleairas réels inférieurs aux mnimia ctolenvnneois hiérarchiques meesluns et anunles fixés ci-après, suaf gnreaatis au mnios équivalentes : la sucrttrue de rémunération puet être linberemt fixée par arcocd d'entreprise, aolrs que la rémunération miimlae fixée puor cuqah nveai de citoscisalfian par les représentants des epnreteriss et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, ctitnsuoie une grntaie ciltocvlee fondamentale.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le silarae muinmim cneniovtneol hiérarchique, obéissant aux règles de cucall fixées par la cneovnton ctlicieolve naotnalie et ntmmaoet ses aleircts 3.6 et 5.2.1, est ansii fixé :

Niveau	Taux harorie	Salaire museenl (151,67 heures)	Salaire mnuseel mnmuiim gtarani [1]	Salaire aunenl miimnum grantai 12 mios [1] [2] [3]
Niveau 1				
(1 B, après 6 mois)	10,27 ?	1 557,65 ?	1 635,50 ?	21 261 ?
(1 A, 6 pieerrms mois)	10,26 ?	1 556,13 ?	1 633,91 ?	21 241 ?
Niveau 2				
(2 B, après 6 mois)	10,36 ?	1 571,30 ?	1 649,83 ?	21 448 ?
(2 A, 6 permries mois)	10,32 ?	1 565,23 ?	1 643,46 ?	21 365 ?
Niveau 3				
(3 B, après 12 mois)	10,50 ?	1 592,54 ?	1 672,13 ?	21 738 ?
(3 A, 12 preimers mois)	10,37 ?	1 572,82 ?	1 651,42 ?	21 468 ?

Niveau 4				
(4 B, après 24 mois)	11,12 ?	1 686,57 ?	1 770,86 ?	23 021 ?
(4 A, 24 premiers mois)	10,52 ?	1 595,57 ?	1 675,31 ?	21 779 ?
Niveau 5	11,748 ?	1 781,82 ?	1 870,87 ?	24 321 ?
Niveau 6	12,425 ?	1 884,50 ?	1 978,68 ?	25 723 ?
Niveau 7	16,137 ?	2 447,50 ?	2 569,82 ?	33 408 ?
Niveau 8	21,689 ?	3 289,57 ?	3 453,97 ?	44 902 ?
Niveau 9	Hors grille			

[1] Suels mtatnno à cpoarmer au salaire réel burt ; puor 35 heerus effectives.

[2] Puor les 12 mios sanuvit l'entrée en vegiuur de l'accord.

[3] Montnat aailcoppbe puor un salarié bénéficiant des diispioitnss de l'article 3.6 de la cvootnenin cotvllacie nalnotiae ; se rporteer aux règles de calcul de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le saialre mmnium auennl ganatri puor 216 jorus de tiaavr par an cptmoe tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et inalcut l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmmoie siut :

plenoesre ou flliaimae du salarié, snot considérées cmome une période de tiaavr puor l'acquisition des congés et puor l'indemnisation crtrndpeoasone ;

? les arrêts de traavil dtis « dérogatoires » indemnisés par la sécurité slcaoie snot considérés cmome « aenebss puor mdailae » puor l'application de l'article 7.1.1 retliat au culacl des congés payés.

Article 5 - Égalité professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés encutaefft les mêmes tâches, des écarts de rémunération etre les femmes et les heomms snot omebejtivnect constatés, l'entreprise diot aayslenr les causes de ces écarts. Dnas l'hypothèse où aucun élément objteicf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de sreuoopsispn de ceux-ci, le cas échéant dnas le cdare d'un échancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eopelvnpe dédiée à la sspreipuson des écarts constatés.

Par ailleurs, la CNPPI citoestnrua un gpuore de tvaairl chargé d'examiner le résultat des iendx « égalité psenrlsloofene » des entreisrps de la bcranhe aifn de déterminer les anoctis à mener paritairement.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Au regrad de la sotautiin citouenrcenlrle au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de serilaas mnmiia seairt fcetaur de dtoisison de concurrence. La nrutae même des sarleias mmiina paraît d'ailleurs impiontcbiae aevc une tllee différence de tmariteent ernte salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meusers prévues par le présent accord selon que l'entreprise empiole puls ou mnios de 50 salariés.

Article 7 - Entrée en vigueur. □Durée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le barème fixé par le présent aorccd est aplaplie à ctpomer du peeimrr juor du mios snaivut la pacilbiuotn de son arrêté d'extension au Jrnuaoil officiel, y cporims au sien des DROM, et suos réserve que celui-ci ne ctroompe pas d'exclusion reamnttet en csuae les mnottans des miimna contonevenins hiérarchiques fixés. Si tel diveat être le cas, les ptraaineers souicax se réuniraient puor enieaxmr la souittian et rehcherecr les sloontuis à apporter. Il est cnlocu puor une durée déterminée de 3 ans, snas que ccei ne retmtee en csuae la périodicité aulenlne de la négociation rleiatve aux minmia conventionnels.

Article 8 - Publicité. □Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent annavet srea déposé en un epexrlamie oingrail signé des parties, à la drcioeitn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qavi André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de mreiasgsee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Niveau	Salaire muniimm aenunl garanti	
	Au ttrre des 36 preirems mios en froiaft jorus dnas le niveau	Après 36 mois
7	34 720 ?	36 000 ?
8	46 600 ?	48 400 ?

Puor les ceadr à tpmes cpleomt dnoc le tepms de travial est décompté dnas le crade d'un firfoat annuel en jours, et lqursoe le nbrmoe de juors travaillés est inférieur à 216 en apaotilcipn d'un acrcod clolticef d'entreprise ou d'établissement, le srlalae mmnium musneel gaantri ne puet être inférieur à ceuli fgniraut au tlaabeu de l'article 2 ci-dessus puor le neivau correspondant.

Article 4 - Impact de la crise « Covid-19 » sur diverses dispositions conventionnelles

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

L'activité paelitrle ne fgruie pas au rnag des aeebnss considérées par la ctveononin cvtcliooe ntonlaiae cmome tmepe de présence puor le culcal de la pmrie auelne cetnolneonlvie ; d'autre part, les arrêts de tiavr dtis « dérogatoires » prévus par la législation dnas le crdae de la crsie sinaitare « Covid-19 » (garde d'enfants, cjnoonit vulnérable ?) ne snot pas des aescbens puor maidlae du salarié, cas dnas leueql la cooitvnnen coetvilcle prévoit canerites aiiminlostas à une période de travail. Ce cnoatst effectué, les pnerareatis siacoux siraigtanes cvneoninnt des dsisipoinots suivantes, destinées à ltimier l'impact des aeebnss entraînées par la cirse sanratiie sur la stotiauin des salariés de la bnhacre :

4.1. ? Pmire aunelne (art. 3.6 de la ctvnoeonin clvloetice nationale) 2021

? les aneebss des salariés indemnisées au tirte de l'activité piarlette en rsaion de la cirse sniaartie liée au « Covid-19 » au curos de l'année 2021, y cromips cleles liées à la sttuaoiin pnrlnoeslee ou fiaamllie du salarié, snot considérées cmome anayt donné leiu intégralement à rémunération puor la détermination du 12e du sriaale burt de bsae puor le cluac de la pimre alennule ;

? les arrêts de tiavr dtis « dérogatoires » indemnisés par la sécurité slaoice snot assimilés à des anebsecs puor mdaaile visées à l'article 3.6.3 f.

4.2. ? Cluac des congés payés (art. 7.1 de la cvineotonn ctclcelvoie nationale) acuiqs en 2021

? les anbesces des salariés indemnisées au titre de l'activité ptirealle en roaisn de la crsie saairtne liée au « Covid-19 » au cours de l'année 2021, y cmpiors cllees liées à la sitouiatn

Les snaiigtres ceoenivnnt de dmaedner snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cmeocrme et de la duiiiorttbsn étant chargée des formalités à apmlicocr à cttee fin.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Réunis les 14 avril, 20 mai, ansii que les 18 et 30 juin 2021 en visioconférence, les paieenartrs suicoax représentatifs des elmyuerops et des salariés ont procédé, dnas le carde de la négociation annluele reatilve aux srieaals mmiina cnvolnonenients hiérarchiques au tirte de 2021, à l'examen des données soilceas isuses du rapropt aeunnl de bhcnrae 2020 et des données économiques de l'année 2020. Dnas un ctnxtoe

## Avenant n 84 du 8 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Le présent avaennt a puor ojbet de fixer les gaitanrs maeinlmis de srlaaie ailclepbaps aux salariés des eetnrisreps rlveanet de la covnitenon ctelclovie natoianle du cermcmoe de détail et de gors à prédominance aierintlame du 12 jliulet 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tiavral et dnas le crade des règles prévues par cet article, les dptiosnsiois du présent aorccd en matière de slaarie mmiinum prévalent sur les cnteninvocs ou adcorcs d'entreprise, suaf geritanas au mnois équivalentes.

Niveau	Taux horaire	Salaire mneeucl (151 h 67)	Salaire msneeucl miuinmm gtnraai [1]	Salaire anuel mmiinum gtnraai 12 mios [1] [2] [3]
Niveau 1 (1 B ? après 6 mois)	10,60 ?	1 607,70 ?	1 688,05 ?	21 945 ?
(1 A ? 6 peirerms mois)	10,58 ?	1 604,67 ?	1 684,87 ?	21 903 ?
Niveau 2 (2 B ? après 6 mois)	10,71 ?	1 624,39 ?	1 705,57 ?	22 172 ?
(2 A ? 6 perrimes mois)	10,64 ?	1 613,77 ?	1 694,42 ?	22 027 ?
Niveau 3 (3 B ? après 12 mois)	10,85 ?	1 645,62 ?	1 727,86 ?	22 462 ?
(3 A ? 12 prmreies mois)	10,73 ?	1 627,42 ?	1 708,75 ?	22 214 ?
Niveau 4 (4 B ? après 24 mois)	11,48 ?	1 741,17 ?	1 828,19 ?	23 766 ?
(4 A ? 24 perimers mois)	10,86 ?	1 647,14 ?	1 729,46 ?	22 483 ?
Niveau 5	12,112 ?	1 837,03 ?	1 928,84 ?	25 075 ?
Niveau 6	12,810 ?	1 942,89 ?	2 039,99 ?	26 520 ?
Niveau 7	16,637 ?	2 523,33 ?	2 649,44 ?	34 443 ?
Niveau 8	22,361 ?	3 391,49 ?	3 560,99 ?	46 293 ?
Niveau 9			Hors grille	

[1] Selus mnnaotts à cemapor au sriaale réel burt ; puor 35 hueers effectives.

[2] Puor les 12 mios sivnaut l'entrée en vuiuger de l'accord.

[3] Mnontat albppiclae puor un salarié bénéficiant des dopnisoitiss de l'article 3-6 de la CCN ; se rtepeorr aux règles de ccaull de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Le sailare mmiinum anuel gtnaari puor 216 jorus de tavairl par an cmptoe tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L.

marqué par les brolmveuteesns liés à la crsie sinatiare « Covid-19 », dnas llqlauee la psooferisn dnas son esemblne a fiat fcae aux défis d'assurer la continuité de l'approvisionnement de la population, ils déplorent, s'agissant spécifiquement de la négociation de branche, la volonté de l'administration du tarairl de réduire luers dtoris à déterminer les staeias minnia hiérarchiques sur la bsae du mdnaat qui luer est confié. Dnas l'attente de la posoiitn du consiel d'État qanut aux prérogatives de l'administration en la matière, les partaenires suacoix sieganirats cnnneinovt de la nécessité de cteonnuir à friae évoluer les seliaars minnia hiérarchiques de la brcnahc ; ils cinnenonevt en puatceilirr de proetr l'écart aevc le Simc à puls de 2 600 ? brtus aulnnes puor les peiemrns nevuaix de rémunération, et, conformément aux ontonraities rappelées dnas le cdare de l'avenant n° 80, de rnedoner puls de pecerstpvies d'évolution au sien des employés et atgens de maîtrise.

Il est en conséquence décidé de ce qui siut :

Il est rappelé que si les siaarles mmiina hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après tnnenit cmptoe des dssnoitpois cnnntilnloeeveos prévues aux aeictlrs 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ccei ne puet caeendpnt aiouv puor eefft d'interdire aux eerstrepnis de déroger à ces aielcrts par vioe d'accord collectif, en aialticipon des aclitres L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles acocrds ne pvuenet titefouos pas cnduorie à des mtntanos de sriealas réels inférieurs aux mmiina ceennvoilnots hiérarchiques meunlss et alneuns fixés ci-après, suaf gianarets au moins équivalentes : la strcruete de rémunération puet être Inemrbiet fixée par accrod d'entreprise, alors que la rémunération mnaillme fixée puor chque naveiu de ccliaisatoisfn par les représentants des eeipensrtrs et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, cntusitoe une gairtnae cveicltloe fondamentale.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Le sralaie mmiinum connvoeietnll hiérarchique, obéissant aux règles de cacull fixées par la CCN et nmmtnoeat ses atercils 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

3133-7 du cdoe du travail, et ianclnut l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmme siut :

Niveaux	Salaire miuinmm anuel gnatari	
	Au tirte des 36 peerirms mios en firfoat juros dnas le nvieau	Après 36 mios
7	35 800 ?	37 120 ?

8	48 050 ?	49 900 ?
---	----------	----------

*Pour les cedras à tpmes clmpeot dnot le tpems de tiavral est décompté dnas le crade d'un ffaïrot auennl en jours, et lqusroe le nrmbœe de jrous travaillés est inférieur à 216 en apacltoliipn d'un accrod cotleiclf d'entreprise ou d'établissement, le siarale mnuimim meunesl gatrani ne puet être inférieur à cleui fnrugait au tlebaau de l'article 2 ci-dessus puor le naveiu correspondant.*  
(1)

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rcspeet des doiptnsioiss de l'article L. 3121-61 du cdoe du travail.*  
*(Arrêté du 4 août 2022 - art. 1)*

**Article 4 - Réexamen des minima conventionnels**  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Les paetirs ceennonivnt d'examiner les conséquences à trier sur la glilre oejbt du présent aocrcd d'une auatnmtgein du Simc innavetenrt au 1er mai ou au 1er jiuin 2022, dès la réunion de CPNPI suivant son entrée en vigueur.

Elles cnoieennvnt également de povuriusre les dnososisics rveeialts à des évolutions de doptniissios cneeontllnnvieos artues que les seliraas minima.

**Article 5 - Égalité professionnelle**  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés eeafutcfnt les mêmes tâches, des écarts de rémunération etnre les fmmees et les hmemos snot oemjvictnebet constatés, l'entreprise diot alynsaer les caseus de ces écarts. Dnas l'hypothèse où aucun élément otbjecif ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de spurespoin de ceux-ci, le cas échéant dnas le carde d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une envpelpoe dédiée à la ssroppeisun des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI coituretnsa un gopru de travial chargé d'examiner le résultat des idenx « égalité pnnslreolsifoe » des eirpteesnrs de la brachne aifn de déterminer les aitncos à mener paritairement.

**Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés**  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Au rrgaed de la siottuan conlenuirtclee au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de saeliars mimina sariet fcteur de diirsoston de concurrence. La nturæ même des srleaias mnimia paraît d'ailleurs iaitlbmoncpe avec une telle différence de treemitnat etrne salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meurses prévues par le présent arccod seoln que l'entreprise emplioe puls ou mnios de 50 salariés.

**Article 7 - Entrée en vigueur. Durée**  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Le barème fixé par le présent aocrcd est aapblpcile à coemtptr du 1er juor du mios svianut la pbcauailotn de son arrêté

d'extension au Joaurnl officiel, y corimps au sien des DROM, et suos réserve que celui-ci ne coprmtœe pas d'exclusion rtamenett en cuase les manottns des miinma cntnoeeonnllvs hiérarchiques fixés. Si tel deviat être le cas, les paaetirnrns sioaux se réuniraient puor eixnemar la sutitoain et rehcehrer les soutuilons à apporter. Il est cnlcou puor une durée déterminée de tiros ans, snas que ccei ne rteteme en csauè la périodicité anunelle de la négociation rlviatee aux mnimia conventionnels.

**Article 8 - Publicité. Extension**  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Le présent ananevt srea déposé en un eeapximlre ogiirnal signé des parties, à la dcricioietn générale du travail, dépôt des accords, 39/43, qauï André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de measeisrge : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les sginaietras ceninonnvet de dmnadeer snas délai l'extension du présent avenant, la Fédération du cmcreome et de la doutrstiibn étant chargée des formalités à aplcciomr à ctete fin.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Réunis les 16 février, 17 mras en présentiel et visioconférence aisni que le 8 avirl en visioconférence, les pieerntaras sioaux représentatifs des eeyrluomps et des salariés ont procédé, dnas le crdae de la négociation anunlele reiavlte aux srleais mnimia ctnlooeviennns hiérarchiques au ttire de 2022, à l'examen des données sielocas iusess du rapoprt aneunl de bcnarhe 2021 et des données économiques de l'année 2021.

Dans un ctontxee erocne marqué par les beouveeslrnmsts liés à la csire srtaianie covid-19, et nllœeumnvet par la sutioiatn internationale, les pratienares suoicax se snot félicités de la teune à ce sadte de l'emploi de la branche, avec près de 632 000 salariés en équivalent tpeps complet.

Ils ont également souligné l'importance de l'arrêt du 7 orbcode 2021, par lqeeul le Cesinol d'État a confirmé le bien-fondé de luer pitsoion rvitelæe aux sareilas mmiina cintvnoonneles hiérarchiques, préservant la possibilité puor les piterarenas suaocix de la branche, dnas le crdae du madnat confié par les eromleuyys d'une part, par les salariés d'autre part, de fxier des sielaars mnimia hiérarchiques présentant une véritable effectivité.

Compte tneu de la visibilité réduite tnnat en pruciaietlr à une iflotainn puls élevée qu'au corus des toirs précédentes décennies et des iircteeutdns qunat à son évolution, ils décident d'une révision des seriaals mimnia hiérarchiques penarnt en ctpmoe les évolutions du tuax horarie du Simc d'ores et déjà ievurnnets à la stuiè de l'évolution constatée des prix, et de mrttee le réexamen de ceux-ci à l'ordre du juor de luer réunion siunavt la pcnarhoie réévaluation du Smic.

Il est en conséquence décidé de ce qui siut :

# TEXTES EXTENSIONS

## Arrêté du 29 mars 2002

*En vigueur en date du 12 avr. 2002*

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris son champ d'application, les dispositions de l'accord partiel du 2 octobre 2001 (salaires) conclu dans le cadre des conventions collectives des entreprises d'alimentation et

## Arrêté du 26 juillet 2002

*En vigueur en date du 6 août 2002*

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'accord partiel du 2 octobre 2001 (salaires) conclu dans le cadre des conventions collectives des entreprises d'alimentation et du commerce à prédominance alimentaire, étendu par arrêté du 29 mars 2002 par le Jurnal officiel du 12 avril 2002 ;

- des termes : " des dispositions relatives à la présente convention " et " émanant de celles-ci " figurant au premier alinéa du paragraphe 2.3.1 " Réunions statutaires " de l'article 2.3 (Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical) du titre II (Droit social et institutions représentatives du personnel) qui concernent à l'article L. 122-45 du code du travail ;

- de l'article 3.10 (Retraite complémentaire) du titre III (Contrat de travail) relatif à l'article L. 921-4 du code de la sécurité sociale et aux dispositions définies par les règlements des régimes ARRCO et ARGIC ;

- des termes : " réalisation des interventions ciblées dans le cadre de la durée de travail par an ou de " figurant au sixième alinéa de l'article 5.3 (Organisation et contrôle du temps de travail) du titre V (Durée et organisation du temps de travail), la réalisation des interventions ciblées n'étant pas un des cas de dérogation aux dispositions prévues à l'article D. 220-1 du code du travail ;

- des termes : " en matière " figurant au premier alinéa du paragraphe 5.6.1 " Durée maximale " de l'article 5.6 (Aménagement du temps de travail) du titre V susmentionné, la durée légale du travail étant fixée à 35 heures par semaine par l'article L. 212-1 du code du travail ;

- des termes : " ou choisies par le salarié " figurant à la deuxième phrase de l'alinéa 3 du paragraphe 5.6.5 " Réduction du temps de travail sur les journées ou demi-journées de repos sur l'année " de l'article 5.6 (Aménagement du temps de travail) du titre V susmentionné, le choix de la prise d'une partie de ses journées ou demi-journées de repos par le salarié devant, en tout état de cause, demeurer au choix du salarié conformément à l'article L. 212-9 II, alinéa 2, du code du travail ;

- de l'article 5.20 (Salaires minimaux garantis) du titre V, abrogé par l'article 4 de l'accord partiel du 2 octobre 2001 relatif aux salariés compris dans le cadre des conventions collectives des

du commerce à prédominance alimentaire.

Le paragraphe A (base forfaitaire mensuelle payée) de l'article 2 (barème des minimaux) est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatif à la garantie mensuelle de rémunération instituée au profit des salariés rémunérés au SMIC.

entreprises d'alimentation et du commerce à prédominance alimentaire, étendu par arrêté du 29 mars 2002 par le Jurnal officiel du 12 avril 2002 ;

- du premier tiers " pendant les 3 premiers mois au maximum suivant l'ouverture d'un établissement " de l'article 6.2 (Contrat de travail) du titre VI (Travail à temps partiel) qui ne concerne pas à l'un des cas de recours au contrat à durée déterminée prévus à l'article L. 122-1-1 du code du travail ;

- du paragraphe 6.5.1 de l'article 6.5 (Dispositions conventionnelles) du titre VI susmentionné qui concernent à l'article L. 212-4-5, alinéa 4, du code du travail ;

- des dispositions relatives au paragraphe 6.6.4 de l'article 6.6 (Garanties individuelles) du titre VI qui concernent des cas de dérogation non prévus à l'article L. 212-4-3, dernier alinéa, du code du travail ;

- du paragraphe 6.6.7 de l'article 6.6 susmentionné qui concernent à l'article L. 212-4-4, alinéa, du code du travail ;

- des termes " relative à la durée de l'année civile ou " figurant au premier alinéa du paragraphe 6.8.3 " Régularisation annuelle " de l'article 6.8 (Modulation des heures de travail) concernent à l'article L. 212-2-2 du code du travail ;

- du deuxième alinéa du paragraphe 6.8.3 susmentionné, aucune disposition légale n'autorise l'employeur à relative sur l'année civile le nombre d'heures qui n'aurait pas été effectué de son fait ;

- des termes : " ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant, en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail " figurant au e du paragraphe 7.5.1.2 " Sanction d'ancienneté " de l'article 7.5 (Absences autorisées pour raisons de famille) du titre VII (Congés payés et absences) qui concernent à l'article L. 226-1 du code du travail tel qu'il résulte de l'article 55 de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 ;

- des termes : " au moins 5 semaines " figurant au deuxième alinéa du paragraphe 7.6.5 " Protection d'absence en vue d'élever un enfant " de l'article 7.6 (Protection de la maternité et éducation des enfants) du titre VII susmentionné qui concernent à l'article L. 122-28 du code du travail ;

- des termes : " relatif à l'avenant n° 45 du 22 janvier 1987 "

faugrnt à l'alinéa 2 du pphragraae 8.1.1 de l'article 8.1 (Hygiène et sécurité) du ttrie VIII (Hygiène et sécurité) dnas la mesure où, conformément à la jrneriducspue de la Cuor de cassation, les dsiiitoponiss d'une coevinnotn ou d'un acrocd ccelitlof qui tenednt à améliorer l'exercice du dirot sndaycil dnas les eireentprss ou les instutioints représentatives du pennoesrl snot ablplapices de peiln driot à tuos ;

- des treems : " stngaeaiirs de la cvtnoionen clocivtlee " fgniruat au pmereir pniot de l'article 9.2 (Composition) du tirte IX (Commission prtaaiire nianloate de l'emploi) qui connvnveirteet à l'accord ntnoaail iosninnreesreopftl du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

- des termes : " des ootsangairins segraiianits " fgrnuait à la première psahre du paagrrhape 9.3.1 " dnas le dminoae de l'emploi " de l'article 9.3 (Rôle et missions) du ttrie IX susmentionné qui cnrnntoieneevt à l'accord nniotaal ironetinpseensrfof du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

- des termes : " aaynt au mions 1 an d'ancienneté " faugrnt au pmerir alinéa du prpaaharge 10.1.4.1 de l'article 10.1.4 (Délai préfix) du trtie X (Problèmes généraux de l'emploi) qui cnrtneoenvenit aux atcelirs L. 122-14 à L. 122-14-2 du cdoe du tvraial ;

- de l'alinéa 4 du praagrhape 10.1.4.2 de l'article 10.1.4 susmentionné qui cioervtennt au dinerer alinéa de l'article L. 321-3 du cdoe du tvaairl ;

- de l'article 9 (Date d'application) de l'annexe IV (Personnel d'encadrement) ;

- des sioalntupits de l'annexe VI (Salaires minima) remplacées par celes de l'accord du 2 ocortbe 2001 raetilf aux salaires, cnclou dnas le cdare des coeonnvits cecoeivllts des entrepôts d'alimentation et du cemrmoce à prédominance alimentaire, étendu par arrêté du 29 mras 2002, prau au Juaronl ocififel du 12 avril 2002.

L'article 1.2 (Durée-Révision-Dénonciation) du trite Ier (Dispositions générales) est étendu, s'agissant de la dénonciation, suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Le dinerer alinéa de l'article 1.2 susmentionné qui eigsnae que la cienvonton ou ses aexnnes pusisent être dénoncées en tuot ou pitrae daeirvt être étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du taiavr tel qu'interprété par la Cuor de cassation, la dénonciation ne pavnout être pretialle que si elle est effectuée d'un commun aocrd enrte les petaris sgtaaaineirs ou que des soapliniutts cenetonnnlvoeils en fniext les conditions.

Le dnreeir alinéa du parapghare 1.5.2.4 de l'article 1.5.2 (Procédure de conciliation) du trtie Ier susmentionné est étendu suos réserve du rpeest du lribe exceire du dirot de grève rncneou aux salariés par la Constitution, tel que précisé par la

jesnuiupdcrrre de la Cuor de cassation.

L'article 2.6 (Elections) du tirte II (Droit syndical et iniotutsints représentatives du personnel) est étendu suos réserve de l'application des atierlcs L. 423-13, alinéa 3, et L. 433-9, alinéa 3, du cdoe du taiavr rtaelifs à l'organisation des élections des délégués du penorensl et des mbreems du comité d'entreprise.

L'article 2.8 (Financement des iioiutsnttns soilaces du comité d'entreprise) du trite II susmentionné est étendu suos réserve de l'application des ailtrces L. 432-9 et R. 432-11 du cdoe du travail.

Le peermir alinéa du prhaaagrppe 3.7.1 " Pnonersel à tpems clmeopt " de l'article 3.7 (Modalités de rémunération) du ttrie III (Contrat de travail) est étendu suos réserve de l'application des doisiipotsns de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 javiner 2000 rveatleis à la gianatre de rémunération instituée en fuaevr des salariés rémunérés au naveiu du SMIC.

Le troisième alinéa du parrahpgae 3.7.1 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dsnitioiosps légales realitevs à l'ensemble des aecnsbes indemnisées non prévues par la ctvnoienon cloclteive nationale, qu'elles le soeint à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié.

Le peimrer alinéa du pgaaharrpe 3.7.2 " Pnsonerel à tmpes ptreial " de l'article 3.7 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dipoiitsnsos de l'article 32, parhrpaae II, de la loi n° 2000-37 du 19 javiner 2000.

Le preemr alinéa de l'article 3.8 (Prime annuelle) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 144-2 du cdoe du travail.

Le pahprargae 3.15.1 de l'article 3.15 (Départ ou msie à la retraite) est étendu suos réserve de l'application des dinspootsiis combinées du dneeir alinéa de l'article L. 122-14-13 et de l'article L. 122-6 du cdoe du travail.

Le denirer alinéa du préambule du trite V (Durée et otsigaaniron du tpems de travail) est étendu suos réserve de l'application des aetclris L. 132-13 et L. 132-23 du cdoe du travail.

L'article 5.4 (Pauses) du tirte V susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 220-2 du cdoe du travail, aucn tpems de taairvl qtiueodn ne pouvant ardntiete 6 heerus snas que le salarié bénéficie d'une psuae d'une durée mlainmie de 20 minutes.

Les alinéas 3 et 4 de l'article 5.6.7 (Organisation du taavirl sur une bsaie annleule ou inférieure à l'année) du trite V susmentionné snot étendus suos réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 9, du cdoe du travail, puor que l'activité des salariés pissue être organisée soeln des cerlianeds individualisés, un arccod complémentaire de bcnaahre ou d'entreprise précise les cnindioots de cnhaemngt de ces caerdnrlies individualisés, les modalités de décompte de la durée du tvaairl de chaque salarié concerné asini que la prsie en ctmpe et les coindntois de rémunération des périodes de la moadiultn padentnt luelelseqs

les salariés ont été absents.

Le premier tiers du paragraphe 5.6.7.1 " Piecrist " de l'article 5.6.7 susmentionné est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 9, du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les clauses obligatoires manquantes.

La dernière phrase du deuxième tiers du paragraphe 5.6.7.3 " Ptagmaiorromn idvitaicne et msie en oeruve du doiipstisf " de l'article 5.6.7 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail.

Le troisième tiers du paragraphe 5.6.7.3 susmentionné est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise fixe expressément le délai de prévenance réduit des salariés en cas de modification des heures de travail et en fixe les contreparties.

Le dernier tiers du paragraphe 5.6.7.6 " Régularisation du compte de cimaoptsoenn " est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail relatives aux facteurs susceptibles de rémunération et du dernier alinéa de l'article L. 212-8-5 du même code.

Les dispositions du paragraphe 5.7.2 " Fafriot défini en jorus " de l'article 5.7 (Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés itinérants) sont étendues sous réserve qu'en application de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise définit la catégorie de cadres concernés par le forfait sur ansii que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ainsi que les modalités de prise des jours de repos ou jours non travaillés.

Le dernier alinéa de l'article 5.8 (Contingent d'heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-6 et L. 932-2 du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe 5.9.2.2 " Champ d'intervention et temps passé en innoeivrtetn " de l'article 5.9 (Permanences et astreintes) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-12 et D. 220-7 du code du travail, pour les durées d'interventions inférieures ou égales à 3 heures.

Le quatrième alinéa de l'article 5.10 (Heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

L'article 5.12 (Travail de nuit) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir

l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 du code du travail.

Le paragraphe 5.13.3 " Repos hebdomadaire des salariés travaillant dans une activité de nuit " de l'article 5.13 (Repos hebdomadaire) est étendu sous réserve de l'obtention de la dérogation préfectorale à la règle du repos dominical, pour faire travailler les salariés le dimanche, prévue à l'article L. 221-6 du code du travail.

Le cinquième alinéa et le dernier alinéa de l'article 5.17 (Compte épargne-temps) sont étendus sous réserve que, conformément à l'application de l'article L. 227-1, alinéa 11, du code du travail, un accord complémentaire précise les modalités de conversion en temps des sommes d'argent affectées au compte épargne-temps.

Le premier tiers du paragraphe 5.17.1 " Alioettanmn du compte " de l'article 5.17 susmentionné est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 227-1, alinéa 6, du code du travail, la référence aux heures supplémentaires s'entend des heures acquises au titre de la biatnicofion due pour les 4 premières heures prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

L'article 6.2 (Contrat de travail) du titre VI (Travail à temps partiel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, alinéa 1, du code du travail.

Le paragraphe 6.3.1 de l'article 6.3 (Modification du contrat de travail) du titre VI susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-9 [3°] du code du travail.

Le premier tiers du paragraphe 6.3.2 de l'article 6.3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail.

Les alinéas 2 et 3 du paragraphe 6.6.2 de l'article 6.6 (Garanties individuelles) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, alinéa 4, du code du travail.

Le paragraphe 6.8.2.2 " Pramorgoiatmn " de l'article 6.8 (Modulation des heures de travail) est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 212-4-6 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les modalités de consultation par écrit du responsable hiérarchique au salarié et les conditions de notification par écrit des heures de travail.

Le a du paragraphe 7.5.1.2 " Sns ctdonoiiin d'ancienneté " de l'article 7.5 (Absences autorisées pour raisons de famille) du titre VII (Congés payés et absences) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et de celles de l'article L. 122-45 du code du travail.

Le e du paragraphe 7.5.1.2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-25-4, L. 122-26, alinéa 5, et L. 226-1 du code du travail tels qu'ils résultent de l'article 55, relatif au congé de paternité de la loi n° 2001-1246 du 21



prédominance alimentaire et des entrepôts d'alimentation et  
insistant la cnetoovinn clliceovte nalaiotne du cmroceme de

## ARRETE du 10 mars 2003

*En vigueur en date du 10 mars 2003*

Article 1er

Sont reudens obligatoires, pour tous les eormeuypls et tous les  
salariés compris dans son champ d'application, les dointpissos  
de l'avenant n° 1 du 4 octobre 2002 (salaires) à la cotinenovn  
ceclivotle susvisée.

Le pharargpae A (base forfaitaire mensuelle payée) de l'article 2  
(barème des salaires minimaux) est étendu sous réserve de  
l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier  
2000 modifiée instituant une garantie de rémunération  
mensuelle.

## ARRETE du 4 décembre 2003

*En vigueur en date du 19 déc. 2003*

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 26 juillet 2002 susvisé portant  
existence de la convention collective nationale du commerce de  
détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001  
est modifié comme suit :

- la réserve faite à l'article 5-4 (Pauses) du titre V est supprimée ;
- les réserves faites aux deuxième et troisième tiers du  
paragraphe 5-6.7.3 (programmation individuelle et mise en œuvre  
du dispositif) de l'article 5-6.7 (Organisation du travail sur une  
base annuelle ou inférieure à l'année) du titre V (Durée et  
aménagement du temps de travail) sont supprimées.

Article 2

Sont reudens obligatoires, pour tous les eoyrlmepus et tous les  
salariés compris dans le champ d'application de la convention  
collective nationale du commerce de détail et de gros à  
prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions  
de l'avenant n° 2 du 10 avril 2003 relatives à la durée et à l'organisation

## ARRETE du 6 février 2004

*En vigueur en date du 19 févr. 2004*

Article 1er

Sont reudens obligatoires, pour tous les eypomlrues et tous les  
salariés compris dans le champ d'application de la convention  
collective nationale du commerce de détail et de gros à  
prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions  
de l'avenant n° 4 du 7 juillet 2003 relatives à l'épargne salariale à la  
convention collective susvisée, à l'exclusion :

détail et de gros à prédominance alimentaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à  
dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à  
courir et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du  
présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République  
française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin  
officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2002/48  
en date du 28 décembre 2002, disponible à la Direction des  
Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix  
de 7,10 Euros.

du temps de travail à la convention collective susvisée, à  
l'exclusion de l'article 6 (article 6-6, Gnérales individuelles), qui  
concerne l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du code du travail.

L'alinéa 10 nouveau de l'article 5-7.2 (Forfait en jours) ajouté par  
l'article 4 (article 5-7, Dispositions spécifiques au personnel  
d'encadrement et à certains salariés itinérants) dudit avenant est  
étendu en tant que le renvoi aux entreprises s'entend comme un  
renvoi à des entreprises d'entreprises en application de l'article L.  
212-15-3 (III) du code du travail.

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à  
dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à  
courir et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 4. - Le directeur des relations du travail est chargé de  
l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel  
de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin  
officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n°  
2003/22, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue  
Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

- des dispositions suivantes, qui concernent l'article 109 de  
la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites  
:

- les termes " et du plan patrimonial d'épargne salariale  
individuelle (PPESVI) " figurant à l'article 1er (Objet de  
l'avenant) ;

- les termes " associé à un plan patrimonial d'épargne  
salariale vanlotoie inretiesetpens (PPESVI) " figurant au premier  
alinéa de l'article 2 (l'article 3-9 prend l'intitulé " épargne salariale " et

est rédigé ainsi qu'il suit) ;

- les termes " et/ou un PPESV ou un PPVESI " figurant au premier alinéa de l'article 3-9.1 (champ d'application-adhésions) ;

- de la section II (Plan pluriannuel d'épargne salariale visant les interentreprises) de l'annexe VI susmentionnée, circulaire à l'article 109 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Le premier alinéa de l'article 3.1 (versements volontaires des bénéficiaires) de la section I (Plan d'épargne interentreprises) de l'annexe VI (Epargne salariale) est étendu sous réserve que la somme des versements minima exigés, calculée annuellement, n'excède pas le montant annuel maximum autorisé par l'article R. 443-3 du code du travail.

## **ARRETE du 7 mai 2004**

*En vigueur en date du 18 mai 2004*

Article 1er

Sont réduites obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 5 du 26 novembre 2003 relatives au travail de nuit à la condition suivante, à l'exclusion :

- de la section 5-12.1 (Définition du travail de nuit) relative à l'article L. 213-1-1 du code du travail ;

- du premier alinéa de la section 5-12.5 (Organisation et durée du travail des travailleurs de nuit) relative à l'article R. 213-2 du code du travail.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail seules les entreprises en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail ou son équivalent de certaines catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit concerner l'ensemble des salariés définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'accès à la formation.

Le premier alinéa de la section 5-12.3 (Repos hebdomadaire des travailleurs de nuit) est étendu sous réserve qu'en application de l'article L.

## **ARRETE du 7 juin 2004**

*En vigueur en date du 17 juin 2004*

Article 1er

Sont réduites obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule citonnovev cteevlilos n° 2003/33, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

L'article 213-4 du code du travail le salarié qui appartient au cours de la période de nuit trois heures de son temps de travail quotidien au moins deux fois par semaine alors que le nombre cumulé d'heures de nuit travaillées est inférieur à 300 bénéficie également d'un repos compensateur.

Le sixième alinéa de la section 5-12.5 (Organisation et durée du travail des travailleurs de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail qui prévoient l'octroi d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation à la durée maximale quotidienne.

L'article 3 (Date d'application) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concernant les conditions de travail n° 2003/51, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

La prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 6 du 15 juin 2004, relatives à la validation de l'expérience, la validation des " services carrières " et la mise à la retraite à partir de 60 ans, à la condition suivante.

Le deuxième alinéa de l'article 3-3.1.4 (Formation) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 982-1 du code du

varial tel qu'il résulte de l'article 14 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## ARRETE du 15 juillet 2004

*En vigueur en date du 25 juil. 2004*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 7 du 25 mars 2004 relatif aux conditions (une annexe) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

## ARRETE du 25 octobre 2004

*En vigueur en date du 9 nov. 2004*

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 26 juillet 2002 portant énoncé de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (Journal officiel du 6 août 2002) est modifié comme suit :

- l'exclusion faite au sixième alinéa de l'article 5-3 (Organisation et contrôle du temps de travail) du titre V (Durée et organisation du temps de travail) est supprimée et transformée comme suit :

" Le sixième alinéa de l'article 5-3 (Organisation et contrôle du temps de travail) du titre V (Durée et organisation du temps de travail) est étendu sous réserve que, conformément à l'article D. 220-1 du code du travail, la réalisation des interventions entraîne un surcroît d'activité. " ;

- l'exclusion faite au paragraphe 6-5.1 de l'article 6-5

## ARRETE du 25 octobre 2004

*En vigueur en date du 25 nov. 2004*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 8 du 9 juin 2004, complétant l'avenant n° 6 du 15

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fluacise continous collectifs n° 2004/10, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fluacise continous collectifs n° 2004/20, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

(Dispositions conventionnelles) du titre VI (Travail à temps partiel) est supprimée et transformée comme suit :

" Le paragraphe 6-5.1 de l'article 6-5 (Dispositions conventionnelles) du titre VI (Travail à temps partiel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5, alinéa 4, du code du travail. " ;

- la réserve faite aux alinéas 3 et 4 de l'article 5-6.7 (Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année) du titre V (Durée et organisation du temps de travail) est supprimée ;

- la réserve faite au paragraphe 5-13-3 (Repos hebdomadaire des salariés travaillant le dimanche dans une activité de gros) de l'article 5-13 (Repos hebdomadaire) est supprimée.

Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

juin 2004, relatif à la valorisation de l'expérience et à la mise à la retraite, à la condition susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le dicetruer des rltnaioes du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranal ocffeil de la République française.

## ARRETE du 3 décembre 2004

*En vigueur en date du 16 déc. 2004*

Acrtile 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les elypumeors et tuos les salariés crimpos dnas le cmahp d'application de la ciotnoevn cleclotive naitnaoe du ceCRMome de détail et de gors à prédominance areitmniae du 12 jiluel 2001, les dtosioispins :

- de l'avenant n° 3 du 10 arivl 2003 mionfdait le trite VIII (Hygiène, santé et sécurité au travail) de la cntveovin cilcovelte susvisée, à l'exclusion de la derniere pashre du 4e ponit de l'article 8-3 (Médecine du travail) qui coiveennrtt aux aelrtcs L. 241-6 et R. 241-29 du cdoe du travail.

Le tlaebau funiargt suos le 6e piont de l'article 8-3 susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 231-65 du cdoe du tivaarl dqueul il résulte que les salariés sselibupts d'être exposés à des antegs boegquiolis pathogènes bénéficient d'une sraluiecnvle médicale spéciale ;

- de l'avenant n° 9 du 9 jiu 2004 (cinq annexes), rtlieaf à la fmorioatn tuot au Inog de la vie professionnelle, à la coentnvion cvloteicle susvisée, à l'exclusion du permeir alinéa de l'article 12-3-2-3 (exercice du droit ideiuivdnl à la formation) qui ctrvnoienet aux aterilcs L. 933-1 et L. 933-2, alinéa 1er, du cdoe du travail.

## ARRETE du 12 avril 2005

*En vigueur en date du 23 avr. 2005*

Aitlcre 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les ereulmpoys et tuos les salariés criomps dnas le champ d'application de la cteioonvnn ceiotllvce ntlaoine du cmemroce de détail et de gors à prédominance aillentrame du 12 jeliult 2001, les dntipsoisios de l'avenant n° 10 du 10 nbmveroe 2004 (2 annexes), raeltf à l'épargne salariale, à la cenvnoiton cvlliceote susvisée, à l'exclusion des treems : " mias ne fnot pas l'objet de vsnteerems complémentaires de l'employeur " fguiarnt au pgaphaare 3.5 (Transferts) de l'article 17 (Alimentation du PPESVI), croirneats à l'article L. 443-2 du cdoe du travail.

## ARRETE du 4 juillet 2005

*En vigueur en date du 14 juil. 2005*

Atrclie 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eormpylues et tuos les salariés cimrpos dnas le chmap d'application de la coiovnnetn ctcelvolvie nnilaatoe du ccoermme de détail et de gors à

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beltiuln oeiifcfl du ministère, fsulcaie cintoneovns ceolcetivls n° 2004/26, dnplbosiiie à la Dctriioen des Jrnauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

L'alinéa 5 de l'article 12-3-2-3 susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 933-4 du cdoe du tvarial qui ltmie la psire en crahge de l'employeur aux strtics frias de formation.

Le deuxième point de l'article 12-17-2 (le vmsreeent du 0,9) est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 981-7 du cdoe du tivraal tel qu'il résulte du décret n° 2004-968 du 13 srpbeemte 2004, seeuls les dépenses exposées au-delà des mnntoats fiarretfoas prévus par l'article L. 983-1 du cdoe du tiavral étant iabpetumls sur la pipritcaioian au fceennminat de la fotmorain psnnlrsflooeie continue.

Alicrte 2

L'extension des effets et stnioancs des atanenvs susvisés est ftiae à daetr de la puaclitobn du présent arrêté puor la durée rseatnt à ciuorr et aux cdoitions prévues par ltiseds avenants.

Alrcite 3

Le duretecir des roitnelas du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oicefifl de la République française.

Nota. - Le ttexe des avatnnes susvisés a été publié au Bleutlin ocifiefl du ministère, fuceiacsls cneinnotovs cleetcovlis n° 2003/23 (avenant n° 3) et n° 2004/30 (avenant n° 9), dlopinbises à la Diieroctn des Jnaruoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, aux pirc ricpfetses de 7,23 Euors et de 7,32 Euros.

Aiclrte 2

L'extension des eteffs et siancnots de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la ptabcoluiin du présent arrêté puor la durée rntaest à ciuorr et aux ciniodtons prévues par leidt avenant.

Aiclrte 3

Le detecirur des riaetlms du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oicfiefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btilleun oeiciffl du ministère, fsiauclice conenniotvs cevoietlcs n° 2005/01, dioibspnlé à la Dieiroctn des Jorauuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirc de 7,50 Euros.

prédominance aelrmitnaie du 12 julliet 2001, les dsisiotpnios de l'avenant n° 11 du 21 jeavinr 2005 interprétant l'avenant n° 9 du 9 jiu 2004 reiatlf à la ftimaorn professionnelle.

Artclie 2

L'extension des efftes et saonticns de l'avenant susvisé est ftiae à

dtear de la pibutculoan du présent arrêté puor la durée rtaest à cruoir et aux cnniiodts prévues par liedt avenant.

### Article 3

Le dreicetur des rtielaons du tvairal est chargé de l'exécution du

## ARRETE du 3 octobre 2005

*En vigueur en date du 13 oct. 2005*

### Actrie 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eruoypelms et tuos les salariés cmoirps dnas le cmhap d'application de la cnttivoeon citlcvleoe nonlaatie du cmomrece de détail et de gors à prédominance aiemrnlatie du 12 jluelit 2001, les dsnisoiiopts de l'avenant n° 12 du 2 mai 2005, riletaf aux salaires, à la connoevtin cloleicvte nitanaloe susvisée.

Le ponit A de l'article 3 de l'avenant est étendu suos réserve de l'application des dpssointiois légales et réglementaires paontrf fatoixin du SMIC, et de l'article D. 141-3 du cdoe du travail, au trmee dqueul le sliiare hoirare à perdrne en cptome puor le clucal du SIMC est le saalrie cnapnerrdoost à du tmpes de tvaaril

## ARRETE du 17 mai 2006

*En vigueur en date du 28 mai 2006*

### Airtcle 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eroylmupes et tuos les salariés cpiorms dnas le cmahp d'application de la coinnetvon cliltocvee ntoanalie du cmmoecre de détail et de gors à prédominance arlteiamine du 12 jelilut 2001, les distinispoos de l'avenant n° 13 du 25 oorbcte 2005, rlieatf aux salaires, à la citoneonvn cioelvtcle naaiontle susvisée. L'article 2 de l'avenant est étendu suos réserve de l'application des dsiitnpiosos de l'article D. 141-3 du cdoe du travail.

### Alircte 2

## ARRETE du 13 octobre 2006

*En vigueur en date du 24 oct. 2006*

### Ailctre 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les emeuprylos et tuos les salariés cipomrs dnas le cmhap d'application de la ciotvoenn cvllitceoe nantiloae du ccmernote de détail et de gors à prédominance aelrnmatie du 12 jlliuat 2001, les dtsnopioiiss de l'accord du 23 nmbovere 2005 établissant la liste des qifioltaiauncs psieensnololrfs et des antcios povaunt dnoner leiu à la csloucnion de ctnorats ou de périodes de professionnalisation, clcnou dnas le cadre de la cvtnoeionn cloltivcee natolniae susvisée.

présent arrêté, qui srea publié au Jonraul oifefcil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bliltuen ocieffil du ministère, fiasucle cenntoonivs ctecilelovs n° 2005/13, disbpionle à la Dcriieotn des Jauronux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pircx de 7,50 .

effectif.

### Alrtice 2

L'extension des effets et socntinas de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la puclbtaoiin du présent arrêté puor la durée rnetast à courir et aux connditois prévues par ldeit avenant.

### Atlrcie 3

Le dretcieur des ranteilos du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oificiefl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btullein oficefil du ministère, filucFACE cinnootnves clovleetics n° 2005/23, diilopnbsé à la Diioctren des Junuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

L'extension des effets et scoitnnas de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la patilciboun du présent arrêté puor la durée retnast à coiurr et aux cindtnoios prévues par lidet avenant.

### Arctlie 3

Le deercuitr des rilntaoes du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol oifefcil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Biultlen oiicffel du ministère, fcaiucslc cntvneonios ctvlceleios n° 2005/52, dnlpsbiioe à la Diriceton des Juornuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,50 euros.

### Acilrte 2

L'extension des eteffs et snaicotns de l'accord susvisé est fatie à dater de la pbuiotaclin du présent arrêté puor la durée rtheast à couirr et aux coniiiodtns prévues par ledit accord.

### Arctlie 3

Le dutcreeir général du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oeicffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bleiltun oieicffl du ministère, fcslcuiae cintonveons cceovlilets n° 2006/1, diolispbne à la Drietocin des Juarnuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,61 euros.

# ARRETE du 14 décembre 2006

En vigueur en date du 29 déc. 2006

Aitrlce 1er

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les eeryuopmls et tuos les salariés cipomrs dnas le champ d'application de la coivenotnn cvetoiclle nanltaioe du cemormce de détail et de gors à prédominance artieialmne du 12 jielult 2001, les dooipsntiiss de l'avenant n° 15 du 9 mras 2006, raitlef à l'emploi des pneserons handicapées (4 annexes), à la cetionovnn clcivltloe naaoitlne susvisée.

Alritce 2

# ARRETE du 15 mars 2007

En vigueur en date du 27 mars 2007

Aritlce 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les emeoupyrils et tuos les salariés croipms dnas le cmahp d'application de la ctoionnevn cctlvlieoe naoniltae du ccmremoe de détail et de gors à prédominance aaliitmree du 12 jleilut 2001, les dnpsosiiitos de l'avenant n° 16 du 28 sbtepmre 2006, rltieaf au régime de prévoyance des salariés non cadres, à la cnieontvon ceoilcvtle natilnoae susvisée, à l'exclusion des tremes " deipus au moins duex ans ", frguniat dnas l'expression " Pacsé duepis au moins duex ans " des 2e et 3e trites du preeimr alinéa de l'article 13-3.1 (Décès), cmmoe étant caetnrriors aux diisotnpsios de l'article L. 361-4 du cdoe de la sécurité sociale.

# ARRETE du 5 avril 2007

En vigueur en date du 20 avr. 2007

Alicrte 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les epyuerlmos et tuos les salariés cmopris dnas le camhp d'application de la cetoinovnn clvceloite ntanliaoe du cmcemroe de détail et de gors à prédominance aintmerilae du 12 julleit 2001, les dipisionsots de l'avenant n° 14 du 31 jnavier 2006 ptnorat aliataictousn de la cintenoovnn ceociltlve nlainoate susvisée, à l'exclusion :

- de la première phrsae du deuxième teirt de l'article 5-6.7.6 cmome étant cniaotrrre aux dsitponiios de l'article L. 218-8, alinéa 4, du cdoe du taavirl ;

- des temres : " le 8e alinéa est remplacé par les dsntpoisiois sentiavus : "Les modalités de valoirtsioan en tepms ou en aerngt des éléments affectés au cpmtoe snot fixées au sien de cauqhe entreprise. Des elmpexes de ccaull d'équivalence en tpms de morajotain de selaaris snot donnés srupa à l'article 5-11." " de l'article 5-17 et des treems : " le troisième alinéa est complété aisini : "Les modalités de cnovroesin en argnet ou de tsoatnrfmarion en tpems des dépôts (en jour, hreue ou en ftcairn d'heure) sur le cmpote épargne temps snot fixées au nvaieiu de cqauhe eiersnrpe ou établissement." " de l'article 5-17.1 comme étant ceranirots aux diispstioons de l'article L. 227-1, alinéa 12,

L'extension des eeffts et saoinncts de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la piatuicolbn du présent arrêté puor la durée rsaetnt à coriur et aux cniiodotis prévues par ldiert avenant.

Aitlcrc 3

Le durteceir général du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl officefil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Belilutn oecfiifl du ministère, fuliccsae cnonvionets clcvoetleis n° 2006/21, dpinsioble à la Dciotrein des Jouarunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pircx de 7,61 euros.

Acltrie 2

L'extension des eeffts et sonacnits de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la piitluocban du présent arrêté puor la durée retsnat à cuoirr et aux cndntioios prévues par ldeit avenant.

Arilcte 3

Le dertucier général du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul oefifcil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Buleitln oififecl du ministère, filucspace cvionnnetos clvetlioecs n° 2006/47, dnboispile à la Droictien des Juaournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

du cdoe du taivarl aux tmrees dleqlsuees la cvtoonien ou l'accord ccollietf de tavaril définit les modalités de gotiesn du cpmtoe épargne temps ;

- des tremes : " au mnios qizune jours à l'avance " fgnuiart à l'article 7-6.5 comme étant cteranoris aux diotssnpiios de l'article L. 122-28 du cdoe du tvriaal sleon lluleeqess auucn délai de prévenance n'est prévu puor la priorité de réembauchage.

Le dieernr alinéa de l'article 1-5.2.4 est étendu suos réserve du rsecpet du lribe exercice, dnas les ciotindons légalement définies, du droit de grève.

Le peemirr alinéa de l'article 2-3-2 est étendu suos réserve des dptsinoosis des alcreits L. 133-1 du cdoe du triaavl aux treems dseeullqes un accrod de bahcrne doit, puor piouvor être étendu, aivor été négocié et colcnu en ciiomsosmn composée des onniraitasogs snliadecys d'employeurs et de salariés représentatives dnas le camhp d'application considéré et L. 133-2 du cdoe du tviaarl relatif au critère de représentativité des oionignsaatrs syndicales.

L'article 3-16-2, piont e, est étendu suos réserve de l'application des donoipiissts de l'article L. 933-1 diernr alinéa du cdoe du trvaial tel que modifié par l'article 20 de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006.

Le direntr alinéa de l'article 6-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-1-1 du code de la taravl tlees qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc du 5 juillet 2005 ; arrêt n° 1561), qui ne permet pas le recours au contrat à durée déterminée pour des activités normales et permanentes liées au fonctionnement de l'entreprise.

L'article 8-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 231-65-I du code du travail, de quel il résulte que les travailleurs susceptibles d'être exposés à des agents biologiques pathogènes bénéficient d'une surveillance médicale spéciale.

Article 2

## ARRETE du 22 juin 2007

*En vigueur en date du 4 juil. 2007*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 17 du 13 décembre 2006 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie de la professionnelle susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 950-13-4 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 950-13-1, alinéas 3 et 4, du code du

## ARRETE du 21 juin 2007

*En vigueur en date du 5 juil. 2007*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2006 relatif à l'article 13-3-1 (Décès) de l'avenant n° 16 du 28 septembre 2006, relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes " depuis au moins 2 ans ", figurant dans l'expression " Pacsé depuis au moins 2 ans " de l'avant-dernier tiers de l'article 1er, comme étant réservés aux dispositions de l'article L. 361-4 du code de la sécurité

L'extension des effets et standards de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire ciotevcls n° 2006/14, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.

travail.

Article 2

L'extension des effets et standards de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire ciotevcls n° 2007/4, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.

sociale.

Article 2

L'extension des effets et standards de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire ciotevcls n° 2007/7, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0134 du 12 juin 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 relatif aux minima conventionnels et restaurant un salaire minimum annuel garanti, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 1<sup>er</sup> sont exclus de l'extension dès lors qu'ils identifient la garantie annuelle de rémunération à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'elle se rapporte à un salaire annuel minimum garanti comportant des compléments de salaire (majoration de 5 % et prime annuelle). En conséquence, ces stipulations devraient être exclues de l'extension car elles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire mensuel minimum garanti comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'il constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/32, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 69 du 14 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non cadres, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 65 du 16 mars 2018 relatif à la réécriture du titre II, à la convention collective nationale susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'avenants et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de :

- L'avenant n° 64 du 19 janvier 2018 relatif aux classifications conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération, la

branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail. L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail.

- L'avenant n° 68 du 14 décembre 2018 relatif au contrat d'opération, au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 3.3.1 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions combinées des articles L. 1243-13 et L. 1242-13-1 du code du travail.

L'alinéa 1 de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail.

- L'accord du 14 décembre 2018 relatif aux contrats courts, à leur place au sein des emplois et à leur utilisation raisonnée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions des avenants et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants et ledit accord.

**Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les avenants et l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2019/1, 2019/11 et 2019/13, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 76 du 16 avril 2019 relatif au partenariat de la

branche avec les centres de formation d'apprentis, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0188 du 1 août 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 77 du 12 juin 2019 relatif à la prévention de la pénibilité, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - L'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/43, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 71 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre V de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0288 du 28 novembre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'accord du 5 mai 2020 portant mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par l'alternance (PRO-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Les certifications visées, ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

Licence Professionnelle-Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique-14697.

Titre RNCP-Responsable en logistique de distribution-26190.

Titre RNCP-Chef de magasin-6577.

Titre RNCP-Développeur marketing et commercial-28130.

Titre RNCP-Responsable en développement marketing et vente-19384.

Titre RNCP-Manager de rayon -Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP) 13355.

A l'article 6, les termes « les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.

L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve du respect du délai de 6 mois accordé à l'ensemble des territoires visés à l'article L. 2222-1 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/39, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 70 du 15 janvier 2019 portant réécriture du titre III, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 3-6.6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 3-11 est étendu sous réserve de la bonne application des dispositions des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 7 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0312 du 26 décembre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 78 du 19 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 1 est exclue de l'extension dès lors qu'elle identifie les minima conventionnels de la branche à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à un salaire annuel minimum garanti comportant des compléments de salaire (majoration de 5 % et prime annuelle). En conséquence, ces

stipulations doivent être exclues de l'extension car elles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, la deuxième phrase du second alinéa de l'article 1 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire mensuel minimum garanti comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'il constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire mensuel minimum garanti comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'il constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 décembre 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - L'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/49 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0036 du 11 février 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de

l'avenant n° 79 du 16 octobre 2019 portant mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle en matière de compte personnel de formation et d'entretien professionnel, à la convention collective nationale susvisée.

Le cinquième alinéa de l'article 12.11.2, dans sa rédaction issue de l'article 2 du présent avenant, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 75 du 13 mars 2019 portant réécriture du Titre VIII - Hygiène, santé et sécurité au travail - de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « Les visites pourront être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au plan interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la convention collective, dans sa rédaction issue de l'article 2 du présent avenant, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 4623-2 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

### Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de :

- l'avenant n° 72 du 15 janvier 2019 portant réécriture du Titre VI, à la convention collective nationale susvisée ;  
- l'avenant n° 73 du 13 mars 2019 portant réécriture du titre VII, à la convention collective nationale susvisée :

Le 1er alinéa du tiret a) de l'article 7-5.1, dans sa rédaction issue de l'article 6 du présent avenant, est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.

- l'avenant n° 74 du 13 mars 2019 portant réécriture des annexes I, II et III, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/26 et n° 2019/45, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

### Arrêté du 5 août 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0186 du 12 août 2021

#### Article 1

Sont reconnues représentatives dans le champ de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) :

- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;  
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;  
- la Confédération générale du travail (CGT) ;  
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;  
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

#### Article 2

Dans le champ de la convention collective mentionnée à l'article 1er, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 28,60 % ;  
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 23,30 % ;  
- la Confédération générale du travail (CGT) : 22,29 % ;  
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 15,79 % ;  
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 10,03 %.

#### Article 3

L'arrêté du 20 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) est abrogé.

#### Article 4

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 août 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain