

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021 (Avenant n° 138 du 12 janvier 2021) - Étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 23 décembre 2021

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1505

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021 (Avenant n° 138 du 12 janvier 2021) - Étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 23 décembre 2021

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 12 février 2025 relatif à la grille des minima salariaux

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635421

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635421

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:28

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 6 bis	•
Article 6 ter	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 10.3	•
Article 10.4	•
Article 10.5	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 20.1	•
Article 20.2	•
Article 20.3	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 23.1	•
Article 23.2	•
Article 23.3	•
Article 23.4	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 27.1	•
Article 27.2	•
Article 27.3	•

Article 28	•
Article 28.1	•
Article 28.2	•
Article 28.3	•
Article 28.4	•
Article 28.5	•
Article 28.6	•
Article 28.7	•
Article 28.8	•
Article 28.9	•
Article 28.10	•
Article 28.11	•
Article 28.12	•
Article 28.13	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 30.1	•
Article 30.2	•
Article 30.3	•
Article 30.4	•
Article 30.5	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 33.1	•
Article 33.2	•
Article 33.3	•
Article 34	•
Article 34.1	•
Article 34.2	•
Article 34.3	•
Article 34.4	•
Article 34.5	•
Article 34.6	•
Article 34.7	•
Article 34.8	•
Article 34.9	•
Article 34.10	•
Article 35	•
Article 35.1	•
Article 35.2	•
Article 35.3	•
Article 35.4	•
Article 35.5	•
Article 35.6	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•

Article 39	•
Article 39.1	•
Article 39.2	•
Article 40	•
Article 40.1	•
Article 40.2	•
Article 40.3	•
Article 41	•
Article 41.1	•
Article 41.2	•
Article 41.3	•
Article 42	•
Article 42.1	•
Article 42.2	•
Article 42.3	•
Article 42.4	•
Article 42.5	•
Article 42.6	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 50.1	•
Article 50.2	•
Article 50.3	•
Article 51	•
Article 51.1	•
Article 51.2	•
Article 51.3	•
Article 52	•
Article 52.1	•
Article 52.2	•
Article 52.3	•
Article 52.4	•
Article 53	•
Article 53	•
Article 54	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant salaires en vigueur •

- Article 1er •
- Article 2 •
- Article 3 •
- Article 4 •
- Article 5 •
- Article 6 •
- Article 7 •
- Article 8 •
- Article 9 •
- Article 10 •
- Article •

Avenant : Avenant n° 37 du 3 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail •

- Article Préambule •
- Article 3 •
- Article 2 •
- Article 5 •
- Article 4 •
- Article 1er •
- Article 11 •
- Article 10 •
- Article 9 •
- Article 7 •
- Article 6 •
- Article 8 •

Avenant : Accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme •

- Article 4 •
- Article 3 •
- Article •
- Article 2 •
- Article 1er •

Avenant : Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail •

- Article •

Avenant : Accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) •

- Article 1er •
- Article 2 •
- Article 3 •
- Article 4 •
- Article 4.1 •
- Article 4.2 •
- Article 5 •
- Article 6 •
- Article 7 •
- Article 8 •
- Article 9 •
- Article 9.1 •
- Article 9.2 •

Article 9.3	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article	•
Article	•

Avenant : Accord du 7 mai 2021 relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1.	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 5 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Manager d'unité comm

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article	•
Article	•

Avenant : Adhésion par lettre du 11 mars 2022 de la FCS UNSA à la convention collective nationale •

Article	•
---------	---

Avenant : Avenant n° 140 du 28 mars 2022 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'inter

Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•

Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•
Article 6		•
Article 7		•
Article 8		•
Article		•

Avenant : Avenant n° 1 du 11 décembre 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance

Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•
Article 6		•
Article 7		•
Article		•

Avenant salaires : Avenant n° 124 du 30 janvier 2017 relatif à l'évolution de la grille des salaires

Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article		•

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021 (Avenant n° 138 du 12 janvier 2021) - Étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 23 décembre 2021

ART. 1er

Les dispositions de l'article 1.1 de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La présente convention est applicable à l'ensemble des entreprises du territoire métropolitain et des huit territoires ultramarins : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, dont l'activité économique principale est notamment l'une ou plusieurs des activités économiques suivantes :

- les commerces d'alimentation générale (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface inférieure à 120 m2), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ;
- les supérettes (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m2), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ;
- les supermarchés (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2 500 m2), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ;
- les commerces de détail à dominante alimentaire de produits biologiques quel que soit l'effectif.

À titre indicatif, les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention relèvent, notamment des codes d'activités suivants :

- 47.11B : commerce d'alimentation générale ;
- 47.11C : supérettes ;
- 47.11D : supermarchés ;
- 47.29Z : autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé et exerçant l'activité de commerce en produits biologiques à dominante alimentaire à l'exclusion des commerces de détail de produits laitiers et d'œufs, des commerces de détail de produits d'épicerie, des commerces de détail alimentaire divers café, thé, cacao et épices.

Le calcul des effectifs s'effectue conformément aux dispositions des articles [L. 1111-2](#) et [L. 1111-3](#) du code du travail.

Pour les entreprises répertoriées à titre indicatif sous les codes d'activité 47.11B, 47.11C et 47.11D qui franchissent le seuil de 11 salariés, la convention collective reste applicable si l'effectif de 11 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Relèvent également du champ d'application de la présente convention, les salariés des gérants mandataires non-salariés des activités décrites ci-dessus.

Cette convention collective s'applique aux sièges sociaux des entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus. Ces entreprises ressortent notamment du code d'activité suivant : 82.99Z.

La présente convention ne s'applique pas :

- aux magasins populaires ;
- aux entreprises relevant de la convention collective des coopératives de consommation ;
- aux magasins dont l'activité principale est la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. »

ART. 2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART. 3 Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et/ ou de ses annexes, conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail](#).⁽¹⁾

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des parties signataires, accompagnée du texte des modifications conventionnelles proposées.⁽¹⁾

Un avenant portant révision de la présente convention pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et [L. 2261-8](#) du code du travail.

Les négociations devront s'engager le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

(1) Les 1er et 2e alinéas de l'article 3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART. 4 La présente convention et ses annexes peuvent être dénoncées par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-9 du code du travail](#), en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque partie signataire et donne lieu à dépôt conformément à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#).

La dénonciation de la présente convention peut être partielle. Dans ce cas, elle doit concerner un titre complet, un avenant, une annexe ou tout autre ensemble de stipulations indivisibles.

À défaut de conclusion d'une convention collective nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la présente convention continue à produire effet pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

ART. 5 La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement ni avoir pour effet de mettre en cause les garanties plus favorables des accords collectifs et des conventions collectives infranationaux.

Toutefois, les avantages reconnus, soit par la présente convention, soit par les avenants, ne peuvent, en aucun cas, s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

ART. 6 Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux [articles L. 2261-19 et suivants du code du travail](#).

ART. 6 bis En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent que le contenu de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Cependant, certaines dispositions de ce texte prennent en compte les spécificités de ces entreprises en reprenant certaines dispositions légales et conventionnelles les concernant.

ART. 6 ter Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont pour objectif, d'assurer le suivi des conditions de mise en œuvre de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports communiqués à la CPPNI ainsi que des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chaque année, la CPPNI examine les suites à donner à cet avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des dispositions conventionnelles.

ART. 7 La présente convention est déposée en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#).

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.
8

Conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer à la présente convention ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires de la présente convention et du dépôt à la direction générale du travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail. [\(1\)](#)

*(1) Le 2e alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

ART.
9

Conformément à l'[article R. 2262-2 du code du travail](#), l'employeur, lié par la présente convention, doit en fournir un exemplaire au comité social et économique, aux comités sociaux et économiques d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux et aux salariés mandatés.

Il doit également mettre à disposition un exemplaire aux représentants de proximité lorsqu'ils existent.

Conformément aux [articles R. 2262-1 et suivants du code du travail](#), les textes conventionnels sont diffusés et communiqués aux salariés.

ART.
10

ART.
10.1

La CPPNI a pour principale mission de :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- négocier, au niveau de la branche, les accords notamment dans les conditions visées au chapitre Ier du titre IV du code du travail ;
- établir son calendrier de négociations ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- *établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et II du titre III et des titres IV et V du livre premier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ; [\(1\)](#)*
- *rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Cette demande d'avis peut également émaner, à titre individuel ou collectif, d'un salarié ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective ou de l'une des organisations syndicales représentatives des salariés ou organisations représentatives des employeurs signataire ou adhérente de la convention collective. Dans ce cas, la demande d'avis doit être adressée, par courrier postal ou électronique à l'association paritaire pour le développement du dialogue social – APDDS 1505 dont les coordonnées sont mentionnées à l'article 10.4 de la convention collective. L'association paritaire les transmet sans délai à la présidence de la CPPNI qui les inscrit à l'ordre du jour de la commission afin d'y répondre dans un délai de trois mois. [\(2\)](#)*

La CPPNI assure également la mission de conciliation en cas de différend né de l'application de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé, que ce soit à titre collectif ou individuel.

Enfin, elle exerce les missions de l'observatoire de la négociation collective et est, à ce titre, destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

La CPPNI se réunit, a minima, huit fois par an. Elle établit lors d'une réunion plénière du dernier trimestre précédant l'année. À son calendrier de réunions en planifiant les négociations obligatoires et les thèmes identifiés comme devant faire l'objet d'une négociation ou discussion. Cette planification constitue le socle de l'agenda social de la branche.

*(1) Le 6e alinéa de l'article 10.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)*

*(2) Le 7e alinéa de l'article 10.1 est étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)*

ART.
10.2

La CPPNI est composée à parité de représentants désignés par les organisations syndicales des salariés et par les organisations des employeurs dans la branche, dont la représentativité a été sanctionnée par un arrêté du ministre en charge du travail. Ces organisations forment respectivement le « collège salariés » et le « collège employeurs ».

Au cours d'un même cycle de représentativité, lorsque le nombre d'organisations reconnues représentatives est égal dans chacun des deux collèges, chaque organisation y désigne 1 titulaire et 1 suppléant.

Lorsque ce nombre est différent dans chacun des deux collèges, le nombre de représentants pour chaque organisation est déterminé, selon les règles fixées dans le règlement intérieur, de façon à assurer la parité de représentation entre les deux collèges.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position. *Le temps passé, par les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, lors de ces réunions, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.*⁽¹⁾

Les parties rappellent que ces mêmes représentants au sein du collège salarié de la CPPNI et de ses sous-commissions bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales en cas de licenciement. ⁽¹⁾

(1) A l'article 10.2, la 2e phrase du 4e alinéa et le 5e alinéa sont étendus sous réserve du respect des articles L. 2232-8 et L. 2234-3 du code du travail et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

ART.
10.3

Afin de respecter l'esprit du paritarisme, le poids des délibérations et décisions de chaque organisation représentative au sein de son collège est celui sanctionné par l'arrêté du ministre en charge du travail publié au Journal officiel pour le cycle de représentativité en cours.

Une délibération qui précise le poids de chaque organisation au sein de son collège, est annexée au règlement intérieur de la CPPNI après chaque mesure d'audience sanctionnée par un arrêté du ministre en charge du travail.

ART.
10.4

Le secrétariat de la CPPNI est assuré conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

Les accords d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien et les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps sont transmis, par courrier postal ou électronique, à l'Association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDDS 1505, sise 12 rue Euler, branche-idcc1505@fecp.fr – après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

L' APDDS les transmet au secrétariat de la CPPNI qui informe ses membres et leur transmet ces accords par courrier postal ou électronique.

ART.
10.5

À l'issue de la conclusion du présent avenant, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés détermineront dans un règlement intérieur les modalités de fonctionnement de la CPPNI.

Ce règlement intérieur pourra être modifié en tant que de besoin par la CPPNI.

ART.
11

La CPPNI réunie en mission de conciliation (CPPNIC) est compétente pour débattre de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (après avis le cas échéant de la CPPNI dans sa compétence interprétation) et qui n'aurait pu être réglé au niveau de l'entreprise.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

La commission est saisie par l'une quelconque des parties signataires et se réunit dans les 3 mois suivant la date de saisine.

Les frais occasionnés par la participation des salariés désignés par les organisations syndicales (dans la limite de 2 salariés par syndicat) sont indemnisés suivant le barème déterminé par la CPPNI dans le règlement intérieur.

ART.
12

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnaissent la liberté et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu des [articles L. 2141-1 et suivants du code du travail](#).

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'exercice du droit syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail.

ART.
13

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est mis en place un comité social et économique conformément aux [dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail](#).

ART.
14

Il est interdit à tout salarié, employé soit à temps plein, soit à temps partiel, d'occuper un autre emploi ayant pour effet de porter la durée cumulée du travail de ces deux emplois au-delà des limites fixées par la législation en vigueur (48 heures au cours d'une même semaine et 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, hors équivalence).

ART.
15

Conformément à l'[article R. 4624-10 du code du travail](#) tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au [premier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail](#) dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste.

Il est assuré au salarié dès l'embauche, au moins le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification qui lui a été fixé pour son emploi.

Le salarié reçoit notification par écrit de son emploi, de son niveau de classification, de sa rémunération et de la durée du travail servant de base au calcul de sa rémunération.

En outre, il est informé de la convention collective applicable dans l'entreprise ainsi que des régimes de complémentaire santé et prévoyance et de la caisse de retraite auxquels il est affilié.

ART.
16

La période d'essai est fixée de date à date, à :

- 1 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ; et
- 3 mois pour les cadres.

Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant un délai de prévenance fixé par les articles [L. 1221-25](#) et [L. 1221-26](#) du code du travail.

La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence effective de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle provienne de son fait (maladie) ou du fait de l'employeur (fermeture saisonnière), cette durée est prolongée du temps correspondant à l'absence.

ART.
17

Dans le cas où un employeur loge un salarié, cet avantage est lié au contrat de travail et figure expressément sur la lettre d'engagement.

Sauf clauses particulières, cet avantage cesse en cas de rupture du contrat. Toutefois, quelle que soit la cause de la rupture, un délai de prévenance de 1 mois doit être observé par l'employeur.

ART. 18 En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées, les remplacements provisoires peuvent intervenir pour nécessité de service.

L'employeur peut ainsi affecter momentanément un salarié à une tâche différente de celle qu'il exerçait antérieurement, mais correspondant à sa qualification.

Sous réserve de l'accord du salarié, l'employeur peut également affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification inférieure ou supérieure à son emploi habituel. Ce remplacement provisoire est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié remplaçant.

Lorsque cette mesure a pour effet d'affecter le salarié à un emploi de qualification supérieure, celui-ci reçoit, une indemnité complémentaire de salaire égale à la différence entre le salaire de cette qualification et celui de la qualification du salarié.

Les affectations temporaires ne peuvent avoir pour effet d'occuper un salarié dans une qualification différente de celle de ses fonctions habituelles pendant une durée de plus de 3 mois consécutifs.

ART. 19 L'employeur qui propose une modification du contrat de travail doit le notifier par écrit au salarié concerné. Ce dernier est alors libre d'accepter ou de refuser la modification.

En cas de différend qui n'aurait pas pu être réglé au niveau de l'entreprise, le salarié comme l'employeur peuvent saisir la commission de conciliation de la CPPNI prévue à l'article 11 du présent avenant.

La commission se réunit dans les 3 mois suivant la date de sa saisine pour en débattre.

ART. 20 À l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée comme suit, en fonction de la durée de présence dans l'entreprise :

Modes de rupture		
Qualification du salarié	Démission quelle que soit l'ancienneté	
	Licenciement jusqu'à 2 ans d'ancienneté	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté
Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7	1 mois	2 mois
Niveau : AM1 et AM2	2 mois	2 mois
Niveau : C1 et C2	3 mois	3 mois

ART. 20.1 Conformément aux dispositions légales, le licenciement est soumis au respect d'une procédure imposant la convocation du salarié, par écrit, à un entretien préalable.

Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise, ou à défaut d'institution représentative du personnel par un conseiller inscrit sur une liste du département concerné qui est consultable en mairie ou à l'inspection du travail. À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, il doit le notifier par écrit au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant le motif de la rupture du contrat.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour afin de chercher un nouvel emploi. Ces 2 heures sont prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant, à la convenance du salarié, mais si les parties sont d'accord, ces heures peuvent être cumulées. Ce droit cesse toutefois lorsque le salarié a trouvé un emploi.

Par ailleurs, lorsque le salarié a trouvé un autre emploi, il peut avec l'accord de son employeur, quitter l'entreprise sans accomplir l'intégralité du préavis. En ce cas, il ne perçoit que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

L'employeur qui dispense le salarié d'accomplir son préavis le lui notifie par écrit et lui doit une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

ART. 20.2 Le salarié qui n'exécute pas son préavis, sauf accord entre les parties, peut être notamment condamné en justice à verser une indemnité compensatrice à l'employeur.

ART.
20.3

La partie ayant pris l'initiative de la rupture doit le signifier par lettre recommandée avec accusé de réception. [\(1\)](#)

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Sur demande écrite du salarié, un accord amiable peut intervenir pour son départ immédiat. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

(1) Le 1er alinéa de l'article 20-3 est étendu sous réserve de ne pas imposer un écrit au salarié souhaitant manifester sa volonté de démissionner conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.
21

Tout salarié licencié, en dehors des cas de faute grave ou lourde, ayant acquis 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service de la même entreprise, reçoit une indemnité calculée conformément à l'[article L. 1234-9 du code du travail](#) comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans ;
- et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au pro rata temporis.

ART.
22

À l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié, en main propre, un certificat de travail indiquant :

- le nom, l'adresse et la raison sociale de l'employeur ;
- le nom, le prénom et l'adresse du salarié ;
- la date d'entrée (période d'essai comprise) ;
- la date de sortie et fin de contrat ;
- la nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles le ou les emploi(s) ont été tenu(s) ;
- la mention de la portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance ;
- le lieu et la date de délivrance ;
- la signature de l'employeur ;
- le cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis peut être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

ART.
23

ART.
23.1

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise à partir de l'âge légal pour bénéficier du droit à une pension de retraite, sauf cas dérogatoires.

ART.
23.2

Le salarié peut être mis à la retraite par son employeur à partir de 70 ans.

ART.
23.3

Les intéressés doivent respecter, selon le cas, le préavis suivant :

Classification du salarié	Départ à la retraite	Mise à la retraite
Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7	1 mois	2 mois
Niveau : AM1 et AM2	2 mois (1)	2 mois
Niveau : C1 et C2	3 mois (1)	3 mois

(1) A l'article 23-3, les stipulations relatives au préavis en cas de départ à la retraite des agents de maîtrise et des cadres, figurant dans le tableau, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.
23.4

23.4.1. Départ à la retraite

S'il justifie de 2 ans au moins d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié qui part volontairement à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mois par année de présence, sans qu'elle puisse dépasser un maximum de 3 mois de salaire.

23.4.2. Mise à la retraite

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité au moins égale à celle de l'indemnité légale de licenciement.

23.4.3. Salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au pro rata temporis.

ART.
24

Le taux contractuel de cotisation de retraite complémentaire est porté à :

- 6 % au 1er janvier 1993. [\(1\)](#)

La participation est de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'ARRCO, la validation des services accomplis dans la profession est la même, que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

L'organisme désigné par la profession pour la gestion de ce régime est l'AG2R La Mondiale, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

(1) A l'article 24, les mots « le taux contractuel de cotisation de retraite complémentaire est porté à : 6 % au 1er janvier 1993 » sont exclus de l'extension conformément aux dispositions des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale relatifs à la généralisation de la retraite complémentaire des salariés et aux stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instaurant le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.
25

L'absence occasionnée par l'accomplissement du service national constitue une suspension du contrat de travail. Toutefois, le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit avertir son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, 3 mois avant la reprise du travail. Il est informé, par écrit, de cette obligation avant son départ sous les drapeaux.

L'inobservation par le salarié de cette formalité préalable est susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail.

Le personnel réintégré est replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment de son départ.

L'employeur garde, toutefois, la faculté de licencier le salarié si intervient un licenciement collectif ou une suppression d'emploi affectant une catégorie à laquelle appartenait l'intéressé. Toutefois, la rupture du contrat de travail ne peut être notifiée, ni prendre effet pendant la période passée au service national, conformément à l'[article L. 3142-99 du code du travail](#).

Dans ce cas, l'employeur doit, conformément à la législation, payer l'indemnité de préavis et, éventuellement, régler l'indemnité de congédiement à la libération du salarié de son service obligatoire.

Une priorité de réembauchage, valable durant une année, est réservée à tout salarié n'ayant pu être réemployé à l'expiration de son service national.

Les absences occasionnées par les périodes militaires obligatoires ou pour un rappel sous les drapeaux constituent une suspension du contrat de travail.

ART.
26

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail s'entend comme une période de travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

ART.
27

La durée du travail est fixée par l'employeur. Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Le temps de repos quotidien doit être d'une durée minimale de 11 heures consécutives, quel que soit le régime auquel sont soumis les salariés, dont les modalités sont définies dans les articles 27.1 et 27.2 du présent avenant.

ART.
27.1

Le régime des heures d'équivalence ne concerne actuellement que le personnel affecté à temps plein à la vente. Il sera supprimé selon le calendrier suivant :

- à compter de la signature du présent accord, ce rapport d'équivalence est fixé à 36 heures de présence par semaine pour 35 heures de travail effectif, toutes les heures de présence au travail jusqu'à la 36e heure incluse par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration ;
- au 1er janvier 2024, ce régime d'équivalence est supprimé.

ART.
27.2

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 35 heures de travail effectif.

ART.
27.3

27.3.1. Principe

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 % et de 150 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 50 %.

27.3.2. Modalités d'attribution

L'entreprise s'assure que la prise du repos compensateur est effective et se fait par journée entière ou demi-journée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, les dates du repos sont fixées par l'employeur, après avis du comité social et économique s'il existe, et compte tenu de la situation familiale du salarié, de son éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs et de son ancienneté dans l'entreprise. L'employeur respectera un délai de prévenance de 2 semaines pour la fixation et l'éventuelle modification des dates prévues pour la prise du repos compensateur.

Dans le cadre du présent article, la demi-journée de travail s'entend d'une période, commençant ou finissant au plus tard entre 12 heures et 14 heures, et d'une durée maximum de 4 heures de temps de travail effectif.

ART.
28

L'aménagement du temps de travail concerne l'ensemble des salariés y compris les cadres (à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par la loi), qu'ils soient en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

L'employeur peut mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail.

Lorsqu'un aménagement du temps de travail est mis en place sur une période de référence supérieure à la semaine :

- la durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures ;
- les heures supplémentaires sont décomptées par semaine, et rémunérées à l'issue de la période de référence ;
- cette période de référence ne peut excéder un an. À son issue, un document récapitulatif est remis au salarié.

ART.
28.1

La mise en œuvre dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est négociée afin d'aboutir à un accord collectif qui prévoit un régime adapté à la situation spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est mis en place par l'employeur, selon les modalités définies dans le présent accord, après information et consultation préalable du comité social et économique (CSE) s'il existe.

En outre, l'employeur communique au moins une fois par an au comité, s'il existe, un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

ART.
28.2

28.2.1. Période de référence annuelle

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la période de référence est annuelle, calculée sur 12 mois consécutifs. Elle s'étend, du 1er janvier au 31 décembre de l'année ou, après consultation du CSE, sur une autre période.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une période de référence d'une durée inférieure.

28.2.2. Autre période de référence

Si la période de référence fixée par accord est inférieure à un an, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence définie par l'accord d'entreprise ou d'établissement, constituent des heures supplémentaires.

28.2.3. Période de décompte de l'horaire

Afin de compenser les périodes de hausses d'activité et les périodes de baisse d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre de la période de référence.

La période de haute activité s'entend des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire est supérieure à 35 heures, dans la limite maximale de 44 heures.

En cas de dépassement, les éventuelles heures accomplies au-delà de cette limite constituent des heures supplémentaires, payées avec le salaire du mois considéré.

La période de basse activité s'entend des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire est inférieure à 35 heures, sans être inférieure à 32 heures.

ART.
28.3

Les limites de la durée du travail sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur 1 semaine quelconque.

ART.
28.4

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après information et consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe, le calendrier prévisionnel collectif ou individualisé des variations d'horaires, sur une période de 12 mois ou sur une partie de cette période.

Ce calendrier prévisionnel doit indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire est susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire. Il est porté à la connaissance des salariés, par voie d'affichage 15 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaires sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié.

D'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période sur laquelle l'horaire est calculé et doit être transmise à l'inspection du travail.

ART.
28.5

En cours de période de référence, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire de travail, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle en respectant la procédure décrite à l'article 28-4 du présent accord.

Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 3 jours ouvrés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-12 du code du travail, le salarié embauché à temps partiel est fondé à refuser cette modification 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, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou avec une autre activité professionnelle, que celle-ci soit salariée ou non, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement

Les heures qui auront été ainsi modifiées feront l'objet d'une majoration de 10 % qui peut être versée en salaire ou prise sous forme de repos compensateur.

ART.
28.6

Un salaire mensuel lissé correspondant au douzième du salaire de base annuel du salarié est versé chaque mois aux salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du travail accomplie au cours d'un mois donné.

**ART.
28.7**

En fin de période de référence, trois cas peuvent se présenter :

- la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif, correspondant à 1 607 heures par an, est respectée. Les heures excédentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé ;
- le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par le présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires ;
- à l'initiative du salarié, et avec l'accord de l'employeur, la rémunération des heures ou jours excédentaires, constatés à l'issue de la période, pourra être versée, en tout ou partie, au compte épargne temps. À cette occasion, un abondement pourra être mis en œuvre par l'entreprise ;
- le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

**ART.
28.8**

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, afin que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absences seront indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen.

En cas d'absence pour maladie, accident du travail ou maternité, en période haute de modulation, une régularisation s'opèrera en fin de période annuelle, sur la base de l'horaire que le salarié aurait dû effectuer s'il avait travaillé (horaire réel) et non sur la base de l'horaire moyen de lissage.

Par ailleurs, dans le cas d'une absence pour maladie, accident du travail ou maternité, le plafond de 1 607 heures déclenchant le paiement des heures supplémentaires doit être réduit de la durée hebdomadaire moyenne applicable dans l'entreprise (et non du nombre d'heures effectuées par les salariés présents, que le salarié n'a pas accomplies en raison de son absence) : les heures supplémentaires effectuées par le salarié absent seront ainsi déterminées par comparaison entre ce seuil spécifique et le nombre d'heures annuelles réellement travaillées.

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

**ART.
28.9**

Sauf clause contraire prévue dans le contrat de travail, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, il sera procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l'article 28-7 du présent accord, au prorata de la période de travail effectuée.

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi, sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

**ART.
28.10**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé à 190 heures dès la signature du présent accord.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

La contrepartie obligatoire en repos constituée en année n devra être prise avant le 31 mai de l'année n + 1.

ART.

28.11

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin du travail. Cet horaire est affiché.

Lorsque des salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, la durée du travail de chaque intéressé est décomptée :

- quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, document émargé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;
- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail accomplies ;
- en tout état de cause, un relevé des repos pris et restant à prendre sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paie ou sur un document annexe.

Au titre de l'[article D. 3171-14 du code du travail](#), les salariés peuvent obtenir une copie des documents de décompte et demander toutes les rectifications utiles. Un exemplaire est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Avant la mise en place de ces moyens d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces derniers sont conformes au règlement général sur la protection des données (RGPD) et au traitement des données personnelles des salariés mis en place par l'entreprise.

ART.

28.12

Les parties ont déterminé les modalités de la suppression du régime des équivalences conformément à l'article 27-1 du présent accord.

a) Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants tels que définis à l'[article L. 3111-2 du code du travail](#) sont exclus des dispositions du présent accord.

b) Les cadres intégrés

Les cadres intégrés sont soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et se voient donc appliquer les modalités d'organisation du temps de travail du présent accord.

c) Les cadres autonomes

Il s'agit des cadres de niveaux C1 et C2, visés par la convention collective pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

28.13.2. Modalités d'aménagement du temps de travail des cadres autonomes

Pour les cadres définis à l'article 28.13.1 c) du présent accord, il est possible de conclure des conventions de forfait annuel en jours, à condition que le salarié l'ait accepté par la signature d'une convention individuelle de forfait en jours dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

Conformément à l'[article L. 3121-64 du code du travail](#), cette convention précise les modalités d'aménagement du temps de travail, notamment la période de référence, le nombre de jours compris dans le forfait et la rémunération annuelle correspondante.

Compte tenu du rôle dévolu aux cadres autonomes, leurs heures de présence correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. Elles ne peuvent donc être fixées de façon pérenne.

Au cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient fréquemment à travailler pendant les horaires de nuit, ou les jours fériés, ou entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaires, sa rémunération et la durée totale annuelle de son travail doivent en tenir compte. (a)

28.13.2.1. Période de référence

Le décompte des jours ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence annuelle qui s'entend du 1er janvier au 31 décembre de l'année N.

28.13.2.2. Nombre de jours travaillés

a) Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnels est fixé, pour cinq semaines de congés payés, à 217 jours par an, journée de solidarité comprise.

b) En cas de dépassement du nombre annuel de jours devant être travaillés, le cadre doit bénéficier au cours du premier trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. (b)

Le nombre de jours devant être travaillés pour l'année considérée ou la période de référence conclue est alors réduit d'autant.

28.13.2.3. Temps de repos quotidien et hebdomadaire

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

Le salarié en forfait jours bénéficie également d'un repos hebdomadaire d'une durée d'une journée entière, en principe le dimanche à laquelle s'ajoute(nt) une journée ou deux demi-journées supplémentaire(s), en principe prise(s) chaque semaine. Dans le cas où l'activité ne permettrait pas la prise de la demi-journée supplémentaire, ou ne la permettrait pas en totalité, le salarié devra néanmoins bénéficier de 36 heures consécutives de repos.

28.13.2.4. Décompte de la durée du travail en journée et demi-journée et fixation du nombre de jours non travaillés (JNT) (1)

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

Pour être décomptée comme demi-journée travaillée, la période considérée doit remplir les critères cumulatifs suivants :

- ne pas comporter d'heure de nuit au sens de l'article 30.2 de la présente convention ;
- se terminer au plus tard à 14 heures pour le travail du matin et être suivie d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures ou débiter au plus tôt à 12 heures et être précédée d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures. À défaut, une journée entière travaillée est décomptée.

L'organisation du temps de travail génère au cours de chaque période annuelle de décompte, l'attribution de jours non travaillés (JNT).

En année pleine, le nombre de ces jours non travaillés est calculé comme suit. Nombre de jours calendaires de l'année diminués de :

- 104 jours de repos hebdomadaires ;
- 25 jours ouvrés de congés payés ;
- 217 jours travaillés ;
- X jours fériés qui ne sont pas des jours de repos hebdomadaire.

Les congés supplémentaires légaux et les congés supplémentaires conventionnels pour ancienneté se déduisent du nombre de jours travaillés.

Afin de garantir aux salariés concernés l'effectivité des temps de repos ainsi que le respect de leur vie personnelle et familiale, l'ensemble des jours non travaillés (JNT) devra être pris sur la période de référence.

À défaut, le report des Jours non travaillés sur la période de référence suivante ne sera pas accordé, à l'exception des cas légaux de report obligatoire, ou dans le cas d'un accord express intervenu entre l'employeur et le salarié.

Conformément aux dispositions de l'[article L. 3121-59 du code du travail](#), le salarié qui le souhaite peut, dans le cadre d'un accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de la rémunération de ces jours de travail supplémentaires qui ne peut être inférieure à 10 %. Un avenant à la convention de forfait qui mentionne le taux de majoration est conclu pour l'année en cours.

(1) Les jours non travaillés (JNT) peuvent également être dénommés JRTT (Journées de réduction du temps de travail) dans le langage courant.

28.13.2.5. Rémunération (c).

La rémunération mensuelle de base des salariés bénéficiant d'une convention annuelle en forfait jours est forfaitaire, elle est la contrepartie de l'exercice de leur mission.

Celle-ci est donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paie considérée.

Chaque salarié percevra une rémunération annuelle au moins égale au minimum conventionnel calculé à l'année et correspondant à la qualification conventionnelle du salarié. Elle sera versée, chaque mois, par 12e, indépendamment du nombre de jours travaillés.

Le bulletin de paie fera apparaître le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ainsi que la rémunération mensuelle de base prévue.

28.13.2.6. Impact des absences, des arrivées et départs en cours de période

a) Traitement des absences

Chaque journée ou demi-journée d'absence non rémunérée donne lieu à une retenue proportionnelle sur le montant mensuel de la rémunération.

Cette retenue est calculée sur la base du salaire journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail, fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

Les absences ne donnent pas lieu à récupération et sont de nature à réduire le droit à repos supplémentaire (JNT) résultant de l'application du forfait dans les proportions suivantes :

Toute période d'absence de 21 jours ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nombre de jours non travaillés (JNT) à hauteur d'une journée pour un forfait de 217 jours, journée de solidarité comprise.

Cette réduction est proratisée en fonction du nombre de jours fixé au forfait s'il est inférieur à 217 jours, journée de solidarité comprise.

b) Traitement des arrivées ou des départs en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, le nombre de jours travaillés est établi au prorata de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, au cours de l'année de référence. Ce nombre est arrondi à l'unité supérieure, s'il y a lieu.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, le nombre de jours à effectuer jusqu'au départ effectif est évalué en prenant en compte le nombre de jours de congés acquis et pris. Le nombre de jours de repos sera établi au prorata de la période courant du 1er janvier jusqu'à la date de fin de contrat.

Il sera procédé à une régularisation dans le cadre du solde de tout compte, en prenant en compte le nombre de jours réellement travaillés (ou assimilés) à ceux payés. Si le compte du salarié est créditeur, une retenue, correspondant au trop perçu, pourra être effectuée sur la dernière paie, dans les limites autorisées par le code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié. Si le compte est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

Dans le cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, la rémunération mensuelle brute de base du salarié concerné sera calculée au prorata de son temps de présence durant le mois d'arrivée ou de départ.

28.13.2.7. Modalités de contrôle, d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale des salariés, le forfait annuel en jours s'accompagne d'un suivi du nombre de journées et demi-journées travaillées, du respect du repos quotidien et hebdomadaire ainsi que de la charge de travail. La responsabilité de ce suivi incombe à l'employeur qui en détermine les moyens.

À défaut d'autre moyen offrant des garanties identiques, l'évaluation et le suivi du forfait annuel en jours peut prendre la forme suivante : un document tenu par les salariés concernés et qui récapitule, une fois par mois, le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le nombre des journées ou de demi-journées de repos prises et celles qui restent à prendre. Ce document est signé par le salarié et par l'employeur. Il est conservé par ce dernier pendant trois ans et reste à la disposition de l'inspecteur du travail.

Un état récapitulatif des documents mensuels de suivi de la durée et de l'amplitude du travail est annexé au bulletin de salaire du dernier mois de chaque trimestre.

En outre, l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié dans le cadre des entretiens prévus aux articles 28.13.2.7 et 28.13.2.8 du présent accord.

28.13.2.8. Entretien annuel

Au terme de chaque période de référence, et au moins une fois par an ou sur une période de 12 mois consécutifs, l'employeur prend l'initiative d'un entretien avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait jours. Cet entretien peut être indépendant ou simultané à d'autres entretiens sans pouvoir s'y substituer sauf demande expresse du salarié. Il porte sur :

- la charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de sa charge de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- la mise en œuvre du droit à la déconnexion ;
- le suivi de la prise des jours non travaillés et des congés.

28.13.2.9. Entretien à la demande du salarié et mesures d'alerte

En complément des mesures prévues à l'article 28.13.2.7, un entretien peut avoir lieu, à tout moment de l'année, à l'initiative du salarié confronté notamment à des difficultés d'organisation de sa charge de travail impliquant des durées de travail trop importantes.

Cet entretien permet l'expression des difficultés rencontrées et l'examen des causes qui peuvent en être l'origine. Cet entretien permet à l'employeur de définir, avec le salarié, un ajustement de l'organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié, afin de rétablir une durée raisonnable du travail.

Afin de prévenir le renouvellement d'une situation similaire, un compte rendu de cet entretien consigne les causes identifiées de la surcharge de travail et les mesures décidées afin d'y remédier.

Ainsi, les salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours ont la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de leur responsable hiérarchique direct, lequel recevra le salarié dans les plus brefs délais et, en tout état de cause, dans un délai maximum de 15 jours, sans attendre l'entretien annuel.

28.13.2.10. Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés et, par là-même, assurer une protection de leur santé, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation par les salariés de leur emploi du temps soient réalisées dans des limites raisonnables.

a) Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

L'utilisation des outils de communication mis à la disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle et familiale.

À ce titre, les salariés concernés bénéficient d'un droit à la déconnexion pendant les périodes de repos quotidiens et hebdomadaires, pendant leurs congés et durant les périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste notamment à éteindre et/ ou désactiver, en dehors des heures habituelles de travail, les outils de communication mis à leur disposition (le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle, etc.).

L'exercice du droit à la déconnexion par les salariés ne pourra en aucun cas être sanctionné.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que le respect de l'organisation de cette déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent :

- l'implication de chacun et l'adhésion de tous ;
- l'exemplarité de la part de l'entreprise et des salariés dans leur utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques.

b) Contrôle de l'effectivité du droit à la déconnexion

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, si, compte tenu des principes sur le droit à la déconnexion édictés dans le présent accord, un salarié estime que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l'amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il doit alerter, sans délai, l'employeur selon les modalités définies à l'article 28.13.2.8 du présent accord.

28.13.2.11. Visite médicale de prévention

Les salariés visés par une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ont également la possibilité de solliciter une visite médicale distincte.

Cette visite médicale devra porter sur la prévention des risques du recours à cet aménagement du temps de travail ainsi que sur la santé physique et morale des salariés.

(a) Le 4e alinéa de l'article 28-13-2 est étendu sous réserve que les cadres autonomes au forfait jours n'entrent pas dans la définition du travailleur de nuit telle que prévue par l'article L. 3122-5 du code du travail.

(Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

(b) Le b de l'article 28-13-2-2 est étendu sous réserve que les stipulations relatives au dépassement du forfait ne fassent pas obstacle à l'application des articles L. 3121-59, L. 3121-66 et du dernier alinéa du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

(c) L'article 28-13-2-5 est étendu sous réserve que le salarié perçoive une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, conformément à l'article L. 3121-61 du code du travail.

(Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

ART.
29

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé conformément à l'article 28.10.

Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du code du travail. Si la contrepartie est constituée en repos compensateur, ce repos devra être pris avant le 31 mai de l'année n + 1, pour les repos acquis en année n.

Conformément aux dispositions de l'article D. 3121-21 du code du travail, lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes de contrepartie obligatoire en repos soient simultanément satisfaites, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité suivant : les demandes déjà différées, la situation de famille et l'ancienneté dans l'entreprise.

ART.
30

ART.
30.1

Le travail de nuit n'est pas un mode habituel d'organisation du travail en dehors des justifications liées aux impératifs techniques du bon fonctionnement des entreprises. Ces justifications sont liées à :

- la nécessité d'approvisionner le magasin avant son ouverture au public, dans le respect de la sécurité alimentaire et sanitaire et des réglementations restrictives à la circulation des camions de livraison sur la période de travail de jour ;
- la nécessité de mettre les marchandises, notamment alimentaires, en rayon et de préparer le magasin en général, avant son ouverture au public ;
- l'adaptation des horaires d'ouverture à l'accueil du public dans des conditions optimales.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit tel que défini à l'article 30.2.1 du présent accord.

NOTA

Conseil d'État, décision n°494707 du 9 décembre 2025 ECLI:FR:CECHR:2025:494707.20251209

L'arrêté du 22 mars 2024 portant extension de l'accord du 17 janvier 2023 (NOR : TSST 2406890A) relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail dans le secteur du commerce de détail alimentaire non spécialisé est annulé en tant qu'il procède à l'extension des stipulations de l'article 3 de cet accord introduisant un article 30-1 dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021.

L'extension du présent article est donc supprimée.

ART.
30.2

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit par la loi, qui prévoit qu'une autre période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures, et comprenant nécessairement l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après consultation des institutions représentatives du personnel. [\(a\)](#)

Ce type de travail doit rester circonscrit aux nécessités techniques et économiques de bon fonctionnement des entreprises ou établissements et demeurer exceptionnel en dehors de ces justifications.

(a) Le 1er alinéa de l'article 30-2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-22 du code du travail prévoyant que, à défaut de stipulation conventionnelle définissant la période de travail de nuit, seul l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une période différente.

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

ART.
30.3

Est un travailleur de nuit tout salarié majeur, non soumis au régime du forfait en jours, qui durant la période de travail de nuit définie à l'article 30.2 du présent accord :

- soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de nuit de son temps de travail quotidien ;
- soit totalise au moins 270 heures de travail, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

ART.

30.4

Les heures de travail accomplies pendant la période de travail de nuit définie à l'article 30.2.1 donnent lieu à la majoration de la rémunération, que le salarié qui les effectue, soit travailleur de nuit ou non, et dans les conditions suivantes :

- majoration de 5 % du salaire horaire de base pour toute heure accomplie entre 21 heures et 22 heures ;
- majoration de 20 % du salaire horaire de base pour toute heure accomplie entre 22 heures et 6 heures.

(a) L'article 30-4 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-4 du code du travail s'agissant du recours au travail en soirée dans les zones touristiques internationales, la rémunération des heures effectuées entre 21 heures et l'heure du début de la période de travail de nuit (qui peut être décalée jusqu'à minuit) devant être au moins doublée.

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

30.5.1. Recrutement et affectation

L'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur d'un salarié occupé à un poste de jour, est soumise à l'accord écrit du salarié. Il doit être mentionné au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant.

30.5.2. Durée du travail des travailleurs de nuit [\(a\)](#)

En dehors des dérogations prévues par la loi, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 40 heures. L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations à ces limites en cas de circonstances exceptionnelles fixées par la loi.

30.5.3. Repos compensateur des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur payé et attribué par année civile ou période de 12 mois consécutifs dans les conditions suivantes :

- 1 jour par an proratisé lorsque, selon son horaire habituel, au moins deux fois par semaine, le salarié accomplit 3 heures de son travail quotidien au cours de la période de nuit, sans que le nombre d'heures travaillées de nuit soit égal ou supérieur à 300 ;
- 1 jour ouvré si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est compris entre 300 et 900 heures ;
- 2 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 900 heures et inférieur ou égal à 1 300 heures ;
- 3 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 1 300 heures.

Ce repos compensateur est pris par journée entière ou demi-journée ou cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs qui suit celle de leur acquisition. *La prise de ces repos est fixée suivant les mêmes modalités qu'en matière de prise de congés payés.* [\(b\)](#)

30.5.4. Organisation des temps de pause

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un temps de pause de 20 minutes consécutives à prendre avant que le salarié ait travaillé 6 heures continues. L'employeur veillera à la bonne gestion des temps de pause. Ceux-ci devront être organisés de façon à permettre au travailleur de nuit de se détendre et de se restaurer.

30.5.5. Garanties particulières

Les garanties liées au statut de travailleurs de nuit en matière de surveillance 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 du code du travail.

Le travailleur de nuit déclaré inapte par le médecin du travail bénéficie des dispositions de l'[article L. 3122-14 du code du travail](#) en matière d'affectation à un poste de jour et rupture du contrat de travail, que cette inaptitude soit définitive ou temporaire.

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 suspension du contrat de travail.

30.5.6. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'employeur ne peut se fonder sur la seule considération du sexe ou de la situation de famille pour embaucher ou muter une personne à un poste de travail emportant la qualification de travailleur de nuit.

Il prend les mesures nécessaires pour assurer la formation professionnelle des travailleurs de nuit, afin qu'ils puissent bénéficier, comme les autres salariés, des actions prévues dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles concourant à la mise en œuvre du principe de la formation tout au long de la vie professionnelle.

30.5.7. Mesures destinées à favoriser l'articulation de l'activité professionnelle nocturne avec la vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Tout travailleur de nuit régulier [\(c\)](#) qui souhaite exercer un travail de jour en raison d'obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante ...) bénéficie d'une priorité pour un emploi similaire ou équivalent. [\(d\)](#)

De même, et conformément aux dispositions de l'[article L. 3122-12 du code du travail](#), le salarié est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que celui-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit fera l'objet d'une attention particulière, afin de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Préalablement au recrutement ou à l'affectation d'un salarié à un poste de travailleur de nuit, l'employeur s'assurera que le salarié concerné dispose d'un moyen de transport pour les trajets aller et retour entre son domicile et son travail.

(a) L'article 30-5-2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-18 du code du travail, le dépassement des 40 heures hebdomadaires pour les travailleurs de nuit ne relevant pas de l'inspecteur du travail mais d'un accord collectif sans que cette durée puisse dépasser 44 heures (L. 3122-18).

(Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

(b) La dernière phrase du 6e alinéa de l'article 30-5-3 est exclue de l'extension en ce qu'elle n'est pas conforme aux dispositions de l'article L. 3122-8 du code du travail, un travailleur de nuit ayant le droit, en plus de toutes les autres formes de repos et des congés payés prévus par le code du travail, à un repos compensateur qui doit être pris le plus promptement possible pour assurer la santé et la sécurité du travailleur de nuit.
(Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

(c) Le mot « régulier » de la première phrase du 1er alinéa de l'article 30-5-7 est exclu de l'extension, le code du travail ne distinguant pas les salariés qui seraient travailleurs de nuit « réguliers » et ceux qui seraient des travailleurs de nuit « non réguliers ».
(Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

(d) Le 1er alinéa de l'article 30-5-7 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-13 du code du travail, la priorité d'emploi sur un poste de jour n'étant pas limitée aux seuls salariés justifiant d'incompatibilités avec des obligations familiales impérieuses, mais bien à tout travailleur de nuit qui le souhaite.
(Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

ART.
31

Tous les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée et demie par semaine. Ce repos doit être donné le dimanche et un autre jour de la semaine. (a).

Toutefois, il est rappelé que tout salarié, quel que soit son organisation du travail, ne pourra être amené à travailler plus de six jours consécutifs par semaine.

Par ailleurs, les salariés qui travaillent le dimanche, dans le cadre de la dérogation de plein droit prévue par l'article L. 3132-13 du code du travail pour les commerces de détail alimentaire, bénéficient chaque semaine d'une journée entière et d'une demi-journée de repos, en principe consécutives. (b).

Dans le cas où le repos d'une journée et d'une demi-journée n'est pas consécutif, le repos de la journée entière doit correspondre à 35 heures consécutives.

À l'exception des salariés recrutés pour travailler essentiellement le week-end, ou du choix d'autres modalités de repos définies d'un commun accord, notamment afin de permettre un nombre supérieur de dimanches travaillés aux salariés qui le souhaitent, les salariés travaillant habituellement dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail doivent, en tout état de cause, bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives intégrant le dimanche :

- au minimum huit fois dans l'année dès lors qu'ils travaillent habituellement au moins la moitié des dimanches de l'année ;
- au minimum six fois dans l'année dès lors qu'ils travaillent habituellement moins de la moitié des dimanches de l'année.

(a) Le 1er alinéa de l'article 31 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail selon lesquelles les heures consécutives de repos quotidien s'ajoutent au repos hebdomadaire.
(Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

(b) Le 3e alinéa de l'article 31 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-13 du code du travail qui prévoient que les salariés bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par quinzaine d'une journée entière et que ce repos compensateur s'ajoute au repos hebdomadaire et au repos quotidien.
(Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

ART.
32

Dans l'ensemble du territoire national, les fêtes légales, ci-après désignées sont des jours fériés : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre. Dans les départements du concordat, le vendredi saint et le 26 décembre sont également des jours fériés.

Les entreprises devront, en début d'année, informer leurs salariés des cinq jours choisis dans cette liste, qui seront chômés et payés, hors le 1er mai qui est un jour férié obligatoirement chômé et payé.

Tout accord d'entreprise ou d'établissement définissant les jours fériés applicables primera sur les présentes dispositions.

Ces jours seront chômés et payés à l'ensemble du personnel sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédent le jour férié ou le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Si l'organisation du travail oblige un salarié à travailler un jour férié non-chômé, ou une partie de la journée, celui-ci doit, selon son choix, soit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente, si possible accolé à un jour de repos hebdomadaire, soit être rémunéré pour cette journée de travail.

ART.
33

ART.
33.1

L'emploi des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires de moins de 18 ans est régi par les articles [L. 3161-1](#), [L. 3162-1](#) et suivants, [L. 3164-1](#) et [L. 6222-4](#) du code du travail.

Il est notamment précisé que la durée du travail effectif des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires, ne peut être supérieure, temps de formation compris à :

- 35 heures par semaine et 8 heures par jour ;
- et 35 heures par semaine et 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de cinq heures par semaine et après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève. [\(a\)](#)

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Aucune période de travail ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de quatre heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives.

Le repos quotidien est d'au moins 12 heures consécutives et 14 heures consécutives si le jeune a moins de 16 ans.

(a) Le 5e alinéa de l'article 33-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4153-3 du code du travail aux termes desquelles les dérogations au régime de durées de travail maximales prévu à l'article L. 3162-1 applicable aux jeunes travailleurs ne sont pas applicables aux mineurs âgés de quatorze à seize ans susceptibles de travailler pendant les vacances scolaires.

(Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

ART.
33.2

Par exception aux dispositions des articles [D. 3231-3](#) et [D. 4153-3](#) du code du travail, les abattements prévus pour la rémunération des jeunes salariés (-20 % pour les jeunes de 16 à 17 ans et -10 % pour les jeunes de 17 à 18 ans) sont supprimés.

À l'issue de la période d'essai, ces abattements sont supprimés, et la rémunération des jeunes salariés est égale à celle des salariés adultes du même niveau de classification.

ART.
33.3

Les jeunes salariés âgés de 16 à 18 ans, assujettis à la journée défense et citoyenneté, bénéficient d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'une journée dans le but exclusif de participer à cette journée. Cette autorisation exceptionnelle d'absence n'entraîne pas de perte de rémunération.

ART.
34

ART.
34.1

Le temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année au regard de la durée légale, conventionnelle ou de celle pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui sont inférieures.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail. Ces derniers bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet.

34.1.1. Contrat de travail ou avenant écrit

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conforme à l'[article L. 3123-6 du code du travail](#) qui mentionne notamment :

- la qualification du ou de la salarié(e) ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ou à la salariée ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la convention collective appliquée dans l'entreprise.

Le contrat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

34.1.2. Rémunération des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel seront traités selon les principes relatifs à la rémunération des salariés à temps plein dans le respect des règles de proportionnalité.

34.2.1. Durée minimale hebdomadaire

Conformément aux dispositions de l'[article L. 3123-27 du code du travail](#), la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'[article L. 3121-44 du code du travail](#).

34.2.2. Dérogations à la durée minimale

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 34-2-1 du présent accord peut, par exception, et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, être convenue dans les cas suivants :

- sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles, ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale ;
- pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études ;
- pour les contrats de travail conclus dans le cadre de remplacements de salariés absents ;
- pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

Au cours d'une même journée, les horaires d'un ou d'une salarié(e) à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 3 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant au minimum garanti.

Cependant, l'employeur doit garantir une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Toutefois, le nombre de ces heures ne peut excéder le tiers de la durée prévue dans le contrat de travail en cours au moment de la réalisation de ces heures complémentaires.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

- mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;
- et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié(e).

Ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée de travail légale ou conventionnelle.

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ;
- 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer le ou la salarié(e) qu'il ou elle effectuera des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Dans le cas contraire, le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement.[\(b\)](#)

(a) L'article 34-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-9 du code du travail qui prévoient que les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail notamment au niveau de la durée du travail fixée conventionnellement lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale.

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

(b) Le dernier alinéa de l'article 34-4 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 3123-10 du code du travail qui prévoient que le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

ART.
34.5

En présence d'une clause fixant des horaires quotidiens fixes, l'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du ou de la salarié(e) peut varier, mais également les cas pour lesquels il entend recourir à cette possibilité.

En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le ou la salarié(e) peut refuser une modification de la répartition des horaires.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un ou d'une salarié(e), de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, chaque heure réorganisée fait l'objet d'une rémunération au taux horaire contractuel majoré de 10 % ou donne droit à un repos compensateur équivalent à 10 %.

Dans le cadre de cet article, la semaine est définie comme la période qui s'étend du lundi à 0 heure au dimanche 24 heures.

ART.
34.6

Conformément à l'[article L. 3121-41 du code du travail](#) et aux modalités définies à l'article 28 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet à l'entreprise de s'adapter, dans certaines limites, aux variations de l'activité et aux fluctuations de la clientèle.

Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

Avec l'accord express du ou de la salarié(e), les entreprises ou établissements peuvent faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'employeur peut aménager :

- l'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel de plus ou moins un tiers, à condition de leur garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine ;
- l'horaire mensuel de plus ou moins un tiers à condition de garantir aux salariés au minimum 104 heures par mois.

En outre, l'employeur doit garantir au minimum 3 heures de travail pendant les jours travaillés.

ART.
34.7

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le magasin ou sur le site sur lequel ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un emploi à temps complet non équivalent, sous réserve que le ou la salarié(e) remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par simple lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Le salarié a 7 jours francs pour répondre à son employeur.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération pour déterminer ses choix ; le niveau de compétence du ou de la salarié(e) étant le critère essentiel.

34.8.1. Principe

La durée du contrat de travail à temps partiel peut être temporairement modifiée à la hausse (notamment pour répondre à un surcroît temporaire d'activité, au remplacement d'un salarié absent, à l'exercice d'une mission particulière et limitée dans le temps ...).

Cette modification est opérée dans le cadre d'un avenant au contrat de travail qui traduit le choix conjoint de l'entreprise et du salarié de majorer temporairement la durée contractuelle du travail sans que les heures correspondantes à cette majoration ne constituent des heures complémentaires.

Le caractère temporaire de l'avenant ne transforme pas la nature du contrat à durée indéterminée en contrat à durée déterminée.

Pour les étudiants, la priorité sera donnée aux emplois du temps scolaires/ d'études pour la reprise aux conditions contractuelles initiales. Tous refus d'avenants temporaires « complément d'heures » ne pourra faire l'objet d'une sanction contre le salarié.

34.8.2. Mise en œuvre

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à l'employeur de se voir proposer prioritairement les compléments d'heures temporairement disponibles correspondant à leur qualification et compatibles avec leurs horaires de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures disponibles correspondantes avant de recourir à une embauche externe.

Hors les avenants prévus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires « compléments d'heures », conclus avec un même salarié, est légalement limité à huit par an, quelle que soit la durée de chacun de ces avenants.

En outre, l'employeur doit s'attacher également à attribuer ces compléments d'heure avec équité et à ne pas les réserver aux mêmes salariés.

À tout moment, le salarié concerné peut informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer de compléments d'heures. De même, tout refus d'avenants temporaires « compléments d'heures » ne pourra faire l'objet d'une sanction à l'encontre du salarié.

L'avenant temporaire permet au salarié de n'accepter que les demandes compatibles avec ses propres contraintes. C'est pourquoi, il ne peut, en aucun cas, être tenu de l'accepter. Son refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les étudiants, la priorité sera donnée aux emplois du temps scolaires ou d'études pour la reprise aux conditions contractuelles initiales.

34.8.3. Formes

L'avenant « compléments d'heures » au contrat de travail à temps partiel indique la nouvelle durée contractuelle de travail ainsi que ses dates de prise d'effet et de fin. Il précise qu'à l'issue de la période ainsi définie, la durée contractuelle antérieure reprend effet, sauf intervention d'un nouvel avenant.

Lorsque l'avenant n'a pas pour effet de porter la nouvelle durée contractuelle du 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 nouvelle durée contractuelle. Ces heures complémentaires obéissent aux règles définies à l'article 35-4 à l'exception de leur taux de majoration qui est légalement fixé à 25 %, y compris dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail.

Le comité social et économique de l'entreprise, s'il existe, est informé, au moins une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur remet au comité social et économique, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, le nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée minimale prévues par l'[article L. 3123-27 du code du travail](#) ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Conformément à l'[article L. 3123-29 du code du travail](#), les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet.

Sous réserve du respect des dispositions de l'[article L. 3123-14 du code du travail](#), le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail.

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié peut cumuler des droits à congés et repos rémunérés sur le compte épargne temps afin d'indemniser en tout ou partie un congé.

L'ouverture de ce compte est une démarche strictement volontaire du salarié, sans condition d'ancienneté et suppose l'accord de l'employeur.

Le congé devra être pris dans un délai de 5 ans (ou 10 ans pour les parents d'enfant âgé de moins de 16 ans, ou pour les personnes ayant un parent dépendant ou âgé de plus de 75 ans) à compter du jour où le salarié a accumulé dans le compte épargne temps un nombre de jours égal à la durée minimale qui est de 2 mois.

ART.
35.1

Le compte épargne temps est alimenté dans les conditions prévues aux articles [L. 3151-2](#) et [L. 3152-2](#) du code du travail.

Cependant le report des congés payés est limité à 6 jours par an. Il en est de même pour les jours de repos issus de la réduction du temps de travail (RTT).

ART.
35.2

Les jours de congés que le salarié a accumulé sur le compte épargne temps sont indemnisés en fonction du salaire horaire de base du salarié en vigueur au moment de la prise de congés.

ART.
35.3

L'autorisation d'utilisation du compte épargne temps sera automatiquement accordée, sous la seule réserve du respect d'un délai de prévenance, lié à la durée du congé souhaité, tel que prévu par le code du travail ou la convention collective.

À défaut de précision dans le code du travail, le délai de prévenance est de :

- 1 mois pour un congés ne dépassant pas 2 semaines ;
- 3 mois pour un congé d'une durée supérieure ;
- sauf accord plus favorable de l'employeur.

En cas de demande d'un congé qui perturberait le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut demander que ce congé soit reporté dans la limite de 3 mois.

ART.
35.4

L'employeur doit faire mentionner sur le bulletin de paie, ou sur un document annexe remis au salarié :

- le nom du congé indemnisé ;
- les droits utilisés au titre du mois considéré ;
- le montant de l'indemnité correspondante.

L'employeur peut opter pour une gestion du compte épargne temps en heures ou en jours.

ART.
35.5

35.5.1. Retour anticipé du salarié

Le salarié ne pourra réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le consentement de l'employeur.

35.5.2. À l'issue du congé

Le salarié doit retrouver son emploi *ou un emploi similaire à rémunération égale* [\(a\)](#).

(a) Les termes « ou un emploi similaire à rémunération égale » de l'article 35-5-2 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux articles L. 3151-2 et L. 3152-2 du code du travail, l'accord ne prévoyant pas de manière suffisamment précise les conditions pour lesquelles le salarié ne retrouverait pas à son retour son emploi et n'est pas conforme au dispositif de compte épargne temps qui permet au salarié de reporter son droit à congé.

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

ART.
35.6

35.6.1. Rupture du contrat

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps.

L'indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au compte épargne temps par le salaire horaire de base du salarié en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail.

35.6.2. Monétisation du compte épargne-temps à l'initiative du salarié

Le salarié peut renoncer à son compte épargne-temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime général de participation prévus à l'article R. 3324-21-1 du code du travail.

La renonciation est notifiée par écrit à l'employeur avec un délai de prévenance de 3 mois.

35.6.3. Modifications de la situation juridique de l'employeur visées à l'article L. 1224-1 du code du travail

Le transfert du compte épargne-temps, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modifications de la situation juridique de l'employeur visés par l'article L. 1224-1 du code du travail.

ART.
36

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnaissent un droit à la formation pour chaque salarié. Le chef d'entreprise est tenu d'adapter les compétences de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Le temps de formation passé dans ce cadre est assimilé à du travail effectif.

En revanche, lorsque les formations permettent d'approfondir les compétences personnelles des salariés, sans lien direct avec l'emploi occupé, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, dans le cadre du co-investissement. Cette possibilité n'est ouverte qu'avec l'accord du salarié dans la limite d'un contingent de 30 heures par an.

L'entreprise organise et finance la formation.

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail, dans la limite de 10 par an, peuvent être utilisés pour cette formation, sous réserve de l'accord écrit du salarié.

Un livret de formation est émis par le salarié à l'occasion de chaque session de formation et remis au salarié à la fin de son contrat de travail.

ART.
37

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Sauf accord du salarié, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal en dehors de cette période.

Sont notamment considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés, sous réserve des dispositions légales :

- les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux [articles L. 1225-1 et suivants du code du travail](#) ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale prévus aux [articles L. 2145-5 et suivants du code du travail](#).

Ces périodes doivent être considérées, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, comme ayant donné lieu à rémunération, compte tenu de l'horaire pratiqué dans l'établissement.

Il est rappelé que, pour la durée du congé, la semaine est comptée pour 6 jours ouvrables, à l'exclusion des jours fériés.

ART.
38

À défaut de stipulations résultant d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou d'usages, les départs en congés sont établis par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE) s'il existe et portés à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, au plus tard, le 1er avril. Sont aussi précisés, soit la fermeture de l'entreprise, soit les congés par roulement.

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement :

- de leur situation de famille, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- de la durée de leur ancienneté chez l'employeur ;
- le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'employeur doit notamment s'efforcer de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les conjoints et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés du personnel ayant des enfants d'âge scolaire sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

ART.
39

ART.
39.1

Tout salarié a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

- pour le mariage ou le Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- pour le mariage du frère ou de la sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le mariage d'un enfant du conjoint, concubin, ou partenaire lié par un Pacs du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le mariage des descendants du salarié : 1 jour ouvré en cas d'ancienneté du salarié de moins de 6 mois et 2 jours ouvrés au-delà ;
- pour chaque naissance survenue dans le foyer du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour l'arrivée d'un enfant dans le foyer du salarié placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés.

Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

- pour le décès d'un enfant à charge ou non du salarié, 5 jours ouvrés ou :
 - 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
 - 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 7 jours ouvrés en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence ;

— en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours ;

- pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou concubin du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du père, de la mère du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du frère, de la sœur, du demi-frère ou de la demi-sœur du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du beau-frère, de la belle-sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le décès du beau-fils ou de la belle-fille du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le décès d'un petit-enfant du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le décès d'un grand-parent du salarié, du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- pour la journée défense et citoyenneté : 1 jour ouvré.

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

ART.
39.2

Les jours de congé ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ils doivent être pris au moment des événements en cause.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai de 1 an à compter du décès de l'enfant.

ART.
40

**ART.
40.1**

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté auprès d'un employeur relevant de la présente convention bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale dans les conditions prévues dans le tableau ci-dessous, à condition :

- d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Ancienneté	Indemnisation	Délai de carence pour le versement des indemnités
1 an	30 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8e jour
3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8e jour
5 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	À partir du 6e jour
10 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	À partir du 3e jour
15 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	À partir du 3e jour
20 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	À partir du 3e jour
25 ans	90 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	À partir du 3e jour

Les garanties d'indemnisation ci-dessus accordées s'entendent déduction faite de l'allocation brute que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou de caisses complémentaires.

Le délai pour le versement des indemnités est applicable à chaque arrêt de travail hormis le cas où la sécurité sociale considère qu'une nouvelle interruption du travail est, en fait, la prolongation d'un arrêt de travail antérieur. Dans ce cas, la période d'indemnisation se poursuit immédiatement dans les limites prévues ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié à la date du premier arrêt.

Pour la détermination des conditions d'indemnisation, il est tenu compte des indemnisations déjà effectuées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale et les montants d'indemnisation n'excèdent pas les limites définies ci-dessus.

En cas d'hospitalisation, l'indemnisation est versée dès le premier jour d'hospitalisation.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à la moyenne des 3 derniers mois de salaires bruts (avec prise en compte de 3/12 des gratifications et primes annuelles).

L'employeur peut assurer le versement de l'indemnisation suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par la sécurité sociale et l'organisme de prévoyance.

**ART.
40.2**

Les salariés absents pour cause d'accident du travail ou d'accident de trajet reconnus et indemnisés comme tels par la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 40.1 et selon les modalités ci-dessous :

Ancienneté	Indemnisation	Délai de carence pour le versement des indemnités
De 0 à 3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 3 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 5 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 10 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 15 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 20 ans	90 jours à 90 % puis 80 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 25 ans	100 jours à 90 % puis 90 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence

ART.
40.3

Les salariées ayant plus de 1 an d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient de leur traitement intégral pendant la durée du congé de maternité, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Pour bénéficier de la protection légale et conventionnelle de la grossesse et de la maternité, la salariée remet contre récépissé ou envoie par lettre recommandée avec avis de réception à son employeur, un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique nécessitant un allongement de la période de suspension de son contrat de travail.

La salariée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre le travail. Cette information est faite par lettre recommandée avec avis de réception.

ART.
41

ART.
41.1

Les absences résultant de la maladie entraînent la suspension du contrat de travail.

La nécessité de remplacer un salarié malade peut entraîner le licenciement de ce salarié si la maladie dont il est atteint entraîne un arrêt de travail supérieur à 12 mois.

ART.
41.2

Conformément aux dispositions légales, les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînent la suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

ART.
41.3

Les femmes en état de grossesse bénéficient d'un congé de maternité accordé conformément aux dispositions légales en vigueur. [\(1\)](#)

À l'issue de son congé de maternité, la salariée est réintégrée dans son emploi.

(1) Le 1er alinéa de l'article 41-3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1225-45 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.
42

Dans l'attente de la négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle dans la branche qui suivra la conclusion du présent avenant, les organisations professionnelles et les organisations de salariés réaffirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, elles entendent garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, définir les principes et mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle.

À cet égard, elles souhaitent inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager des politiques actives en ce domaine.

À cet effet, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

Afin d'assurer un accès à l'emploi égal et non discriminatoire pour les femmes et les hommes, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés que les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences et les qualifications des candidats et non sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Elles ont également pour objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes candidats, à profil équivalent.

Dans ce cadre, les offres d'emploi qui sont publiées tant au sein même des entreprises qu'en externe doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire.

Ainsi, elles ne doivent en aucun cas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille.

À projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent donc être analysées selon les mêmes critères.

Les dispositifs de sélection doivent rester construits exclusivement autour de la notion de compétences et d'aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

Pour ce qui est des processus de recrutement interne ou externe, ceux-ci doivent se dérouler dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. À cette fin, les entreprises de la branche sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

De la même façon, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou titulaire de l'emploi concerné. Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent également que l'état de grossesse ou la connaissance de la mise en œuvre d'une procédure d'adoption ne doivent pas être pris en considération pour refuser l'embauche ou mettre fin à la période d'essai.

Il est interdit de rechercher ou faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption.

Enfin, il convient de rappeler que la personne candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption en cours ou à venir.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent que la loi et la jurisprudence disposent que les femmes bénéficient, dans les mêmes conditions que les hommes, des promotions sans que les absences pour maternité ou adoption y fassent obstacle ou les ralentissent.

À ce titre, elles souhaitent que les entreprises de la branche s'engagent à assurer une garantie d'évolution des femmes et des hommes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Elles considèrent que les entretiens individuels mis en œuvre au sein des entreprises doivent constituer l'outil privilégié pour permettre une analyse en ce sens.

La mise en œuvre des entretiens professionnels individuels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe.

Les entreprises veilleront à ce que les critères d'évaluation ne soient pas source de discrimination.

Comme en matière de recrutement, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés demandent aux entreprises de veiller constamment à ce que les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne soient pas de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait.

Il est rappelé que les femmes et les hommes doivent pouvoir accéder à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité.

De la même façon, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés doivent s'assurer en permanence que les intitulés, la description des emplois et des métiers dans la classification des emplois de la branche ne conduisent pas à une discrimination sexué.

Enfin, elles demandent aux entreprises de faire en sorte que les aménagements d'horaire et du temps de travail en général puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de concilier leur vie familiale.

ART.
42.2

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et ce conformément aux [dispositions de l'article L. 3221-4 du code du travail](#). C'est l'application du principe « À travail équivalent, salaire égal ».

Le respect de ce principe constitue un élément fondamental de la politique de rémunération et d'évolution professionnelle dans les entreprises de la branche.

Ainsi, les disparités de rémunération dans une même entreprise, un même établissement ou dans un même groupe sont possibles, mais elles ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments constitutifs de la rémunération d'un salarié doivent ainsi être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et les salariés travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

À ce titre, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent que les négociations de la branche notamment sur les salaires visent à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles précisent en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses. [\(1\)](#)

En outre, afin de bénéficier d'un diagnostic précis sur la situation comparée de la rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés décident que le rapport de branche comportera désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question.

*(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 42-2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1132-1 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

ART.
42.3

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent que la formation professionnelle continue constitue un levier essentiel pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ainsi, par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent que les entreprises de la branche garantissent que tous les salariés soient en mesure de bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge et le niveau de formation visé.

À cet égard, elles rappellent que la situation familiale ne doit pas être un obstacle à l'accès à la formation.

Ainsi, les entreprises doivent assurer un égal accès entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences et des autres dispositifs de formation issus des dispositions légales en vigueur, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF), la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel est prise intégralement en compte.

Enfin, le refus ou le report d'une demande de formation par une entreprise à un salarié doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Ainsi, les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des besoins nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Dans le cas où des femmes ou des hommes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Dans ce cadre, il est souhaité qu'elles prêtent une attention toute particulière aux familles monoparentales.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés demandent aux employeurs de veiller à privilégier une répartition des horaires des salariés qui soit compatible avec les obligations familiales impérieuses de ces derniers.

Dans le cas des salariés à temps partiel, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée limitant ainsi l'amplitude de travail et réduisant les coupures.

Enfin, elles souhaitent que les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière et s'efforcent qu'elles soient conciliables avec l'organisation de la vie familiale.

42.5.1. Situation de la salariée en état de grossesse

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés demandent aux entreprises de la branche de veiller à adapter les conditions de travail des salariées enceintes en limitant, par exemple, le port de charges lourdes, une station debout prolongée, etc.

Elles rappellent que, conformément à l'[article L. 1225-16 du code du travail](#), l'absence constatée d'une salariée enceinte pour se rendre aux examens médicaux obligatoires doit être rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par la salariée et validé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour à l'emploi initial.

Les salariées en état de grossesse ont la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé de maternité.

42.5.2. Situation du salarié durant le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent que les absences résultant d'un congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Ainsi, lorsqu'une personne en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental est comprise dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à elle, à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés concernés par la mesure considérée.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée des congés payés.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du Compte personnel de formation (CPF).

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés attirent l'attention des entreprises sur le fait que les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

À l'issue des congés de maternité, d'adoption ou du congé parental, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

42.5.3. Retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de congé parental

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés affirment la nécessité de préserver le lien professionnel des salariés avec l'entreprise durant le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental.

Afin de garantir ce lien, elles demandent aux entreprises de rechercher, dans le cadre de leur fonctionnement interne et spécifique, tous les moyens et modalités pratiques permettant de maintenir ce lien professionnel avec le salarié durant son congé, dans le respect de sa vie privée, tels que, par exemple, l'envoi des informations générales relatives à la vie et au fonctionnement de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés.

À leur retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salariés ont droit à un entretien individuel.

Cet entretien pourra avoir lieu :

- soit préalablement à la reprise d'activité, si le ou la salariée le demande ;
- soit après la reprise effective de l'activité.

Cet entretien doit permettre, notamment en cas de changement technique, de méthode de travail intervenus dans l'entreprise durant l'absence du salarié, de déterminer ses besoins en formation et à lui proposer, si besoin était, un bilan de compétences ou toute action de formation.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent qu'en application des dispositions légales, au retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, la salariée doit bénéficier des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles intervenues pendant son absence.

ART.
42.6

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il est primordial de sensibiliser l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche sur les problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans ce sens, elles demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, de mettre en place des actions de communication et d'information contribuant à modifier les représentations collectives et à accélérer l'évolution des mentalités sur cette question de l'égalité femme-homme.

Les entreprises devront veiller à créer des outils de communication, internes et externes, adaptés aux caractéristiques des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

De la même façon, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent que ce sujet puisse être évoqué notamment lors des journées d'intégration de nouveaux salariés ou dans le cadre d'un site internet/intranet de l'entreprise par quelques éléments dédiés à cette question et aux enjeux qu'elle soulève.

Dans la négociation relative à l'égalité professionnelle qui suivra, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés entendent adopter les dispositions visant à réduire et faire disparaître toutes les différences qui pourraient être constatées, en agissant sur l'accès et le maintien dans l'emploi notamment par le recrutement et la formation professionnelle, la promotion et l'évolution professionnelles, la prise en compte de la vie familiale.

ART.
43

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont élaboré un dispositif de classification des emplois, applicable par toutes les entreprises de la branche et reposant sur un système de critères classants.

Le contenu de chaque emploi est donc analysé à partir de 4 critères classants.

Pour faciliter la mise en application de la grille par les entreprises de la branche, des exemples de classement d'emplois représentatifs, baptisés « emplois-repères », sont proposés en annexe I du présent avenant.

Pour effectuer le classement des emplois à travers les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé en considérant les fonctions effectivement exercées de façon permanente. Ceci implique le respect de deux règles :

- prendre en compte la formation et les diplômes uniquement dans la mesure où ils sont requis pour l'emploi ;
- et s'affranchir de l'intitulé de poste et/ou de la rémunération attribués aux salariés avant la mise en place de la présente grille de classification.

ART.
44

Le cœur de métier étant le commerce alimentaire non spécialisé, il est convenu de rappeler les trois prérequis applicables à l'ensemble des emplois de la branche.

L'aptitude et le comportement visant à créer une relation durable et loyale avec le client sont nécessaires à la fidélisation du client.

L'ensemble des règles et techniques visant à garantir l'hygiène et la sécurité des salariés et des consommateurs doit être respecté.

En outre, il est convenu que le positionnement sur un niveau donné de la classification suppose également de participer aux attributions des niveaux inférieurs.

ART.
45

Pour tenir compte des éléments mentionnés à l'article 43 ci-dessus, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, 11 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :

- connaissance/technicité ;
- relations commerciales/professionnelles ;
- responsabilité ;
- initiative/autonomie.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide des 4 critères mentionnés ci-dessus et permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

ART.
46

Les trois grandes catégories professionnelles identifiées dans la branche sont les :

- employés ;
- agents de maîtrise ;
- cadres.

Chaque catégorie professionnelle est définie de la manière suivante :

Employés

Les employés travaillent à partir de consignes ou de directives données par leur(s) responsable(s).

Ils exécutent leur travail et peuvent selon leur niveau : distribuer, coordonner et contrôler le travail d'autres employés selon les consignes et/ou directives données par leur(s) responsable(s).

Agents de maîtrise

Les agents de maîtrise travaillent à partir d'objectifs définis par l'encadrement ou la direction de l'entreprise.

Ils peuvent :

- soit être chargés de distribuer, de coordonner et de contrôler le travail d'un ensemble de personnel (employés et/ou agents de maîtrise), de manière permanente et sous leur responsabilité ;
- soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

Ils veillent à faire respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise.

Cadres

Les cadres travaillent à partir d'objectifs définis par la direction de l'entreprise ou son représentant.

Ils peuvent :

- soit encadrer l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services, de manière permanente et sous leur responsabilité ;
- soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

Ils veillent à faire appliquer la politique de l'entreprise.

ART.
47

Onze niveaux de classification sont retenus.

Les emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés par les niveaux suivants :

- employés : niveaux E1 à E7 ;
- agents de maîtrise : niveaux AM1 et AM2 ;
- cadres : niveaux C1 et C2.

Catégorie professionnelle	Niveau
Employé	E1
	E2
	E3
	E4
	E5
	E6
	E7
Agent de maîtrise	AM1
	AM2
Cadre	C1
	C2

ART.
48

- Connaissance/technicité :

Ensemble des savoirs, compétences et aptitudes requis pour exercer l'emploi.

- Relations commerciales/professionnelles :

Exigence de contacts avec les acteurs internes ou externes de l'entreprise, qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi.

- Responsabilité :

Contribution de l'emploi au fonctionnement de l'entreprise et/ou niveau de responsabilité hiérarchique.

- Initiative/autonomie :

Latitude à effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre dans l'exercice de l'emploi.

Il appartiendra à chaque entreprise de déterminer pour chaque emploi, à l'aide de ces quatre critères et de la description du contenu de l'emploi, le niveau qui lui correspond le mieux.

ART.
49

Afin de faciliter la mise en œuvre de la présente classification au sein des entreprises, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont classé à titre d'exemple des emplois-repères pour les métiers exercés dans la branche (annexe I).

Il est également proposé des exemples de définitions d'emplois repères, figurant en annexe II du présent avenant.

Toutefois, il appartient à chaque entreprise de décrire ses propres emplois et de les classer.

Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement à un niveau différent.

ART.
50

ART.
50.1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 128 et 129.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0008.pdf/BOCC

ART.
50.2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 130.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0008.pdf/BOCC

ART.
50.3

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 131.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0008.pdf/BOCC

ART.
51

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à un autre s'applique de la manière suivante.

ART.
51.1

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à une autre n'est pas automatique sauf dans des cas précisément définis par la branche aux articles 51.2 et 51.3 du présent avenant.

ART.
51.2

Le passage du niveau E1 au niveau E2 est automatique après 6 mois d'ancienneté au poste dans l'entreprise.

ART.
51.3

L'obtention des certificats de qualification professionnelle suivants donne accès de manière automatique à un niveau de classement dans la grille de classification de la branche après une période déterminée d'ancienneté dans le métier et au poste correspondant au CQP, sous réserve d'éventuelles modifications futures :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 132.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0008.pdf/BOCC

ART.
52

ART.
52.1

Chaque emploi ou type d'emploi devra être décrit pour être intégré dans la classification.

La classification fait partie du socle minimal de garanties tel que défini par l'[article L. 2232-5-1 du code du travail](#).

ART.
52.2

En cas de divergence entre un salarié et son employeur concernant la classification communiquée, l'un ou l'autre peut saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 10 du présent avenant.

Ils ont également la possibilité de saisir la commission de conciliation prévue à l'article 11 du présent avenant, en cas de différend qui n'aurait pu être réglé au sein de l'entreprise.

ART.
52.3

La mise en place de cette classification entraînera l'application d'un niveau ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité de traitement et ne pourra pas engendrer de perte de salaire.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

ART.
52.4

Sont bénéficiaires du régime de l'Agirc les cadres dont les emplois sont classés à partir du niveau C1, conformément à l'article 2.1 de l'[accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017](#).

Peuvent relever du régime de l'Agirc au titre du 1° de l'[article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale](#), les salariés non-cadres d'un niveau de classification au moins égal au niveau E7 (niveau E7 ou niveaux AM1 et AM2, correspondant aux anciens " articles 36 ".

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 2022 et de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire étendu par arrêté du 24 avril 2018 et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendu par arrêté du 27 juillet 2018.

(Arrêté du 4 décembre 2024 - art. 1)

ART.
53

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	10,29	1 560,96
E2	10,59	1 605,93
E3	10,62	1 610,54
E4	10,86	1 646,56
E5	11,02	1 671,56
E6	11,15	1 691,86
E7	11,46	1 738,73
AM1	14,13	2 143,33
AM2	14,63	2 218,45
C1	17,72	2 686,95
C2	19,99	3 032,19

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	10,44	1 584,09
E2	10,75	1 630,28
E3	10,78	1 634,90
E4	11,08	1 680,50
E5	11,13	1 688,12
E6	11,43	1 733,59
E7	11,57	1 755,52
AM1	14,48	2 196,18
AM2	14,78	2 241,12
C1	18,16	2 754,33
C2	20,19	3 062,20

L'application de la grille de rémunération doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail équivalent, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

À l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce alimentaire de détail spécialisé dans la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont conclu le 12 janvier 2021 un accord portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Afin de prendre en compte cette évolution, le présent avenant a pour objet de :

- réviser le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) ;
- modifier l'intitulé de ladite convention ;
- et mettre à jour le texte conventionnel.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant, seules les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé relèveront de la présente convention, à savoir : les commerces d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et les commerces de produits biologiques à dominante alimentaire quel qu'en soit l'effectif.

Sont exclus de ces dispositions conventionnelles, les entreprises et les salariés relevant de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Grille emplois repères

Exemple de classement d'emploi

Il est rappelé que ces exemples de classement d'emploi n'engagent pas les entreprises. Il appartient à chaque entreprise de décrire ses emplois et de les classer. Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement également différent.

Employés

Niveau	Exemple d'emplois
E1	Employé(e) de magasin, vendeur(se) débutant(e), employé(e) de vente, manutentionnaire H/F...
E2	Employé(e) de magasin, vendeur(se) débutant(e) (6 mois d'expérience)...
E3	Employé(e) de vente, vendeur(se), chauffeur(euse) livreur(euse) VL (Permis B)...
E4	Vendeur(se), assistant(e), chauffeur(euse) PL (permis C)...
E5	Vendeur(se)-conseil...
E6	Vendeur(se) référent(e), second de rayon H/F, assistant(e) administratif(ve) chauffeur(euse) PL (Permis E)...
E7	Vendeur(se) référent(e) confirmé(e), assistant(e) administratif(ve) confirmé(e)...

Agents de maîtrise

Niveau	Exemple d'emplois
AM1	Manager d'unité commerciale H/F, adjoint(e) au responsable de rayon, comptable H/F, adjoint(e) RH...
AM2	Responsable d'unité commerciale ou point de vente H/F, responsable de secteur H/F...

Cadres

Niveau	Exemple d'emplois
C1	Directeur(trice) de magasin, responsable communication, informatique, achat, commercial, ressources humaines, logistique H/F...
C2	Directeur(trice) de magasin(s), directeur(trice) commercial(e), directeur(trice) des ressources humaines, directeur administratif et financier H/F...

Fiches emplois repères

Attention : ces fiches n'ont qu'une valeur indicative et ne sont pas exhaustives. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

• Exemples d'intitulé :

Employé(e) de commerce ou Employé(e) de vente ou Vendeur(se) débutant ou Employé(e) de magasin

Niveau E1, E2 ou E3

Finalité de l'emploi :

- participer à la réception, au stockage et à la mise en rayon des produits selon les consignes données par un responsable ou la direction ;
- participer à la vente des produits.

Missions principales :

- participer à la réception et au stockage des produits ;
- mettre en place les produits sur les étales et dans les rayons conformément aux consignes ;
- réaliser le réassortiment selon les consignes ;
- accueillir, orienter et servir le client ;
- participer à la mise en œuvre de la dégustation des produits ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente ;
- informer son supérieur des problèmes rencontrés ;
- participer aux inventaires.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur ;
- participer à l'entretien des matériels, des espaces et de l'environnement de travail ;
- vérifier l'état de conservation des produits et retirer les produits non conformes sous contrôle du supérieur hiérarchique.

Compétences/connaissances :

- connaissances des règles d'hygiène et de sécurité ;
- connaissances de la configuration de l'unité commerciale et de son environnement ;
- connaissances des produits ;
- connaissances des procédures, techniques et outils internes ;
- connaissances des bases de l'approvisionnement, de la réception et du stockage ;
- connaissance de l'organisation et des règles de base du fonctionnement de l'unité commerciale ;
- connaissance de la réglementation en vigueur dans le métier.

• Exemple d'intitulé :

Vendeur(se) conseil

Niveau E5

Finalité de l'emploi :

- assurer la présentation et la valorisation des produits ;
- accueillir, conseiller les clients et vendre les produits ;
- participer à l'organisation et à la gestion quotidienne de l'unité commerciale dans le respect de la réglementation en vigueur.

Missions principales :

- réceptionner et contrôler les produits avant leur rangement (contrôle qualitatif et quantitatif) ;
- veiller à la bonne présentation des marchandises et à la propreté des espaces commerciaux ;
- présenter les étales et rayons de manière attractive ;
- accueillir le client et s'informer de ses besoins ;
- conseiller et fidéliser sa clientèle, grâce à une bonne connaissance des produits et des clients ;
- proposer des ventes additionnelles ;
- proposer des produits à la dégustation ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente ;
- suivre l'état des stocks, identifier les besoins en approvisionnement et établir les demandes de réapprovisionnement ;
- peut établir des commandes ;
- peut faire évoluer son offre en fonction des tendances de consommation et des produits ;
- traiter les réclamations clients : identifier la nature de la réclamation, apporter une réponse adéquate, transmettre l'information à son supérieur le cas échéant ;
- participer aux inventaires.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du

consommateur ;

- présenter suivant les directives les produits en fonction de la fraîcheur et des dates de péremption ;
- contrôler l'état de conservation des produits et retirer les produits non conformes à la vente ;
- participer à l'entretien des matériels, des espaces et de l'environnement de travail.

Compétences/connaissances :

- compétences en techniques de vente ;
- connaissances approfondies relatives aux caractéristiques des produits et de leur saisonnalité ;
- être capable de décrire au client les principales caractéristiques des produits (type de saveurs, utilisation, mode d'emploi et de cuisson, etc.) ;
- connaissances en hygiène et sécurité ;
- connaissances des modes de conservation des produits alimentaires ;
- connaissances en approvisionnement/réception/stockage ;
- connaissances en organisation d'unité commerciale ;
- connaissances relatives à l'utilisation du matériel, des machines, des outils et des procédures ;
- connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier.

- Exemple d'intitulé :

Adjoint(e)-responsable d'unité commerciale. Manager d'unité commerciale

Niveau AM1 ou AM2

Finalité de l'emploi :

- assurer la gestion et le développement de l'unité commerciale sous l'autorité du responsable.

Missions principales :

- suivre et anticiper les besoins de l'unité commerciale ;
- passer les commandes et superviser la réception des arrivages des produits ;
- veiller à la mise en rayon et à la préparation des produits ;
- s'assurer du conseil client et de la vente des produits ;
- réaliser ou faire réaliser l'inventaire ;
- rencontrer les fournisseurs, tester les nouveaux produits ;
- proposer les évolutions de gammes et des pistes de dynamisation commerciale ;
- animer et former le personnel de l'unité commerciale ;
- s'assurer de la bonne tenue du point de vente ;
- atteindre les objectifs définis ;
- piloter les indicateurs de suivi (tableaux de bord, chiffre d'affaires, marges, etc.).

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- veiller au respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur (traçabilité, DLUO, DLC, etc.) ;
- faire respecter les règles de sécurité et d'environnement applicables.

Compétences/connaissances :

- maîtrise des techniques de commercialisation et d'achats ;
- connaissances des modes de production ;
- maîtrise de la chaîne logistique ;
- maîtrise de l'organisation et de la gestion d'une unité commerciale ;
- compétences en animation d'équipe ;
- connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier.

- Exemple d'intitulé :

Chauffeur(euse)-livreur(euse) VL

Niveau E4

Finalité de l'emploi :

- transporter en bon état la totalité de la marchandise au moyen d'un véhicule léger jusqu'à destination dans les délais impartis.

Missions principales :

- préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.) ;
- s'assurer de détenir tous les documents réglementaires nécessaires au transport de marchandises ;
- charger et décharger la marchandise du véhicule ;
- contrôler et garantir la température de stockage ;
- livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent ;
- faire l'entretien courant du véhicule et le présenter aux contrôles réglementaires ;
- gérer la relation client ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- respecter la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ;
- respecter la réglementation concernant la gestion des déchets (emballages, etc.).

Compétences/connaissances :

- être titulaire du permis B en cours de validité ;
- savoir lire et interpréter les documents de suivi.

- Exemple d'intitulé :

Chauffeur(euse)-livreur(euse) PL

Niveau E5 ou E6

Finalité de l'emploi :

- transporter en bon état la totalité de la marchandise au moyen d'un véhicule poids lourd (3,5 tonnes) jusqu'à destination dans les délais impartis.

Missions principales :

- récupérer la marchandise ;
- préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.) ;
- charger et décharger la marchandise du camion ;
- contrôler et garantir la température de stockage ;
- livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent ;
- faire l'entretien courant du poids lourd et le présenter aux contrôles réglementaires ;
- gérer la relation client ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- respecter la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ;
- respecter la réglementation concernant la gestion des déchets (emballages, etc.).

Compétences/connaissances :

- savoir lire et interpréter les documents de suivi ;
- être titulaire du permis C ou E en cours de validité, de la FIMO et FCO (prise en charge par l'OPCO).

ART.

Annexe III relative au chapitre VII « Classification des emplois »

Lexique

Terme utilisé	Définition
Savoirs, compétences, aptitudes, technicité	Capacités pour la tenue de l'emploi (connaissances, formations, expérience professionnelle...)
Relations	Échanges entre les acteurs internes et/ou externes
Acteurs internes	Stagiaires, salariés, dirigeants...
Acteurs externes	Clients, fournisseurs, administration, prestataires de services...
Prise d'initiative	Capacité à proposer ou à entreprendre
Autonomie	Faculté d'agir avec indépendance dans un cadre défini par le responsable (gestion des aléas, réactivité...)
Responsabilité	Savoir répondre de ses actes et/ou de ceux de quelqu'un d'autre et/ou d'avoir à sa charge des décisions à prendre
Consigne	Ordre, instruction donné(e)
Directive	Ensemble de consignes, d'instructions à suivre
Objectif	But à atteindre
Procédures, modes opératoires	Ensemble des procédés utilisés dans la conduite de l'opération
Unité commerciale	Point de vente, marché, magasin, rayon...

ART.
1er

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés décident de modifier son intitulé comme suit :

« Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé ».

ART.
2

Les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé et de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé conviennent d'étudier conjointement le devenir :

- des régimes collectifs de protection sociale complémentaire (prévoyance et complémentaire santé) ;
- des dispositifs mis en place en matière de formation professionnelle, notamment les sept certificats de qualification professionnelle (CQP), à savoir :
 - CQP vendeur conseil crémier-fromager ;
 - CQP vendeur conseil en produits biologiques ;
 - CQP vendeur conseil primeur ;
 - CQP vendeur conseil caviste ;
 - CQP vendeur conseil en épicerie ;
 - CQP employé de vente du commerce alimentaire de détail ;
 - CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail.
- le financement spécifique des dispositifs de formation par la mise en place d'une contribution conventionnelle des entreprises,
- des règles de financement du dialogue social.

Ce travail sera réalisé dans l'intérêt des salariés et des entreprises des deux branches. Les décisions arrêtées seront formalisées par accord, avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

ART.
3

Le présent avenant et l'accord relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, conclus et déposés aux mêmes dates, entreront en vigueur concomitamment le 1er jour du mois suivant la publication simultanée des deux arrêtés d'extension au Journal officiel.

À cette date, la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, sera intitulée : « Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé » et s'appliquera aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er du chapitre 1er du présent avenant.

En outre, afin de tenir compte de l'évolution de la législation et dans l'attente des négociations de branche qui suivront, le présent avenant met à jour les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, à l'exception de celles prévues à l'article 2 du titre liminaire des présentes, qui feront l'objet d'accords ultérieurs.

Par conséquent, les dispositions conventionnelles ayant le même objet, applicables antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant, seront annulées et remplacées par le titre 1er du présent avenant.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 12 février 2025 relatif à la grille des minima salariaux

ART.
1er

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	12,063	1 829,54
E2	12,134	1 840,34
E3	12,147	1 842,34
E4	12,400	1 880,75
E5	12,486	1 893,71
E6	12,785	1 939,06
E7	12,882	1 953,86
AM1	16,023	2 430,18
AM2	16,296	2 471,68
C1	19,929	3 022,65
C2	22,077	3 348,42

ART.
2

Le salaire annuel minimum garanti pour 217 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 pour 217 jours	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours	Après 36 mois
C1	37 723	38 854
C2	41 586	42 834

ART.
3

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Les partenaires sociaux rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

ART.
4

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

ART.
5

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#), il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
7

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

ART.
8

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

ART.
9

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des partenaires sociaux à l'issue de la procédure de signature électronique, conformément aux dispositions de l'[article L. 2231-5 du code du travail](#).

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#).

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.
10

Les partenaires sociaux sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux [articles L. 2261-19 et suivants du code du travail](#).

ART.

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunis les 10 décembre 2024, 22 janvier et 12 février 2025, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels.

Cette négociation a permis de procéder à un examen du contexte économique et social de la branche pour l'année passée sur la base de données issues du panorama de branche et d'études économiques du secteur.

Soucieux de maintenir le pouvoir d'achat des salariés de la branche, les partenaires sociaux, ont procédé à la revalorisation des salaires minima, tout en rappelant qu'ils constituent un élément d'attractivité important de la branche.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'accord du 7 mars 2024.

Avenant : Avenant n° 37 du 3 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Au regard de la [loi n° 98-461 du 13 juin 1998](#) d'orientation et d'incitation relative à la réduction et à l'aménagement du temps de travail et de la [loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000](#) relative à la réduction négociée du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Cet accord est le résultat d'un long processus d'analyses et de réflexions menées de façon concertée entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales.

Une étude portant sur la durée du travail et sur l'organisation du temps de travail au sein des entreprises a été menée par un cabinet de consultants indépendants.

Cette étude confirme l'existence de nombreuses difficultés dans notre activité :

- une grande fragilité économique en raison notamment de la concurrence d'autres formes de distribution ;
- des pratiques sociales fortes et ancrées qui limitent notre adaptation ;
- des incertitudes vis-à-vis de la pérennité de nombreux commerces.

Face à ce contexte difficile, les organisations syndicales et patronales estiment que la branche professionnelle doit créer une dynamique de progrès dans le commerce de détail alimentaire en tenant compte de :

- l'importance de la valeur humaine ;
- l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés ;
- la pérennité des emplois.

Le présent accord s'inscrit dans la volonté de développer l'emploi, de valoriser et de reconnaître les compétences dans nos professions.

Conscients de la difficulté de recruter des personnes qualifiées dans notre secteur ; l'accord, entre l'Etat, la CGAD et l'UPA, conclu le mercredi 29 septembre 1999, prend en compte cette réalité en se donnant comme objectif de promouvoir nos professions et d'attirer les jeunes vers nos métiers.

Tout en précisant que le présent accord est expressément lié à l'abaissement de la durée légale de travail et qu'il deviendrait caduc en cas de remise en cause totale ou partielle du dispositif légal, les parties signataires décident d'adopter les dispositions suivantes :

3.1. Dans les entreprises de plus de 20 salariés

Les entreprises de plus de 20 salariés doivent tenir compte de l'abaissement de la durée légale de temps de travail à 35 heures de travail effectif au 1er janvier 2000.

3.2. Dans les entreprises de 20 salariés au plus (1)

L'abaissement de la durée légale de travail s'applique aux entreprises de 20 salariés au plus au 1er janvier 2002.

Si l'entreprise décide d'appliquer volontairement cet accord, elle peut entrer dans le dispositif d'incitation prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 sous réserve de respecter deux conditions :

- réduire d'au moins 10 % la durée initiale de travail dans l'entreprise ;
- embaucher au moins 6 % de salariés supplémentaires et maintenir l'effectif pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée. Cependant, la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 dispense les entreprises de la condition d'embauche si la création de l'emploi est inférieure à un mi-temps (inférieur à 17 heures 30 minutes).

L'entreprise peut décider de passer directement aux 35 heures de travail effectif ou l'organiser en trois étapes maximum, l'objectif étant de parvenir avant le 1er janvier 2002 à 35 heures en moyenne hebdomadaires de travail effectif.

Dans ce cas :

- elle devra, au plus tard le 31 décembre 2000, réduire de 10 % au minimum la différence entre l'horaire de travail effectif de l'entreprise et 35 heures de travail effectif ;
- elle devra, au plus tard le 30 juin 2001, réduire, à nouveau, de 10 % au minimum la différence entre l'horaire de travail effectif de l'entreprise et 35 heures de travail effectif.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 3-I de la loi du 13 juin 1998, le nouvel horaire collectif après réduction de 10 % devant être au plus de 35 heures et étendu sous réserve de l'application de l'article 23 (4°) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiant l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 exonérant l'entreprise de la création d'emploi de 6 % de l'effectif si ce pourcentage correspond à moins de la moitié du temps complet pratiqué dans l'entreprise (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

La durée du travail, conformément à l'[article L. 212-4 du code du travail](#), s'entend comme période de travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

ART. 5 La réduction du temps de travail concerne l'ensemble des salariés, y compris les cadres (à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par la loi).

Les modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail sont choisies librement par le chef d'entreprise parmi celles figurant dans le présent accord.

Dans le cadre de la mise en oeuvre d'une des modalités de réduction du temps de travail ou du changement de cette modalité, le chef d'entreprise devra informer les salariés et consulter préalablement les représentants du personnel, s'ils existent.

5.1. Réduction hebdomadaire du temps de travail

L'entreprise peut procéder à une réduction du temps de travail dans le cadre hebdomadaire. Chaque semaine le salarié effectue 35 heures de travail effectif.

La réduction hebdomadaire résulte :

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 5 jours ou 6 jours par une réduction journalière de travail ;
- soit d'une répartition de la durée de travail sur 4 jours ou 4 jours et demi, conformément aux dispositions de l'[article L. 212-2 du code du travail](#).

5.2. Réduction du travail sous forme de jours de repos

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures de travail effectif hebdomadaires peut être organisée en tout ou en partie sous forme de jours ou de demi-journées de repos (JRTT : jours de réduction du temps de travail).

5.2.1. Fixation des jours de repos

5.2.1.1. Répartition sur 4 semaines (1)

Il peut être prévu que les JRTT seront pris selon un calendrier fixé par l'employeur, par journée ou demi-journée sur une période de 4 semaines. Ce calendrier devra être communiqué au salarié en respectant un délai minimum de 7 jours ouvrés avant le début de la période.

5.2.1.2. Répartition annuelle

Les JRTT peuvent être répartis également dans un cadre annuel.

L'employeur, avec le consentement du salarié, fixe le calendrier de la répartition de ces JRTT.

En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci se fait de la manière suivante :

-la moitié pris au choix du salarié sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. A l'exception de 6 JRTT par an, l'employeur ne peut différer au-delà de 7 jours la prise de ces jours de repos pour raisons de service. Le salarié ne pourra pas les prendre les vendredis, samedis et dimanches ni pendant des périodes de forte activité. Une partie de ces journées peut être affectée au co-investissement formation dans les conditions déterminées dans le présent accord. Les JRTT non pris sont affectés au compte épargne-temps prévu à l'article 8, dans la limite de 6 jours par an ;

-la moitié pris aux dates fixées par l'employeur en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ces jours peuvent être pris par journée ou par demi-journée.

Les JRTT doivent être pris au plus tard dans les 6 mois qui suivent leur acquisition et en tout état de cause à la fin de la période de référence (12 mois).

5.2.2. Rémunération

Le salaire est lissé. Son montant est indépendant du nombre de JRTT ou de demi-JRTT pris au cours du mois.

5.2.3. Absence pour maladie, accident du travail, congé de maternité, congés pour événements familiaux

Un jour de maladie, accident du travail, congé de maternité ou événements familiaux qui coïncide avec un jour de repos lié à la réduction du temps de travail n'est pas récupérable.

5.2.4. En cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le chef d'entreprise s'engage soit à permettre au salarié de prendre les JRTT pendant son préavis, sans que cela puisse reporter d'autant la date de fin du contrat de travail, soit à verser une indemnité compensatrice.

5.3. Modulation de la durée du travail (2)

Le recours à un système de modulation programmée des horaires nécessite de respecter un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif et de 1 600 heures de travail effectif sur toute l'année.

La modulation peut s'appliquer à tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations au niveau de la charge du travail, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

5.3.1. Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures de travail effectif par semaine, recourir à la modulation permet d'adapter le volume d'heures travaillées au volume réel de travail et aux besoins des clients. Cela permet de renforcer l'action en faveur de l'emploi, d'améliorer les performances de l'entreprise et de respecter les conditions de vie des salariés.

La modulation peut être également une solution face à une concurrence de plus en plus forte d'autres formes de distribution.

5.3.2. Variation hebdomadaire

Le chef d'entreprise peut opter :

-soit pour une modulation élargie : l'horaire hebdomadaire peut varier sur tout ou partie de l'année sans pouvoir excéder 44 heures de travail effectif sur une période de 12 semaines consécutives ; le contingent d'heures supplémentaires est réduit à 110 heures ;

-soit pour une modulation réduite : l'horaire de travail peut varier, sur tout ou partie de l'année, entre 31 heures de travail effectif minimum et 39 heures de travail effectif maximum, le contingent d'heures supplémentaires est de 150 heures.

5.3.3. Lissage de la rémunération

Un salaire mensuel lissé correspondant à 1/12 du salaire de base du salarié est versé chaque mois indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours d'un mois donné.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absence seront indemnisés sur la base du salaire moyen mensuel.

5.3.4. Programmation de la modulation (3)

Selon le rythme de travail de chaque établissement, le chef d'entreprise fixera, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, le calendrier prévisionnel de la modulation, sur une période de 12 mois ou sur une partie de cette période.

Le calendrier sera communiqué au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période et devra être transmis à l'inspection du travail.

En cas de modification du programme en cours de période, l'employeur doit respecter la même procédure décrite ci-dessus. Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 2 jours ouvrés. Les heures qui auront été ainsi modifiées feront l'objet d'une majoration de 10 %, qui peut être versée en salaire ou prise sous forme de repos.

Dans le cadre de la modulation collective, le chef d'entreprise peut prévoir des calendriers individualisés en respectant les règles décrites ci-dessus.

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison de baisse d'activité, le recours au chômage partiel pourra être déclenché selon les modalités de droit commun.

5.3.5. Bilan en fin de période de modulation (4)

En fin de période de modulation, trois cas peuvent se présenter :

-la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif est respectée. Les heures supplémentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé ;

-le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par ce présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires ;

-le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives au chômage partiel, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

5.3.6. Sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de référence

Sauf clause contraire prévue au contrat de travail, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur de l'entreprise.

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 5.3.5, au prorata de la période de travail effectuée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi, sauf cas de licenciement pour motif économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le solde de tout compte. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

5.4. Combinaisons des possibilités de la réduction du temps de travail

Le chef d'entreprise peut décider pour une meilleure adaptation au rythme de travail de son entreprise de combiner les différentes modalités précitées.

5.5. Contrôle de la durée du travail

Afin d'éviter tout litige sur les heures réellement effectuées, conformément aux dispositions de l'article D. 212-8 du code du travail, la durée du travail doit être décomptée quotidiennement par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, document émargé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement).

En tout état de cause, un relevé des repos pris et restant à prendre sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paie ou sur un document annexe.

5.6. Modalités d'organisation du temps de travail des cadres

5.6.1. Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 212-15-1 du code du travail sont exclus des dispositions du présent accord.

5.6.2. Cadres intégrés

Les cadres intégrés tels que définis par l'article L. 212-15-2 du code du travail sont soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et se voient donc appliquer les modalités d'organisation du temps de travail du présent accord.

5.6.3. Cadres autonomes

Il s'agit des cadres de niveau 6, coefficient 220, visés par la convention collective, pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient.

Pour ces cadres, il est possible de conclure des conventions de forfait annuel en jours, à la condition que le salarié l'ait accepté dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnels est limité à 217 jours par an. En cas de dépassement de ce plafond, le cadre doit bénéficier au cours du premier trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

La durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures ; en cas de surcharge exceptionnelle de travail, elle sera au maximum de 12 heures.

En tout état de cause, les règles relatives au repos quotidien, prévues à l'article L. 220-1 du code du travail, et les règles relatives au repos hebdomadaire, prévues à l'article L. 221-4 du code du travail, s'appliquent.

Les jours de repos générés par la réduction du temps de travail, soit 10 JRTT, seront pris d'un commun accord, par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi), compte tenu des impératifs de fonctionnement propres à l'entreprise.

A défaut, les JRTT seront pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur avec obligation de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Une fois par semestre, lors d'un entretien individuel, le chef d'entreprise doit vérifier l'organisation de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité ainsi que la charge de travail en résultant.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle. Le salariés concernés doivent remplir une fois par mois un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de journées ou de demi-journées de repos prises et celles restant à prendre. Ce document signé par le salarié et par l'employeur est conservé par ce dernier pendant 3 ans et reste à la disposition de l'inspecteur du travail.

Avec le dernier bulletin de paie de chaque trimestre, un document annexe est joint, récapitulant les documents de contrôle.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-1 du code du travail qui dispose qu'un délai de prévenance de 7 jours doit être respecté pour notifier au salarié la modification de ses dates de prise de jours de repos en cours de période (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve que soient précisées au niveau de l'entreprise les modalités de recours au travail temporaire conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail, les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance des changements d'horaires en deçà de 7 jours ouvrés devront être précisées au niveau de l'entreprise (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(4) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8, alinéa 4, et L. 212-8-5 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

4.1. Principe du maintien de salaire (1)

Compte tenu des surcoûts engendrés par une réduction du temps de travail associée à une politique de l'emploi, le maintien de l'équilibre financier est la condition *sine qua non* pour la survie des entreprises de notre secteur d'activité.

Néanmoins, soucieux de prendre en considération le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux posent deux règles :

- le salaire brut mensuel de base, à la date de la réduction du temps de travail, est maintenu à la hauteur de 169 heures de travail effectif ;
- le maintien du salaire s'effectue par une allocation différentielle dénommée " indemnité RTT " ; cette dernière doit s'incorporer au plus tard le 1er juillet 2005 à la rémunération mensuelle de base du salarié ; pour les coefficients supérieurs au Smic, si des difficultés venaient à paraître, un délai supplémentaire de 2 ans pourrait être envisagé. La commission paritaire mixte lors de la négociation annuelle sur les salaires en étudierait les modalités.

4.2. Heures d'équivalence (2)

L'article 4.1.1 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers rappelle que : " Les spécificités du commerce de détail alimentaire obligent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concerne que le personnel affecté à la vente. "

Ces heures d'équivalence sont rémunérées au taux normal, mais ne s'assimilent pas à du travail effectif.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 32-II de la loi du 19 janvier 2000 précitée, le bénéfice de la garantie minimale de rémunération devant également s'appliquer aux salariés embauchés postérieurement à la réduction du temps de travail et occupant des emplois équivalents aux salariés en place qui en bénéficient (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-4 et L. 212-1 du code du travail, le régime d'équivalence prévu pour une durée du travail de 39 heures devant être adapté à une durée du travail de 35 heures (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

1.1. Cadre juridique

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, à tout moment, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois, par écrit et par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres parties. Durant ce préavis, les partenaires sociaux se réuniront pour discuter d'un éventuel nouvel accord.

1.2. Champ d'application

Le présent accord s'applique dès son entrée en vigueur aux entreprises de plus de 20 salariés relevant de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988.

A partir du 1er janvier 2002, il s'appliquera aussi aux entreprises de 20 salariés au plus relevant de la convention collective précitée, avec la possibilité pour ces dernières d'anticiper cette date.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord pourra être mis en oeuvre directement par l'entreprise, après information des salariés et consultation préalable des représentants du personnel, s'ils existent.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Chaque salarié pourra consulter sur place dans son entreprise le présent accord.

Compte tenu de l'importance des dispositions incluses au présent accord, les parties conviennent de mettre en oeuvre durant les 3 premières années d'application une commission paritaire de suivi, conformément à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

La commission de suivi se composera des membres de la commission mixte paritaire.

Cette commission se réunira une fois par an à l'initiative des organisations patronales afin d'examiner l'évolution de l'application de cet accord.

Les attributions de cette commission sont de donner un avis sur :

- l'application de la loi dans notre secteur, la réalité des embauches ;
- la conception, la mise en oeuvre et les effets de réorganisation dans les entreprises.

Les partenaires sociaux reconnaissent un droit à la formation pour chaque salarié. Le chef d'entreprise est tenu d'adapter les compétences de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Le temps de formation passé dans ce cadre est assimilé à du travail effectif.

En revanche, lorsque les formations permettent le développement des compétences personnelles du salarié sans lien direct avec l'emploi occupé, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, dans le cadre du co-investissement avec l'accord du salarié. L'entreprise organise et finance la formation. Un tel système permet de partager l'effort de formation entre le salarié et l'employeur.

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail, dans la limite de 10 par an, peuvent être utilisés pour cette formation.

Un livret de formation est émis par le salarié à l'occasion de chaque session de formation et remis au salarié à la fin de son contrat de travail.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet.

7.1. Rémunération des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel seront traités selon les principes relatifs à la rémunération des salariés à temps plein dans le respect des règles de proportionnalité.

7.2. Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement écrit. Il doit comporter notamment les mentions relatives à la durée du travail et à la répartition des horaires. Il définit les éventuelles modalités de modifications.

7.3. Période d'interruption au cours de la même journée

Au cours d'une même journée, les horaires d'un salarié à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne dépasse pas 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 4 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire de 0,46 € par heure de dépassement.

Cependant l'employeur doit garantir une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

7.4. Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Elles sont limitées à 1/3 en plus de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail, mais dans la limite de 1/3, est rémunérée au taux horaire majoré de 25 %.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à une durée supérieure à celle de la durée du travail légale ou conventionnelle.

L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer son salarié qu'il effectuera des heures complémentaires ; dans le cas contraire le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement.

7.5. Modification de la répartition des horaires

L'employeur pourra prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du salarié peut varier, mais également les cas pour lesquels il entend recourir à cette possibilité. En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le salarié peut refuser une modification de répartition des horaires.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, le salarié a droit à une majoration de 10 %, soit en argent, soit en temps.

7.6. Temps partiel modulé

Le temps partiel modulé peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

7.6.1. Conditions de mise en oeuvre

Les entreprises ou établissements peuvent moduler l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel avec l'accord exprès de ce dernier.

L'employeur peut moduler l'horaire hebdomadaire de plus ou moins 1/3, à condition de garantir aux salariés au minimum 17 heures 30 minutes par semaine.

L'employeur peut moduler l'horaire mensuel de plus ou moins 1/3, à condition de garantir aux salariés au minimum 75 heures par mois.

L'employeur devra garantir au minimum 3 heures de travail pendant les jours travaillés.

7.6.2. Programmation et modalités de décompte (1)

La programmation respecte les mêmes conditions que celles applicables aux salariés à temps complet telles que prévues à l'article 5.3.4.

Les modalités de décompte applicables sont celles prévues à l'article 5.3.5.

7.6.3. Lissage de la rémunération

Un salaire mensuel lissé correspondant à 1/12 du salaire de base du salarié est versé chaque mois, indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois donné.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absence seront indemnisés sur la base du salaire moyen mensuel.

7.7. Priorité de passage du temps complet au temps partiel ou du temps partiel au temps complet

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par simple lettre remise en main propre contre décharge.

Ce dernier doit avertir les salariés qui en font la demande dès qu'un poste est disponible. Le salarié a 7 jours francs pour répondre à son employeur.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération pour déterminer ses choix, le niveau de compétence du salarié étant le critère essentiel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application, d'une part, de l'article L. 212-4-6 (6° et 7°), qui prévoit que le programme indicatif de la répartition de la durée du travail et que les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié, et, d'autre part, de l'application de l'article L. 212-4-6 (8°) indiquant que la modification des horaires ne peut être notifiée moins de trois jours à l'avance (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

NOTA

NOTA - Avenant n° 44 du 11 juillet 2001 art. 3 : L'avenant n° 37 portant sur la réduction du temps de travail précise en son article 7.3 qu'en cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire de 3 F par heure de dépassement. Ces 3 F correspondent à 0,46 Euro.

ART. 6

6.1. Régime général

Le contingent d'heures supplémentaires, conformément à l'article 4.1.4 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, est de 150 heures par année civile.

Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

6.2. Cas particulier de la modulation

Le contingent d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation élargie est de 110 heures.

Le contingent d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation réduite est identique à celui prévu à l'article 6.1.

6.3. Paiement des heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires ou leur remplacement par un repos suit le régime de la législation en vigueur et l'article 4.1.3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

La bonification sous forme de repos compensateur, prévue par la [loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000](#), pour les heures entre 35 et 39 heures de travail effectif peut être remplacée avec l'accord du salarié par un paiement équivalent.

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié peut cumuler des droits à congés et repos rémunérés sur le compte épargne-temps afin d'indemniser en tout ou en partie un congé. L'ouverture de ce compte résulte d'une démarche strictement volontaire du salarié, sans condition d'ancienneté, et suppose l'accord de l'employeur.

Cette possibilité sera opérationnelle lorsque le compte épargne-temps sera géré au niveau de la branche par un fonds paritaire que les partenaires sociaux envisagent de mettre en place.

Le congé devra être pris dans un délai de 5 ans (ou 10 ans pour les parents d'un enfant âgé de moins de 16 ans, ou pour les personnes ayant un parent dépendant ou âgé de 75 ans) à compter du jour où le salarié a accumulé dans le CET un nombre de jours égal à la durée minimale, qui est de 2 mois.

8.1. Alimentation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est alimenté dans les conditions prévues à l'[article L. 227-1 du code du travail](#).

Cependant, le report des congés payés est limité à 6 jours par an. Il en est de même pour les jours de repos issus de la RTT.

8.2. Indemnisation des congés

Les jours de congés que le salarié a accumulés sur le CET sont indemnisés en fonction du salaire horaire de base du salarié en vigueur au moment de la prise de congés.

8.3. Utilisation du compte épargne-temps

L'autorisation d'utilisation du CET sera automatiquement accordée, sous la seule réserve du respect d'un délai de prévenance, lié à la durée du congé souhaité tel que prévu par le code du travail ou la convention collective nationale du commerce du détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

A défaut de précision dans le code du travail et la convention collective, le délai de prévenance est de 1 mois pour un congé ne dépassant pas 2 semaines, sinon de 3 mois pour un congé d'une durée supérieure, sauf accord plus favorable de l'employeur.

En cas de demande d'un congé qui perturberait le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur pourrait demander que ce congé soit reporté dans le temps dans la limite de 3 mois.

8.4. Gestion du compte épargne-temps (1)

L'employeur doit faire mentionner sur le bulletin de paie ou sur un document annexe remis au salarié :

- le nom du congé indemnisé ;
- les droits utilisés au titre du mois considéré ;
- le montant de l'indemnité correspondante.

L'employeur peut opter pour une gestion du compte épargne-temps en heures ou en jours.

8.5. Statut du salarié en congé

8.5.1. Retour anticipé du salarié

Le salarié ne pourra réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le consentement de l'employeur.

8.5.2. A l'issue du congé

Le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire à rémunération équivalente.

8.6. Cessation du CET

8.6.1. Rupture du contrat

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET.

L'indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le salaire horaire de base du salarié, en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail.

8.6.2. Renonciation du salarié à son CET

Le salarié peut renoncer au CET dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation prévus à l'article R. 442-17 du code du travail.

La renonciation est notifiée par écrit à l'employeur avec un délai de prévenance de 3 mois.

8.6.3. Modifications de la situation juridique de l'employeur visées à l'[article L. 122-12 du code du travail](#)

La transmission du CET, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modifications de la situation juridique de l'employeur visés par l'article L. 122-12 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve que, lors de la mise en place du compte épargne-temps dans l'entreprise, soient prévues les conditions de transfert des droits du salarié en cas de mutation d'un établissement à l'autre conformément à l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

SECTION 4

Avenant : Accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme

Source officielle Légifrance

ART.
4

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles [L. 132-7](#) et [L. 132-8](#) du code du travail.

ART.
3

Le montant des cotisations recueilli par l'association paritaire (ADP) sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci selon les modalités suivantes :

— 25 % affectés à l'association pour le développement du paritarisme (ADP), notamment pour financer :
— les charges de fonctionnement de l'association (ADP) ;
— la préparation et l'organisation de réunions paritaires ;
— la formation et l'information des négociateurs paritaires ;
— les études nécessaires ;
— l'information et l'accompagnement des salariés et des employeurs pour mettre en œuvre des méthodes innovantes d'organisation du travail.
Ces frais peuvent être des frais de déplacement, des frais de salaires, de secrétariat, d'édition, etc.

— 37,5 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés répartis entre les organisations syndicales reconnues représentatives de la manière suivante :
— 50 % à parts égales ;
— 25 % selon la présence aux réunions paritaires liées à la négociation collective ;
— 25 % selon le pourcentage de représentativité ;

— 37,5 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs répartis entre les organisations professionnelles reconnues représentatives selon l'audience de représentativité de chacune consacrée par l'arrêté de représentativité en vigueur.

Le financement des actions d'information se fera auprès des entreprises relevant de la CCN n° 3244 (IDCC 1505). Ces actions auront pour objet principal l'information des salariés et des employeurs sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la CCN, la prévoyance, la formation initiale et continue, le temps de travail, l'emploi dans le secteur. Ces actions pourront prendre la forme d'articles dans les journaux professionnels, de dépliants, de brochures, de stands d'information, de sites Internet ou autres moyens nécessaires, acceptés préalablement par l'association paritaire (ADP).

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Après l'approbation des comptes de l'association paritaire (ADP), les éventuels excédents de l'exercice clos seront répartis à parts égales entre les deux collèges et affectés au sein des collèges selon les modalités définies ci-dessus.

ART.

Les organisations professionnelles et syndicales signataires souhaitent donner les moyens à la branche de développer la négociation collective et de promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises commerciales du secteur relevant de la convention collective nationale n° 3244.

Fortes de leurs négociations antérieures portant notamment sur le développement de la formation, l'application d'accords sur la prévoyance et d'un récent accord sur la réduction du temps de travail, il leur est apparu indispensable de donner aux instances impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers de pouvoir mener à bien leurs missions par un travail de qualité, tant en amont de la négociation qu'en aval pour l'information des entreprises et de leurs salariés sur le contenu des accords.

En effet, la branche est caractérisée par :

- un nombre élevé d'entreprises ayant des salariés (22 403 au 22 juin 2000) ;
- un faible nombre de salariés par entreprise (58 186 au 22 juin 2000, soit 2,6 par entreprise).

Les organisations professionnelles doivent donc développer d'importants moyens pour l'information des chefs d'entreprise et des salariés.

Il est convenu ce qui suit :

ART.
2

Tous les employeurs de salariés d'entreprises relevant de la convention collective IDCC 1505 doivent verser une cotisation égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

En cas de non-paiement de la contribution à la date d'échéance, et, après une 1^{re} relance, l'entreprise débitrice sera redevable, en plus du montant de la contribution due, d'une indemnité dont le taux est fixé chaque début d'année par l'ADP. Ce taux sera notifié sur l'appel de cotisation.

Cette cotisation est recouvrée par l'association pour le développement du paritarisme – ADP qui peut en déléguer la réalisation technique à un opérateur dans le cadre d'une convention de gestion qui définira notamment les modalités de recouvrement de cette cotisation auprès des entreprises de la branche.

ART.
1er

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire composée d'un collège de représentants d'organisations patronales et d'un collège de syndicats de salariés. Elle élira parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire. Le président et le secrétaire seront issus d'un des deux collèges, le vice-président et le trésorier de l'autre collège. Tous les 2 ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association seront permutées au profit de l'autre collège.

Cette association a pour vocation d'engager des études, de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation et à l'organisation de leurs rencontres. Elle a également pour vocation d'engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et tout particulièrement sur l'évolution de l'emploi.

Dans ce but, l'association recueille et gère les cotisations qui lui sont destinées.

L'association pour le développement du paritarisme (ADP) adopte les règles de délibération suivantes :

- le collège des organisations représentatives des salariés et le collège des organisations représentatives des employeurs disposent, chacun, d'un nombre égal de voix ;
- au sein de chacun de ces collèges, chaque organisation délibère avec le poids de représentativité arrêté tous les 4 ans par le ministre du travail ;
- pour être valides, les délibérations doivent recueillir la majorité des voix au sein de chaque collège.

SECTION 5

Avenant : Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

Source officielle Légifrance

ART. Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (commerce de détail) (n° 3244).

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

SECTION 6

Avenant : Accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505).

ART.

2

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre de projets coconstruits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la réalisation de formations certifiantes ou d'actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

ART.

3

La promotion ou la reconversion par l'alternance est ouverte, notamment, aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont :

- en CDI à temps complet ou à temps partiel ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- en activité partielle, quel que soit leur contrat de travail, conformément aux [dispositions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail](#).

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés visés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Conformément à l'[article L. 6324-2 du code du travail](#), cette qualification doit être inférieure ou égale à un niveau défini par décret.

ART.

4

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), figurant en annexe du présent accord.

ART.
4.1

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les partenaires sociaux souhaitent accompagner :

- les salariés dans le développement de leurs compétences et leur évolution professionnelle ;
- et les entreprises, qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des techniques et des métiers.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux définissent la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant notamment sur l'étude EDEC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail.

Après analyse de ces données et recueil des besoins auprès des entreprises, ils ont identifié trois thématiques pour lesquelles l'actualisation des compétences constitue un enjeu majeur pour anticiper l'obsolescence de certaines compétences, garantir l'employabilité des salariés et assurer la pérennité des entreprises du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, à savoir :

- la gestion de la relation client ;
- l'optimisation de la chaîne logistique ; et
- le management de proximité.

Les partenaires sociaux ont établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A en donnant la priorité à quatre familles de métiers stratégiques dans le secteur, afin de :

- répondre aux enjeux socio-économiques ;
- permettre aux entreprises de la branche de renforcer et développer les compétences ;
- accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle ; et
- faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Les familles de métiers en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- le commerce ;
- les savoir-faire alimentaires ;
- le management ;
- la logistique.

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées dans la liste figurant en annexe du présent accord, constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

ART.
4.2

Les partenaires sociaux conviennent que les certifications complétées, modifiées ou nouvellement créées postérieurement à la signature du présent accord, y compris les éventuels CQP de la branche professionnelle ou CQPI, inscrits au RNCP, intégreront automatiquement la liste définie en annexe du présent accord.⁽¹⁾

Ils rappellent que ces certifications devront être en lien avec les familles de métiers identifiées à l'article 4.1 ci-dessus.

Par ailleurs, ils conviennent de réexaminer cette liste, en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements seront nécessaires en raison notamment⁽²⁾ :

- de mutations socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche ; ou
- de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

(1) Le 1er alinéa de l'article 4.2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

(2) Le 3e alinéa de l'article 4.2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

ART.
5

La durée totale de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable ;
- les CQP de la branche professionnelle ;
- des actions visant l'obtention d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tout état de cause, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une Pro-A respectent la durée minimale définie par les dispositions légales et conventionnelles.

ART.
6

Les actions de formation associent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés soit par des organismes de formation (publics ou privés), soit par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service formation ; et
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Dans le cadre d'un parcours de formation, des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être également engagées.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (CléA), du CléA numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), la durée des actions de formation réalisées dans le cadre de la Pro-A est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du dispositif.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la Pro-A, pour des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle ou visant l'obtention d'une certification professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

ART.
7

La Pro-A peut être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur. [\(1\)](#)

Avant tout départ en formation, le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant conclu entre l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance.

Cet avenant doit être déposé à l'opérateur de compétences selon les règles applicables au contrat de professionnalisation, prévues aux [articles D. 6325-1 et suivants du code du travail](#).

Les actions de formation de promotion ou de reconversion par l'alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, elles donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié ;
- soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de :
 - 30 heures par an et par salarié ; ou
 - 2 % du forfait jours ou heures pour les salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Pendant la durée de ces actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

(1) Le 1er alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 10 juillet 2023 - art. 1)

ART.
8

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la promotion ou reconversion par l'alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la Pro-A.

S'il remplit ces conditions, l'employeur peut également assurer lui-même le tutorat.

Les salariés ou les employeurs quel que soit leur statut, amenés à exercer cette mission ont la possibilité de bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique si nécessaire.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de Pro-A. L'employeur, quel que soit son statut, ne peut assurer le tutorat de plus de 2 salariés.

ART.
9

Le dispositif de la Pro-A est financé par l'opérateur de compétences, dont relève la branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

ART.
9.1

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre de la Pro-A, par l'opérateur de compétences dont relève la branche, sont les suivants :

- les frais pédagogiques couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation ;
- les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

ART.
9.2

Le montant forfaitaire des frais prévus à l'article 9.1 du présent accord est fixé en CPNEFP et validé en section paritaire professionnelle (SPP).

ART.
9.3

L'opérateur de compétences dont relève la branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CPNEFP et validé en SPP.

ART.
10

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types, telles que prévues à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#).

ART.
11

Les partenaires sociaux pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi, en CPNEFP.

ART.
12

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
13

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Afin de pouvoir répondre aux sollicitations des salariés et des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord et de rappeler à la direction générale du travail la nécessité de procéder très rapidement à son extension.

Les formalités nécessaires à cette extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai du droit d'opposition.

ART.
14

Le présent accord peut être révisé conformément aux [dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

Annexe

Liste des certifications éligibles au dispositif de la promotion et reconversion par l'alternance dans la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

I. Contexte

Conscients de la nécessité pour les salariés et les entreprises de la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, de rendre rapidement efficient le dispositif de Pro-A, les partenaires sociaux ont élaboré, conformément à l'article 4 de l'accord du 9 mars 2020, une liste de certifications professionnelles afin de :

- répondre aux enjeux socio-économiques, technologiques, sociétaux et/ ou environnementaux impactant l'évolution des savoir-faire et des métiers ainsi que le risque d'obsolescence des compétences des salariés ;
- permettre aux entreprises de la branche de renforcer et développer les compétences ;
- accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle ; et
- faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Face à l'évolution des modes de consommation et de distribution, aux difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises de la branche, l'adaptation indispensable des compétences cœur de métiers, les partenaires sociaux ont donné la priorité à quatre familles de métiers pour établir cette liste.

Ces familles de métiers, en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- le commerce ;
- les savoir-faire alimentaires ;
- le management ;
- la logistique.

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de mettre en avant les savoir-faire alimentaires dans lesquels, les entreprises de la branche connaissent de véritables difficultés de recrutement.

Pour résoudre ces difficultés et répondre aux nouvelles attentes de la clientèle, les parties signataires souhaitent promouvoir la Pro-A afin de :

- anticiper l'inadéquation accélérée des compétences dans ces métiers en forte tension ;
- faciliter l'élargissement des compétences et leur développement dans un contexte de mutations impactant fortement les activités ; et
- accompagner les salariés de la branche dans leur évolution professionnelle, et la sécurisation de leur parcours.

En favorisant la reconversion ou la promotion par l'alternance, les certifications relatives à ces métiers sont un enjeu majeur pour répondre aux besoins des entreprises du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Les partenaires sociaux rappellent que les certifications visées dans la liste ci-dessous, constituent un moyen de :

- prévenir le risque d'insuffisance des compétences ;
- accompagner les salariés dans leur parcours ;
- les inciter à être acteurs de leur évolution professionnelle ;
- assurer leur employabilité ; et
- sécuriser leur parcours professionnel.

II. Liste des certifications visées [\(1\)](#)

Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Titre Pro	Cariste d'entrepôt	3	34857	28/07/2025
Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3	34860	28/07/2025
Titre professionnel	Agent magasinier	3	1852	23/02/2024
Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3	1884	19/01/2024
BEP	Logistique et transport	3	7387	01/01/2024
CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3	22689	01/01/2024
Bac Pro	Logistique	4	1120	01/01/2024
Titre Pro	Technicien (ne) en logistique d'entreposage	4	36237	21/04/2027
Titre Pro	Technicien supérieur/ technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5	1901	08/03/2023
DUT	Gestion logistique et transport	5	2462	01/01/2024
BTS	Transport et prestations logistiques	5	12798	01/01/2024
Diplôme d'université	Responsable en logistique et transports	6	36646	01/07/2025
Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6	35896	15/09/2026
Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	6	35869	15/09/2024
Titre RNCP	Responsable logistique	6	37080	23/11/2027

Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6	29988	01/01/2024
Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6	29989	01/01/2024
Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6	29992	01/01/2024
Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	7	36631	01/07/2027
Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	34915	14/09/2025
Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	26146	08/02/2023
Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	32176	04/01/2024
Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	7	32227	18/12/2023
Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique – Supply chain (MS)	7	36391	25/04/2027
Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	7	36980	24/10/2025
Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	7	35748	08/07/2026
Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	7	34032	31/08/2024
CQP	Boucher	-	32095	04/01/2024
CQP	Vendeur fruits et légumes	-	32097	04/01/2024
CQP	Vendeur fromages	-	32098	04/01/2024
CQP	Vendeur charcuterie	-	32092	04/01/2024
CQP	CQP employé de commerce	-	32447	01/01/2024
CAP	Charcutier traiteur	3	538	01/01/2024
CAP	Equipier polyvalent du commerce	3	34947	31/08/2025
MC5	Employé traiteur	3	958	01/01/2024
CAP	Pâtissier	3	5226	01/01/2024
CAP	Poissonnier	3	5227	01/01/2024
CAP	Boucher	3	6993	01/01/2024
BEP	Boucher charcutier	3	7135	01/01/2024
CAP	Boulangier	3	18704	01/01/2024
CAP	Primeur	3	28809	01/01/2024
CAP	Crémier fromager	3	28799	01/01/2024
Titre RNCP	Employé commercial	3	37099	15/12/2027
BEP	Métiers de la relation client et aux usagers	3	7604	01/01/2024
CTM	Préparateur, vendeur en boucherie, option charcuterie-traiteur (CTM)	3	36644	01/07/2025
Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	3	35010	14/10/2025
BP	Charcutier traiteur	4	975	01/01/2024
Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	4	35233	16/02/2026
Bac Pro	Boucher charcutier traiteur	4	7067	01/01/2024
Bac Pro	Boulangier pâtissier	4	7068	01/01/2024
Bac Pro	Poissonnier écailler traiteur	4	7069	01/01/2024
Bac Pro	Bac Pro – Métiers du commerce et de la vente : option A « Animation et gestion de l'espace commercial »	4	32208	01/01/2024
Bac Pro	Accueil – Relation clients et usagers	4	9638	01/01/2024
Titre professionnel	Conseiller de vente	4	37098	25/01/2028
Titre RNCP	Vendeur conseil omnicanal	4	36865	29/09/2027
BP	Boucher	4	26612	01/01/2024
Titre RNCP	Conseiller commercial	4	31005	31/07/2023
Bac Pro	Métiers de l'accueil	4	32049	01/01/2024
Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente : option A « Animation et gestion de l'espace commercial »	4	32208	01/01/2024
BTS	Diététique	5	1045	01/01/2024
DEUST	Alimentation nutrition	5	2871	01/01/2024
DUT	Techniques de commercialisation	5	2927	01/01/2024
BTS	BTS technico-commercial	5	4617	01/01/2024

Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	5	36141	26/01/2027
Titre RNCP	Gestionnaire administration des ventes	5	35663	17/06/2024
Bac Pro	Esthétique cosmétique parfumerie	5	30312	01/01/2024
Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5	32291	04/03/2024
BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	5	34030	31/08/2024
BTS	Management commercial opérationnel	5	34031	31/08/2024
CQP	Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente	–	32102	04/01/2024
CQP	Manager opérationnel en magasin	–	32103	04/01/2024
CQP	Animateur opérationnel en magasin	–	32104	04/01/2024
Titre RNCP	Entrepreneur de petites entreprises	5	34324	18/11/2024
Titre RNCP	Manager de rayon	5	34558	24/04/2025
Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5	34809	23/07/2025
BTS	Esthétique cosmétique	5	20693	01/01/2024
Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6	31923	17/12/2023
Titre	Chargé du développement commercial	6	37075	23/11/2025
Titre	Responsable du développement commercial	6	36726	20/07/2023
Titre	Chargé de développement marketing et commercial	6	36374	25/04/2024
Titre	Responsable marketing et communication	6	36609	01/07/2025
Titre	Responsable du développement commercial	6	36610	01/07/2025
Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6	19369	21/12/2021
Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6	35754	08/07/2023
Titre	Responsable de la distribution omnicanale	6	36534	01/06/2025
Titre RNCP	Responsable du marketing et du développement commercial	6	35025	31/08/2025
Titre	Responsable de centre de profit en distribution	6	29441	21/12/2021
Licence professionnelle	Commerce et distribution	6	29740	01/01/2024
Titre RNCP	Manager commerce Retail	6	37005	24/10/2024
Licence professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6	30055	01/01/2024
Licence professionnelle	Métiers de la santé : nutrition, alimentation (fiche nationale)	6	30113	01/01/2024
Titre RNCP	Chargé (e) de projet en nutrition	6	26803	07/09/2021
Titre RNCP	Manager du développement commercial	7	36149	26/01/2025
Titre RNCP	Manager de la stratégie marketing digital	7	37280	25/01/2026
Master	Marketing, vente	7	31501	01/01/2024
Titre	Manager dirigeant	7	36371	25/04/2027
Titre	Visuel merchandiser retail	5	37082	23/11/2024
Titre	Responsable visuel merchandiser	6	34790	23/07/2023
Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6	29971	01/01/2024
Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6	30719	24/05/2021
Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6	31185	07/08/2022
Titre RNCP	Développeur web	5	35959	15/10/2026
Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6	29969	01/01/2024
Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École internationale des sciences du traitement de l'information – Spécialité génie mathématique	7	8987	01/01/2024

(1) Les certifications de l'annexe sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 10 juillet 2023 - art. 1)

ART.

La [loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés du secteur.

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, la formation professionnelle est importante tant pour les salariés que pour les entreprises.

Les partenaires sociaux ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation ;
- assurer leur pérennité dans un environnement de plus en plus concurrentiel ;
- inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle ;
- garantir leur employabilité ; et
- sécuriser leur parcours professionnel.

Pour ce faire, ils souhaitent faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Les partenaires sociaux, considérant la Pro-A comme un enjeu prioritaire, conviennent de conclure un accord spécifique sur ce dispositif, dans l'attente de la négociation d'un accord global relatif à la formation professionnelle et à l'alternance. Ils soulignent que la Pro-A, qui s'inscrit dans la politique de formation professionnelle définie par la branche, contribue au développement des compétences et à la sécurisation des parcours, tant pour l'entreprise, qui doit renforcer sa compétitivité dans un environnement concurrentiel que pour les salariés, qui doivent maintenir leurs compétences et s'adapter aux changements.

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance et son financement.

SECTION 7

Avenant : Accord du 7 mai 2021 relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

ART.

2

Le présent accord a pour objet :

- de mettre à jour les dispositions conventionnelles ;
- de définir le cadre et les règles de mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à la [loi n° 2008-789 du 20 août 2008](#) portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et à la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- et de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel dans les entreprises de la branche, conformément à la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi.

Il annule et remplace les dispositions conventionnelles ayant le même objet, prévues aux articles 28, 29 et 34 du chapitre IV relatif à la durée du travail et repos de l'[avenant n° 138 du 12 janvier 2021](#) modifiant le champ d'application et l'intitulé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505).

ART.

3

Le présent accord modifie le chapitre IV relatif à la durée du travail et repos de l'[avenant n° 138 du 12 janvier 2021](#) de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) selon les modalités suivantes.

L'article 28 « Modalités d'organisation du temps de travail » du chapitre IV est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre IV Durée du travail et repos

Article 28

Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

L'aménagement du temps de travail concerne l'ensemble des salariés y compris les cadres (à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par la loi), qu'ils soient en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

L'employeur peut mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'[article L. 3121-41 du code du travail](#).

Lorsqu'un aménagement du temps de travail est mis en place sur une période de référence supérieure à la semaine :

- la durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures en contrepartie de l'attribution de journées ou demi-journées de repos ;
- les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence ;
- cette période de référence ne peut excéder 1 an.

Article 28.1

Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est négociée afin d'aboutir à un accord collectif qui prévoit un régime adapté à la situation spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est mis en place par l'employeur, selon les modalités définies dans le présent accord, après information et consultation préalable du comité social et économique (CSE) s'il existe.

Les modalités de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sont choisies librement par le chef d'entreprise, parmi celles prévues dans les dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une des modalités d'aménagement du temps de travail ou du changement de cette modalité, le chef d'entreprise devra informer les salariés ainsi qu'informer et consulter préalablement le CSE s'il existe.

Article 28.2

Période de référence et heures supplémentaires

28.2.1. Si la période de référence est annuelle, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sur l'année, journée de solidarité comprise, constituent des heures supplémentaires.[\(1\)](#)

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires. [\(1\)](#)

28.2.2. Si la période de référence est inférieure à 1 an, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence, constituent des heures supplémentaires.[\(1\)](#)

28.2.3. Période de décompte de l'horaire

Afin de compenser les périodes de hausses d'activité et les périodes de baisse d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs.

Article 28.3

Limites de la durée du travail

Les limites de la durée du travail sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur 1 semaine quelconque.

Article 28.4

Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après information et consultation du comité économique et social (CSE) s'il existe, le calendrier prévisionnel collectif ou individualisé des variations d'horaires, sur une période de 12 mois ou sur une partie de cette période.

Ces calendriers doivent indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire est susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaires sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié.

D'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période sur laquelle l'horaire est calculé et doit être transmis à l'inspection du travail.

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison de la baisse d'activité, le recours à l'activité partielle pourra être déclenché selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 28.5

Conditions des changements de la durée du travail ou des horaires de travail

En cours de période de référence, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire de travail, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle en respectant la procédure décrite à l'article 28.4 du présent accord.

Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 2 jours ouvrés. [\(2\)](#)

Les heures qui auront été ainsi modifiées feront l'objet d'une majoration de 10 % qui peut être versée en salaire ou prise sous forme de repos. [\(2\)](#)

Article 28.6

Lissage de la rémunération

Un salaire mensuel lissé correspondant à 1/12 du salaire de base du salarié est versé chaque mois aux salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du travail accomplie au cours d'un mois donné.

Article 28.7

Bilan en fin de période de référence

En fin de période de référence, 3 cas peuvent se présenter :

- la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif est respectée. Les heures supplémentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé ;
- le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par le présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires ;
- le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

Article 28.8

Traitement des absences

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, afin que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absences seront indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen. [\(3\)](#)

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence. [\(3\)](#)

Article 28.9

Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence

Sauf clause contraire prévue dans le contrat de travail, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, il sera procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l'article 28.7 du présent accord, au prorata de la période de travail effectuée.

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi, sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

Article 28.10

Heures excédant la période de décompte

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé à 180 heures.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

Article 28.11
Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin du travail. Cet horaire est affiché.

Lorsque des salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, la durée du travail de chaque intéressé est décomptée :
– quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, document émargé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;
– chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail accomplies ;
– en tout état de cause, un relevé des repos pris et restant à prendre sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paie ou sur un document annexe.

Au titre de l'[article D. 3171-14 du code du travail](#), les salariés peuvent obtenir une copie des documents de décompte et demander toutes les rectifications utiles. Un exemplaire est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Avant la mise en place de ces moyens d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces derniers sont conformes au règlement général sur la protection des données (RGPD) et au traitement des données personnelles des salariés mis en place par l'entreprise.

Article 28.12
Application

Les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences.

Article 28.13
Temps de travail des cadres
28.13.1. Catégories de salariés cadres
a) Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants tels que définis à l'[article L. 3111-2 du code du travail](#) sont exclus des dispositions du présent accord.

b) Cadres intégrés

Les cadres intégrés sont soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et se voient donc appliquer les modalités d'organisation du temps de travail du présent accord.

c) Cadres autonomes

Il s'agit des cadres de niveaux C1 et C2, visés par la convention collective pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

28.13.2. Modalités d'aménagement du temps de travail des cadres autonomes

Pour ces cadres définis à l'article 28.13.1 c du présent accord, il est possible de conclure des conventions de forfait annuel en jours, à condition que le salarié l'ait accepté par la signature d'une convention individuelle de forfait en jours dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

Conformément à l'[article L. 3121-64 du code du travail](#), cette convention précise les modalités d'aménagement du temps de travail, notamment la période de référence, le nombre de jours compris dans le forfait et la rémunération annuelle correspondant.

28.13.2.1. Période de référence

Le décompte des jours ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence annuelle qui s'entend du 1er janvier au 31 décembre de l'année N ou de toute autre période de 12 mois consécutifs décidée par l'employeur et le salarié.

28.13.2.2. Nombre de jours travaillés

a) Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnels est limité à 218 jours par an, journée de solidarité comprise. (4)

b) En cas de dépassement de ce plafond, le cadre doit bénéficier au cours du premier trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. (4)

Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

c) Tout salarié en forfait jours sur l'année doit obligatoirement respecter les dispositions suivantes :

- la durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures ; en cas de surcharge exceptionnelle de travail, elle sera au maximum de 12 heures ;
- en tout état de cause, les règles relatives au repos quotidien, prévues à l'[article L. 3131-1 du code du travail](#) et les règles relatives au repos hebdomadaire, prévues à l'[article L. 3132-2 du code du travail](#), s'appliquent.

28.13.2.3. Jours non travaillés (JNT)

L'organisation du temps de travail génère au cours de chaque période annuelle de décompte, l'attribution d'un nombre de jours non travaillés (JNT).

Le nombre de jours non travaillés (JNT), soit 10 JNT, sera pris d'un commun accord, par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi), en tenant compte des besoins et des impératifs de fonctionnement propres à l'entreprise.

À défaut, les JNT seront pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur avec obligation de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Afin de garantir aux salariés concernés l'effectivité des temps de repos ainsi que le respect de leur vie personnelle et familiale, l'ensemble des jours non travaillés (JNT) devra être pris sur la période de référence. À défaut, le report des JNT sur l'année suivante ne sera pas accordé, à l'exception des cas légaux de report obligatoires.

28.13.2.4. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est forfaitaire, elle est la contrepartie de l'exercice de leur mission.

Celle-ci est donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paie considérée.

Chaque salarié percevra une rémunération annuelle au moins égale au minimum conventionnel calculé à l'année et correspondant à la qualification conventionnelle du salarié.

Le bulletin de paie fera apparaître le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ainsi que la rémunération mensuelle prévue.

28.13.2.5. Impact des absences, des arrivées et départs en cours de période

a) Traitement des absences

Chaque journée d'absence non rémunérée donne lieu à une retenue proportionnelle sur le montant mensuel de la rémunération.

Cette retenue est calculée sur la base du salaire journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail, fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

Les absences ne donnent pas lieu à récupération et sont de nature à réduire le droit à repos supplémentaire (JNT) résultant de l'application du forfait dans les proportions suivantes :

Toute période d'absence de 21 jours ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nombre de jours non travaillés (JNT) à hauteur d'une journée pour un forfait de 218 jours, journée de solidarité comprise.

Cette réduction est proratisée en fonction du nombre de jours fixé au forfait s'il est inférieur à 218 jours, journée de solidarité comprise.

b) Traitement des arrivées ou des départs en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, le nombre de jours travaillés est établi au prorata de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, au cours de l'année de référence. Ce nombre est arrondi à l'unité supérieure, s'il y a lieu.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, le nombre de jours à effectuer jusqu'au départ effectif est évalué en prenant en compte le nombre de jours de congé acquis et pris. Le nombre de jours de repos sera établi au prorata de la période courant du 1er janvier jusqu'à la date de fin de contrat.

Il sera procédé à une régularisation dans le cadre du solde de tout compte, en prenant en compte le nombre de jours réellement travaillés (ou assimilés) à ceux payés. Si le compte du salarié est créditeur, une retenue, correspondant au trop-perçu, pourra être effectuée sur la dernière paie, dans les limites autorisées par le code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié. Si le compte est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

Dans le cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, la rémunération mensuelle brute de base du salarié concerné sera calculée au prorata de son temps de présence durant le mois d'arrivée ou de départ.

28.13.2.6. Entretien annuel

Au terme de chaque période de référence, un entretien est organisé entre l'employeur et le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait jours.

À l'occasion de cet entretien, qui pourra avoir lieu indépendamment ou en même temps que les autres entretiens existants dans l'entreprise, l'employeur examine avec le salarié les points suivants :

- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de sa charge de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication ;
- le suivi de la prise des JNT et des congés.

28.13.2.7. Entretien à la demande du salarié et mesures d'alerte

En complément de l'entretien prévu à l'article 28.13.2.6 du présent accord, afin de garantir le droit à la santé et au repos des salariés, ces derniers doivent informer sans délai l'entreprise en cas de surcharge anormale de travail et de difficulté inhabituelle portant sur des aspects d'organisation et de charge de travail.

Les salariés concernés ont également la possibilité de solliciter, à tout moment, un entretien pour :

- exprimer les difficultés rencontrées dans l'organisation de leur travail ;
- échanger avec l'employeur sur leur charge de travail et les causes pouvant expliquer celle-ci.

À cet effet, l'employeur définit avec le salarié un ajustement de l'organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié et prend les mesures permettant le rétablissement d'une durée raisonnable du travail.

Cet entretien ayant vocation à prévenir le renouvellement d'une situation similaire, un compte rendu sera établi pour consigner les causes identifiées de la surcharge de travail et les mesures décidées afin d'y remédier.

28.13.2.8. Modalités de contrôle, d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale des salariés, ce forfait en jours sur l'année s'accompagne de modalités de contrôle.

Les salariés concernés doivent remplir, une fois par mois, un document récapitulant le nombre et la date des jours ou demi-journées déjà travaillés, le nombre de jours ou de demi-journées de repos pris et ceux restant à prendre. Ce document, signé par le salarié et par l'employeur, est conservé par ce dernier pendant 3 ans et reste à la disposition de l'inspecteur du travail.

Avec le dernier bulletin de paie de chaque trimestre, un document annexe est joint, récapitulant les documents de contrôle.

En outre, l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié. À cet effet, selon les modalités prévues dans le présent accord, l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

28.13.2.9. Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés et par là même assurer une protection de leur santé, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation par les salariés de leur emploi du temps soient réalisées dans des limites raisonnables.

a) Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

L'utilisation des outils de communication mis à la disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle et familiale.

À ce titre, les salariés concernés bénéficient d'un droit à la déconnexion pendant les périodes de repos quotidiens, hebdomadaires, pendant leurs congés et durant les périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ ou désactiver, en dehors des heures habituelles de travail, les outils de communication mis à leur disposition (le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle, etc.).

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que le respect de l'organisation de cette déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent :

- l'implication de chacun ;
- l'exemplarité de la part de l'entreprise et des salariés dans leur utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques ;
- et l'adhésion de tous.

b) Contrôle de l'effectivité du droit à la déconnexion

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, si, compte tenu des principes sur le droit à la déconnexion édictés dans le présent accord, un salarié estimait que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l'amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il devrait alerter, sans délai l'employeur selon les modalités définies à l'article 28.13.2.7 du présent accord.

28.13.2.10. Visite médicale de prévention

Les salariés visés par une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ont également la possibilité de solliciter une visite médicale distincte.

Cette visite médicale devra porter sur la prévention des risques du recours à cet aménagement du temps de travail ainsi que sur la santé physique et morale des salariés. »

(1) Paragraphes 28-2-1 et 28-2-2 étendus sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement définisse la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du code du travail.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(2) 2e et 3e alinéas de l'article 28.5 étendus sous réserve du respect des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 3123-12 du code du travail.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(3) 2e et 3e alinéas de l'article 28.8 étendus sous réserve du respect des arrêts de la Cour de cassation du 9 janvier 2007 (n° 05-43.962) et du 13 juillet 2010 (n° 08-44.550) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié malade en période haute de modulation sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires (ou complémentaires).
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(4) 1er et 2e alinéas de l'article 28.13.2.2 étendus sous réserve qu'un accord d'entreprise ou d'établissement définisse précisément le nombre de jours compris dans le forfait en jours, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART.
3.2

L'article 29 « Heures supplémentaires » du chapitre IV est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 29

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 180 heures. Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'[article L. 3121-38 du code du travail](#).

Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par l'[article D. 3121-18 et suivants du code du travail](#). »

L'article 34 « Travail à temps partiel » du chapitre IV est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 34
Travail à temps partiel
Article 34.1
Généralités

Le temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année au regard de la durée légale, conventionnelle ou de celle pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui sont inférieures.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail. Ces derniers bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet.

34.1.1. Contrat de travail ou avenant écrit

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conforme à l'[article L. 3123-6 du code du travail](#) qui mentionne notamment :

- la qualification du ou de la salarié (e) ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ou à la salariée (e) ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la convention collective appliquée dans l'entreprise.

Le contrat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

34.1.2. Rémunération des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel seront traités selon les principes relatifs à la rémunération des salariés à temps plein dans le respect des règles de proportionnalité.

34.1.3. Égalité de traitement

En application de l'[article L. 3123-5 du code du travail](#), les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Article 34.2
Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel
34.2.1. Durée minimale hebdomadaire

Conformément aux [dispositions de l'article L. 3123-27 du code du travail](#), la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'[article L. 3121-44 du code du travail](#).

34.2.2. Dérogations à la durée minimale

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 34.2.1 du présent accord peut, par exception, et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, être convenue dans les cas suivants :

- sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles, ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale ;
- pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études ;
- pour les contrats de travail conclus dans le cadre de remplacements de salariés absents ;
- pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

Article 34.3
Période d'interruption au cours de la même journée

Au cours d'une même journée, les horaires d'un ou d'une salariée (e) à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 4 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant à 0,46 € (depuis le 1er novembre 2001).

Cependant, l'employeur doit garantir une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Article 34.4
Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Toutefois, le nombre de ces heures ne peut excéder 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

- mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;
- et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié (e).

Ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée de travail légale ou conventionnelle.

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ;
- 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer le ou la salarié (e) qu'il ou qu'elle effectuera des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Dans le cas contraire, le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement.

Article 34.5

Modification de la répartition des horaires

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du ou de la salarié (e) peut varier, mais également les cas pour lesquels il entend recourir à cette possibilité.

En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le ou la salarié (e) peut refuser une modification de la répartition des horaires.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un ou d'une salarié (e), de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, le ou la salarié (e) a droit à une majoration de 10 % soit en argent, soit en temps.

Article 34.6

Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine

Conformément à l'[article L. 3121-41 du code du travail](#) et aux modalités définies à l'article 28 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet à l'entreprise de s'adapter, dans certaines limites, aux variations de l'activité et aux fluctuations de la clientèle.

Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

Avec l'accord express du ou de la salarié (e), les entreprises ou établissements peuvent faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'employeur peut aménager :

- l'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel de plus ou moins 1/3, à condition de leur garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine ;
- l'horaire mensuel de plus ou moins 1/3 à condition de garantir aux salariés au minimum 104 heures par mois.

En outre, l'employeur doit garantir au minimum 3 heures de travail pendant les jours travaillés.

Article 34.7

Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure

Les salariés à temps partiel, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le magasin ou sur le site sur lequel ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un emploi à temps complet non équivalent, sous réserve que le ou la salarié (e) remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par simple lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Le salarié a 7 jours francs pour répondre à son employeur.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération pour déterminer ses choix ; le niveau de compétence du ou de la salarié (e) étant le critère essentiel.

Article 34.8

Information des représentants du personnel

Le CSE s'il existe est informé, une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur remet au CSE, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, le nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée minimale prévues par l'[article L. 3123-16 du code du travail](#) ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Article 34.9 Heures de délégation

Conformément à l'[article L. 3123-29 du code du travail](#), les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet.

Toutefois, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail. [\(1\)](#) »

*(1) 2e alinéa de l'article 34-9 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)*

ART. 4

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent, conformément à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent accord prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

ART. 5

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent accord en CPPNI, notamment l'évolution de la situation des salariés à temps partiel dans les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé, en fonction des données recueillies par la branche, notamment dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

ART. 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#), il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'[avenant n° 138 du 12 janvier 2021](#) relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505) ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

ART. 7

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#).

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 8

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux [articles L. 2261-19 et suivants du code du travail](#).

ART. 9

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'[article 3](#) de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505). [\(1\)](#)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)*

ART.
10

Conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires de la présente convention et du dépôt à la direction générale du travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail. [\(1\)](#)

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)*

ART.

Les entreprises de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé exercent leur activité en magasin de centre-ville ou de proximité de plus ou moins grande superficie ou en centres commerciaux avec de fortes amplitudes horaires. À ce titre, elles disposent de modèles économiques variés et participent à la dynamisation économique et sociale des lieux où ces points de vente sont implantés.

Les entreprises de la branche sont soumises à des variations importantes de fréquentation nécessitant une adaptation de leurs effectifs aux fluctuations de la clientèle pour faire face aux périodes de forte affluence.

Dans un contexte économique évolutif, les entreprises et les salariés doivent s'adapter aux nouveaux modes de consommation, amplifiés notamment par les contraintes liées à des événements exceptionnels et imprévisibles (crises sanitaires ou autres).

Dans ces conditions, le recours à l'aménagement du temps de travail permet de répondre aux nécessités de fonctionnement des entreprises, notamment au regard du comportement des clients.

À cet effet, le présent accord, qui s'inscrit dans les formes d'aménagement du temps de travail prévus par la [loi n° 2008-789 du 20 août 2008](#), a pour objectifs :

- de mettre à jour les dispositions conventionnelles existantes ;
- d'adapter les modalités d'organisation du temps de travail des entreprises en fonction des fluctuations et du volume de leur activité liées aux contraintes du marché et aux attentes des clients ;
- de favoriser le maintien et le développement de l'emploi, en répondant aux aspirations des salariés et en améliorant leurs conditions de vie au travail ;
- de faciliter la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle ;
- et d'assurer la pérennité des entreprises face à une concurrence de plus en plus forte des autres formes de distribution, tout en tenant compte de leurs spécificités.

Avenant : Avenant n° 5 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail [MUC CAD] »)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

1.1. Métier en lien avec la qualification

Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail (MUC CAD).

1.2. Missions principales

Le manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail assure les activités et les projets du point de vente dédié au commerce alimentaire de détail, sédentaire ou non.

Il (elle) suit les performances, optimise les moyens et les ressources et encadre les équipes en vue de développer les résultats, dans le cadre de la stratégie définie par le (la) chef (fe) d'entreprise.

1.3. Lieu de travail

Le (la) titulaire du CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail exerce son activité dans un point de vente, sédentaire ou non, du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

1.4. Situation hiérarchique

Le manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur (e) hiérarchique.

1.5. Classification

Niveau AM1 de la grille de classification de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), selon les modalités définies dans l'[accord du 12 juillet 2021](#) relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche.

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'[accord du 12 juillet 2021](#) relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

La certification est réalisée conformément aux dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'accord du 12 juillet 2021 précité.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de :

- deux professionnels désignés par la fédération représentative du métier
- un représentant (un représentant de l'organisme de formation habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de certification :

Bloc de compétences 1 : gestion d'une unité de vente du commerce alimentaire de détail

- Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la gestion de l'unité de vente détaillant (maximum 3 pages) :
 - l'organisation et planification de l'activité du point de vente ;
 - l'organisation des postes de travail ;
 - les vérifications et contrôles réalisés par le candidat ;
 - le suivi des indicateurs (panier moyen ...) ;
 - le suivi des résultats des ventes ;
 - la gestion du personnel.
- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :
 - bilan de l'activité de gestion que réalise le candidat ;
 - questionnement sur l'organisation et la planification des activités du point de vente ;
 - questionnement sur le soutien technique et méthodologique qu'apporte le candidat aux membres de l'équipe ;
 - questionnement sur le suivi de l'activité du point de vente (indicateurs, tableaux de bord ...).

Bloc de compétences 2 : animation de l'équipe de l'unité de vente

- Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur l'animation de l'équipe de l'unité de vente détaillant (maximum 3 pages) :
 - les activités d'animation d'équipe réalisées par le candidat : explications des consignes, communication au sein de l'équipe, réunions, accompagnement des nouveaux membres, etc. ;
 - la gestion des difficultés de l'équipe au quotidien.
- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :
 - bilan de l'animation de l'équipe sur une période donnée ;
 - questionnement sur les réunions que réalise le candidat ;
 - questionnement sur l'accompagnement des nouveaux membres de l'équipe réalisé par le candidat.

Bloc de compétences 3 : mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise

- Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la politique commerciale de l'entreprise détaillant (maximum 3 pages) :
 - l'analyse des ventes et des besoins des clients ;
 - la veille concurrentielle réalisée par le candidat ;
 - les évolutions de produits, les offres et les nouvelles prestations proposées par le candidat ;
 - les animations du point de vente organisées par le candidat.
- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :
 - bilan de l'activité du candidat concernant la politique commerciale de l'entreprise ;
 - questionnement sur l'analyse des ventes et des besoins des clients ;
 - bilan des offres proposées par le candidat dans le point de vente ;
 - questionnement sur la tarification des produits vendus par le candidat ;
 - questionnement sur les outils de communication du point de vente.

Bloc de compétences 4 : gestion des stocks de l'unité de vente du commerce alimentaire de détail

- Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la gestion des stocks de l'unité de vente détaillant (maximum 3 pages) :
 - la gestion des besoins en produits de l'unité de vente ;

- l'identification et la négociation avec les fournisseurs ;
- l'organisation des inventaires ;
- l'organisation des zones de stockage.

• Entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :

- bilan de l'activité de gestion des stocks que réalise le candidat ;
- questionnaire sur le choix des fournisseurs et les négociations réalisées par le candidat ;
- questionnaire sur les actions menées par le candidat en cas d'anomalies.

Bloc de compétences 5 : Vérification de l'application des consignes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de respect de l'environnement

• Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la vérification de l'application des consignes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de respect de l'environnement détaillant (maximum 3 pages) :

- l'analyse des risques QHSE liés à l'activité du point de vente ;
- l'identification et la mise en œuvre des mesures préventives et correctives appropriées ;
- le suivi des indicateurs QHSE ;
- l'organisation des locaux et des activités ;
- la vérification de l'application des règles, consignes et procédures ;
- les enjeux liés au gaspillage alimentaire.

• Entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :

- bilan des activités de vérification de l'application des règles et consignes par les membres de l'équipe dans le point de vente ;
- questionnaire sur les risques, la réglementation QHSE et les mesures de prévention ;
- bilan de l'activité du candidat en lien avec le suivi des indicateurs et de la politique QHSE.

2.3. Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation évalue les compétences du candidat et renseigne le livret d'évaluation.

2.4. L'évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :

- le dossier de VAE ;
- l'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche professionnelle supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification et de la réunion de délibération de la commission d'évaluation.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNEFP) qui délivre le titre du CQP.

Les avis émis par la Commission d'évaluation sont transmis par le représentant de la branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues par l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

ART. 3

3.1. Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en cinq blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2. Périodes pratiques en entreprise

Des périodes pratiques en entreprise permettant de développer les compétences professionnelles d'une durée minimum de 500 heures pour la totalité du CQP doivent être associées à la formation.

ART. 4

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

ART.
5

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

ART.
6

Conformément à l'[article 11](#) de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche désignent l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour la mise en œuvre et la gestion du CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail.

Dans ce cadre, l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – est chargée :

- d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ;
- d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

ART.
7

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :

- le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
- le bilan quantitatif et qualitatif du CQP dans l'année en cours ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- le bilan du coût financier ;
- l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

ART.
8

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#), il entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'[avenant n° 138 du 12 janvier 2021](#) relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505) ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

ART.
9

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#).

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.
10

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux [articles L. 2261-19 et suivants du code du travail](#).

ART.
11

Les organisations signataires de l'avenant, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505). [\(1\)](#)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

ART.
12

Conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent avenant ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent avenant et du dépôt à la direction générale du travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail. [\(1\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Annexe

Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail assure les activités et les projets du point de vente dédié au commerce alimentaire de détail, sédentaire ou non.

Il (elle) suit les performances, optimise les moyens et les ressources et encadre les équipes en vue de développer les résultats, dans le cadre de la stratégie définie par le/la chef(fe) d'entreprise.

Il (elle) travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique.

En fonction de la structure de l'entreprise, il/elle est en relation fonctionnelle avec :

- les clients particuliers et professionnels ;
- les fournisseurs de l'entreprise ;
- les salariés de l'entreprise.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- organisation des activités du point de vente ;
- suivi administratif et économique du point de vente ;
- encadrement du personnel du point de vente ;
- mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise ;
- gestion des commandes, de la réception et des stocks ;
- contrôle du respect de la réglementation QHSE ⁽¹⁾.

Exemples d'appellations du métier

Responsable de point de vente, adjoint(e)/responsable d'unité commerciale.

Pré-requis

Le CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail est accessible aux candidat(e)s titulaires d'un CQP vendeur-conseil, d'un CAP primeur ou d'un CAP crémier-fromager.

Référentiel d'activités

- Organisation des activités de l'unité commerciale :
 - planification et organisation des activités ;
 - contrôle des activités réalisées (mise en rayon, réassort, conseil...) ;
 - contrôle de la conformité des produits, des postes de travail ;
 - mise en place des procédures ou consignes en vigueur dans le point de vente.
- Suivi de la gestion de l'unité commerciale :
 - suivi de l'activité et des résultats des ventes ;
 - organisation des postes de travail ;
 - suivi administratif de l'unité de vente.
- Mise en œuvre de la politique commerciale de l'unité commerciale :
 - organisation de la présentation et de la mise en valeur des produits et des offres ;
 - animation du point de vente ;
 - tarification des produits ;
 - veille technique et veille concurrentielle.
- Animation de l'équipe de l'unité commerciale :
 - transmission de consignes et des règles à appliquer aux membres de l'équipe de vente ;
 - présentation des objectifs individuels et collectifs et vérification de leur mise en place ;
 - gestion des difficultés et des conflits.
- Gestion des commandes, de la réception et des stocks :
 - identification de fournisseurs ;
 - commande des produits ;
 - gestion de la réception et vérification du stockage des produits et marchandises ;
 - contrôle des produits et matières à réception ;
 - contrôle des conditions de stockage ;
 - mise en œuvre d'actions correctives.
- Vérification de l'application des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement au sein de l'unité commerciale :
 - mise en œuvre des procédures QHSE ;
 - vérification du respect des règles et procédures.

Référentiel de compétences

- Bloc de compétences 1 : gestion d'une unité de vente du commerce alimentaire de détail :
 - planifier et organiser les activités du point de vente afin de répondre aux objectifs, en fonction des consignes de l'entreprise ;
 - organiser les postes de travail ;
 - prévoir les moyens nécessaires (personnel, matières premières, équipements...) ;
 - réaliser et faire réaliser les activités nécessaires au bon fonctionnement de l'unité de vente et en contrôler le résultat ;
 - contrôler la conformité des produits, des préparations et des présentations ;
 - contrôler la mise en place et le rangement des postes de travail, des rayons et des vitrines ;
 - vérifier le bon fonctionnement des appareils utilisés et de leurs dispositifs de sécurité ;
 - suivre l'activité à l'aide d'indicateurs et de tableaux de bord ;
 - suivre les résultats des ventes ;
 - gérer le personnel en fonction des besoins de l'entreprise et des attentes des personnes : temps de travail, congés, proposition de formation et d'évolution en accord avec le (la) supérieur(e) hiérarchique.
- Bloc de compétences 2 : animation de l'équipe de l'unité de vente :
 - expliquer les consignes et les règles aux membres de l'équipe, vérifier leur compréhension et évaluer leur mise en œuvre ;
 - faciliter la communication au sein de l'équipe ;
 - créer une dynamique d'équipe pour atteindre les objectifs de l'unité de vente ;
 - vérifier l'atteinte des objectifs individuels et collectifs des membres de l'équipe ;
 - organiser et conduire des réunions avec son équipe ;
 - détecter et gérer les difficultés et les conflits au sein de l'équipe ;
 - accompagner et réaliser le suivi des nouveaux membres de l'équipe (apprentis, nouveaux recrutés).
- Bloc de compétences 3 : mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise :
 - analyser les ventes et les besoins de ses clients ;
 - réaliser une veille concurrentielle ;
 - identifier des évolutions de produits et de prestations répondant aux évolutions de la demande des clients et proposer des offres adaptées à la clientèle ;
 - organiser la présentation des produits et l'animation du point de vente ;
 - proposer des offres pertinentes à mettre en œuvre dans le point de vente selon les directives ;
 - présenter les offres de façon pertinente avec les outils appropriés selon les directives ;
 - établir une tarification en fonction des prix de revient, du marché et de la concurrence en accord avec son (sa) supérieur(e) hiérarchique ;
 - proposer et mettre en œuvre de nouveaux moyens de vente, de nouveaux outils de communication : site internet, réseaux sociaux...
- Bloc de compétences 4 : gestion des stocks de l'unité de vente du commerce alimentaire de détail :
 - définir les besoins en produits en fonction des stocks, des présentations et des saisons ;
 - identifier les fournisseurs adaptés et les proposer à son (sa) supérieur(e) hiérarchique ;
 - négocier avec les fournisseurs les prestations proposées, les conditions d'achat et d'approvisionnement en accord avec le (la) supérieur(e) hiérarchique ;
 - analyser la rotation des produits en stock en fonction des stocks, des recettes, de l'évolution de l'activité ;
 - anticiper les commandes afin d'éviter les risques de rupture ;
 - organiser la réception et la vérification des commandes ;
 - organiser les inventaires ;
 - organiser les zones de stockage selon les règles QHSE en vigueur ;
 - identifier les anomalies et mettre en œuvre les mesures correctives adaptées.
- Bloc de compétences 5 : vérification de l'application des consignes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de respect de l'environnement :
 - mettre en œuvre des procédures, outils, consignes et règles QHSE adaptés au point de vente ;
 - suivre les indicateurs QHSE ;
 - organiser les locaux et activités afin de respecter la réglementation QHSE (respect des zones froides et des zones chaudes...) ;
 - vérifier la conformité de la tenue vestimentaire et le respect des règles d'hygiène ;
 - organiser et vérifier les opérations de nettoyage et de désinfection des équipements et du point de vente ;
 - vérifier l'application des règles et des procédures, détecter les anomalies et définir les mesures correctives adaptées ;
 - mobiliser son équipe autour des enjeux liés aux règles QHSE et au gaspillage alimentaire (2).

Référentiel de certification

- Bloc de compétences 1 : gestion d'une unité de vente du commerce alimentaire de détail

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :

- réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la gestion de l'unité de vente détaillant (maximum 3 pages) :
 - l'organisation et planification de l'activité du point de vente ;
 - l'organisation des postes de travail ;
 - les vérifications et contrôles réalisés par le candidat ;
 - le suivi des indicateurs (panier moyen...) ;
 - le suivi des résultats des ventes ;
 - la gestion du personnel.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :

- bilan de l'activité de gestion que réalise le candidat ;
- questionnement sur l'organisation et la planification des activités du point de vente ;
- questionnement sur le soutien technique et méthodologique qu'apporte le candidat aux membres de l'équipe ;
- questionnement sur le suivi de l'activité du point de vente (indicateurs, tableaux de bord...).

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Planifier et organiser les activités du point de vente afin de répondre aux objectifs, en fonction des consignes de l'entreprise	Les activités du point de vente sont planifiées et répondent aux objectifs fixés
	Les consignes de l'entreprise sont respectées
Organiser les postes de travail	Les postes de travail sont organisés et adaptés à l'activité du point de vente
Prévoir les moyens nécessaires (personnel, matières premières, équipements...)	Les moyens nécessaires en personnel, matières, équipements sont anticipés et sont adaptés à l'activité du point de vente
Réaliser et faire réaliser les activités nécessaires au bon fonctionnement de l'unité de vente et en contrôler le résultat	Les activités nécessaires au bon fonctionnement de l'unité de vente sont identifiées et mises en œuvre
	Les activités des salariés sont suivies et contrôlées selon des critères objectifs
Contrôler la conformité des produits, des préparations et des présentations	Les produits, les préparations et présentations sont contrôlés avant leur mise en place
	Les produits et préparations sont conformes aux consignes et aux règles d'hygiène et de sécurité
Contrôler la mise en place et le rangement des postes de travail, des rayons et des vitrines	Le rangement des postes de travail et la mise en place du matériel et des produits sont contrôlés chaque jour selon des critères objectifs et la réglementation en vigueur
Vérifier le bon fonctionnement des appareils utilisés et de leurs dispositifs de sécurité	Le fonctionnement des appareils et de leurs dispositifs de sécurité sont contrôlés selon les consignes
	La maintenance, l'entretien ou le dépannage des équipements sont organisés si nécessaire
Suivre l'activité à l'aide d'indicateurs et de tableaux de bord	Les activités du point de vente sont suivies à l'aide d'indicateurs et de tableaux de bord adaptés
Suivre les résultats des ventes	Les résultats de vente sont suivis à l'aide d'outils adaptés
	Une analyse des résultats est réalisée
	Des actions sont proposées à le (la) responsable hiérarchique et mises en place suite à l'analyse des résultats
Gérer le personnel en fonction des besoins de l'entreprise et des attentes des personnes : temps de travail, congés, proposition de formation et d'évolution en accord avec le (la) supérieur(e) hiérarchique	La gestion du personnel prend en compte les besoins du point de vente et les attentes des personnes en termes de temps de travail, de congés, de formation, d'évolution, de rémunération
	La gestion du personnel répond aux exigences du code du travail et du règlement intérieur
	Les propositions concernant la gestion du personnel sont présentées à la hiérarchie

- Bloc de compétences 2 : animation de l'équipe de l'unité de vente

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :

- réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur l'animation de l'équipe de l'unité de vente détaillant (maximum 3 pages) :
- les activités d'animation d'équipe réalisées par le candidat : explications des consignes, communication au sein de l'équipe, réunions, accompagnement des nouveaux membres, etc. ;
- la gestion des difficultés de l'équipe au quotidien.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :
- bilan de l'animation de l'équipe sur une période donnée ;
- questionnement sur les réunions que réalise le candidat ;
- questionnement sur l'accompagnement des nouveaux membres de l'équipe réalisé par le candidat.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?

Expliquer les consignes et les règles aux membres de l'équipe, vérifier leur compréhension et évaluer leur mise en œuvre	Toutes les informations nécessaires sont apportées aux membres de l'équipe (consignes, procédures, modes de travail, règles de fonctionnement...)
	Les explications apportées aux membres de l'équipe sont claires
	La compréhension des consignes et des informations transmises à l'équipe est mesurée
	Les consignes et règles sont appliquées par l'ensemble des membres de l'équipe
Faciliter la communication au sein de l'équipe	Des échanges réguliers permettent d'établir un dialogue avec l'ensemble des membres de l'équipe
Créer une dynamique d'équipe pour atteindre les objectifs de l'unité de vente	Les actions positives des membres de l'équipe sont reconnues et valorisées
	Des indicateurs objectifs sont identifiés et suivis (par exemple : turn-over, absentéisme...)
	Les actions préventives et correctives sont mises en place
Fixer des objectifs individuels et collectifs aux membres de l'équipe	Les objectifs individuels et/ou collectifs sont définis et clairement transmis
Organiser et conduire des réunions avec son équipe	Des réunions sont organisées afin de communiquer à l'équipe les décisions prises en termes d'organisation et de points critiques
	L'ensemble des informations sont transmises aux participants, la prise de parole de chacun est sollicitée et maîtrisée
Détecter et gérer les difficultés et les conflits au sein de l'équipe	Les difficultés et les conflits sont identifiés et traités selon les directives de la hiérarchie
Accompagner et réaliser le suivi des nouveaux membres de l'équipe (apprentis, nouveaux recrutés)	Le suivi des nouveaux membres de l'équipe est réalisé et leur progression est suivie

• Bloc de compétences 3 : mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) :

– réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la politique commerciale de l'entreprise détaillant (maximum 3 pages) :

- l'analyse des ventes et des besoins des clients ;
- la veille concurrentielle réalisée par le candidat ;
- les évolutions de produits, les offres et les nouvelles prestations proposées par le candidat ;
- les animations du point de vente organisées par le candidat.

– entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :

- bilan de l'activité du candidat concernant la politique commerciale de l'entreprise ;
- questionnaire sur l'analyse des ventes et des besoins des clients ;
- bilan des offres proposées par le candidat dans le point de vente ;
- questionnaire sur la tarification des produits vendus par le candidat ;
- questionnaire sur les outils de communication du point de vente.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Analyser les ventes et les besoins de ses clients	Les résultats du point de vente sont suivis et analysés
	Les demandes des clients sont analysées et l'évolution des besoins est identifiée à l'aide de réunions avec l'équipe, par écoute des clients...
Réaliser une veille concurrentielle	Une veille concurrentielle sur la zone de chalandise est réalisée régulièrement
	Une veille sur les produits, les nouvelles présentations, de nouvelles activités est réalisée régulièrement
Identifier des évolutions de produits et de prestations répondant aux évolutions de la demande des clients et proposer des offres adaptées à la clientèle	Les propositions d'évolutions des produits et prestations tiennent compte de la demande des clients
	Les propositions sont présentées à la hiérarchie et à l'équipe de vente
	Les propositions sont pertinentes
Organiser la présentation des produits et l'animation du point de vente	La présentation des produits et l'animation du point de vente sont organisées et sont adaptées à la clientèle
	Elles sont conformes à la réglementation en vigueur
Proposer des offres pertinentes à mettre en œuvre dans le point de vente selon les directives	Des offres adaptées à la clientèle sont proposées et justifiées

Présenter les offres de façon pertinente avec les outils appropriés selon les directives	Les offres sont présentées avec des supports et des outils appropriés (tableau, supports informatiques...)
Établir une tarification en fonction des prix de revient, du marché et de la concurrence en accord avec son (sa) supérieur(e) hiérarchique	La tarification des produits proposée tient compte du prix de revient, du marché et de la concurrence
	La marge, le taux et le seuil de rentabilité sont calculés et expliqués
	Les propositions sont présentées à la hiérarchie
Proposer et mettre en œuvre de nouveaux moyens de vente, de nouveaux outils de communication : site internet, réseaux sociaux...	Des outils de communication sont proposés (site internet, documents...)
	Ils sont pertinents au regard du point de vente et de la clientèle
	Les outils de communication sont mis à jour avec régularité

- Bloc de compétences 4 : gestion des stocks de l'unité de vente du commerce alimentaire de détail

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) :

– réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la gestion des stocks de l'unité de vente détaillant (maximum 3 pages) :

- la gestion des besoins en produits de l'unité de vente ;
- l'identification et la négociation avec les fournisseurs ;
- l'organisation des inventaires ;
- l'organisation des zones de stockage.

– entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :

- bilan de l'activité de gestion des stocks que réalise le candidat ;
- questionnement sur le choix des fournisseurs et les négociations réalisées par le candidat ;
- questionnement sur les actions menées par le candidat en cas d'anomalies.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Définir les besoins en produits en fonction des stocks, des présentations et des saisons	Les besoins en produits, marchandises, consommables sont identifiés sans erreur
Identifier les fournisseurs adaptés et les proposer au (à la) supérieur(e) hiérarchique	Les produits et prestations des différents fournisseurs sont comparés
	Les fournisseurs les plus pertinents au regard des besoins du point de vente sont identifiés et proposés au (à la) supérieur(e) hiérarchique
Négocier avec les fournisseurs les prestations proposées, les conditions d'achat et d'approvisionnement en accord avec le(la) supérieur(e) hiérarchique	Les prestations sont négociées auprès des fournisseurs (conditions d'achats, de livraison, de paiement...)
	Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées
Analyser la rotation des produits en stock en fonction des stocks, des recettes, de l'évolution de l'activité	La rotation des stocks est analysée à l'aide d'outils adaptés (fiches de suivi de stocks, outil informatique...)
	L'analyse prend en compte les stocks et l'évolution et saisonnalité de l'activité
	Des inventaires sont organisés régulièrement afin d'éviter toute erreur de stocks
Anticiper les commandes afin d'éviter les risques de rupture	Les commandes sont anticipées et passées au moment adapté
	Les ruptures de stocks sont évitées
Organiser la réception et la vérification des commandes	La réception des produits et la vérification des commandes sont réalisées selon les consignes
	Les documents sont vérifiés
Organiser les inventaires	Les inventaires sont réalisés selon les consignes
	Les documents sont vérifiés
	Tout écart est identifié
Organiser les zones de stockage selon les règles QHSE en vigueur	Les zones de stockage sont organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées
	Les marchandises sont stockées dans les lieux adaptés à leur conservation (température, humidité, produits à risques...)
Identifier les anomalies et mettre en œuvre les mesures correctives adaptées	Toute anomalie est identifiée
	Les mesures correctives adaptées sont proposées et mises en œuvre

- Bloc de compétences 5 : vérification de l'application des consignes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de respect de l'environnement

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) :

- réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la vérification de l'application des consignes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de respect de l'environnement détaillant (maximum 3 pages) :
 - l'analyse des risques QHSE liés à l'activité du point de vente ;
 - l'identification et la mise en œuvre des mesures préventives et correctives appropriées ;
 - le suivi des indicateurs QHSE ;
 - l'organisation des locaux et des activités ;
 - la vérification de l'application des règles, consignes et procédures ;
 - les enjeux liés au gaspillage alimentaire.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :
 - bilan des activités de vérification de l'application des règles et consignes par les membres de l'équipe dans le point de vente ;
 - questionnement sur les risques, la réglementation QHSE et les mesures de prévention ;
 - bilan de l'activité du candidat en lien avec le suivi des indicateurs et de la politique QHSE.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation	
	Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?	
Analyser les risques QHSE liés à l'activité du point de vente et identifier les mesures préventives et correctives appropriées	Les exigences de la réglementation sont expliquées	
	Les risques sont clairement identifiés	
	Toute anomalie est identifiée	
	Les mesures préventives et correctives appropriées sont identifiées et expliquées	
Mettre en œuvre des procédures, outils, consignes et règles QHSE adaptés au point de vente	Les procédures ou documents de travail respectent les règles qualité	
	Les procédures ou documents de travail sont applicables	
Suivre les indicateurs QHSE	Les indicateurs de suivi de la qualité du point de vente sont expliqués	
	Les indicateurs sont mis en place et suivis régulièrement	
Organiser les locaux et activités afin de respecter la réglementation QHSE (respect des zones froides et des zones chaudes...)	Les propositions d'organisation des locaux et des activités prennent en compte la réglementation QHSE et les règles d'ergonomie	
	Les propositions sont argumentées	
Vérifier la conformité de la tenue vestimentaire et le respect des règles d'hygiène	La vérification de la conformité de la tenue vestimentaire et le respect des règles d'hygiène est réalisée chaque jour	
Organiser et vérifier les opérations de nettoyage et de désinfection des équipements et du point de vente	Les opérations de nettoyage et de désinfection des équipements et des locaux sont organisées par le candidat	
	Les opérations de nettoyage et de désinfection sont vérifiées régulièrement	
Vérifier l'application des règles et des procédures, détecter les anomalies et définir les mesures correctives adaptées	L'application des règles et des procédures est vérifiée chaque jour	
	Toutes les anomalies sont identifiées	
	Les actions correctives proposées sont adaptées et réalistes	
Mobiliser son équipe autour des enjeux liés aux règles QHSE et au gaspillage alimentaire	Des informations régulières sur les risques QHSE et le gaspillage alimentaire sont réalisées avec les membres de l'équipe	

Dans le cas d'un parcours complet, le candidat réalise un seul document de 15 pages maximum (sans les annexes) qui sera remis aux évaluateurs avant l'entretien d'évaluation final.

Dans le cas d'un parcours partiel, le candidat réalise un document de 3 pages maximum (sans les annexes) pour chaque bloc de compétences visé. Le ou les documents seront remis aux évaluateurs avant l'entretien d'évaluation final.

(1) Qualité, hygiène, sécurité, environnement.

(2) Gaspillage alimentaire : toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, 2013).

ART.

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont mis en place un CQP de manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail (CQP MUC-CAD).

Cette qualification de manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail répond à l'évolution des métiers de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé tant en termes de besoin d'adaptation de l'appareil commercial qu'en terme de besoin de professionnalisation des fonctions de management.

Le CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail répond à une volonté des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche d'apporter une réponse à des besoins opérationnels en management exprimés par les entreprises et d'offrir une évolution professionnelle aux salariés du secteur.

SECTION 9

Avenant : Adhésion par lettre du 11 mars 2022 de la FCS UNSA à la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

ART.

Bagnolet, le 11 mars 2022.

La Fédération des commerces et services UNSA (FCS UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Monsieur le directeur,

Par cette lettre, la fédération des commerces et services UNSA, déclarée le 4 février 1999 vous fait part de son adhésion à la [convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021](#) (IDCC 1505), étendue par arrêté du 17 décembre 2021 (JORF du 23 décembre 2021). Ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés (accords, avenants et toutes les annexes), aux textes et avenants relatifs aux salaires.

Nous adhérons également à l'association pour le développement du paritarisme dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé (APDP 1505) et à l'[accord de branche du 19 mai 2021](#) relatif au financement du paritarisme.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des organisations syndicales et d'employeurs, signataires et représentatives dans le champ de cette convention.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de notre respectueuse considération.

La secrétaire générale.

Avenant : Avenant n° 140 du 28 mars 2022 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est celui établi à l'article 1.1 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) qui constitue le texte de référence du cadre social de la branche.

ART. 2

ART. 2.1

Les dispositions de l'article 10.1 de la convention collective « Missions de la CPPNI » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La CPPNI a pour principale mission de :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- négocier, au niveau de la branche, les accords notamment dans les conditions visées au chapitre Ier du titre IV du code du travail ;
- établir son calendrier de négociations ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'[article L. 2231-5-1 du code du travail](#). Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et II du titre III et des titres IV et V du livre premier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ; [\(1\)](#)
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#). Cette demande d'avis peut également émaner, à titre individuel ou collectif, d'un salarié ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective ou de l'une des organisations syndicales représentatives des salariés ou organisations représentatives des employeurs signataire ou adhérente de la convention collective. Dans ce cas, la demande d'avis doit être adressée, par courrier postal ou électronique à l'association paritaire pour le développement du dialogue social – APDDS 1505 dont les coordonnées sont mentionnées à l'article 10.4 de la convention collective. L'association paritaire les transmet sans délai à la présidence de la CPPNI qui les inscrit à l'ordre du jour de la commission afin d'y répondre dans un délai de trois mois. [\(2\)](#)

La CPPNI assure également la mission de conciliation en cas de différend né de l'application de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé, que ce soit à titre collectif ou individuel.

Enfin, elle exerce les missions de l'observatoire de la négociation collective et est, à ce titre, destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

La CPPNI se réunit, a minima, huit fois par an. Elle établit lors d'une réunion plénière du dernier trimestre précédant l'année. À son calendrier de réunions en planifiant les négociations obligatoires et les thèmes identifiés comme devant faire l'objet d'une négociation ou discussion. Cette planification constitue le socle de l'agenda social de la branche. »

(1) Le 7e alinéa de l'article 2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(2) Le 8e alinéa de l'article 2.1 est étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

ART.
2.2

Les dispositions de l'article 10.2 de la convention collective « Composition de la CPPNI » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La CPPNI est composée à parité de représentants désignés par les organisations syndicales des salariés et par les organisations des employeurs dans la branche, dont la représentativité a été sanctionnée par un arrêté du ministre en charge du travail. Ces organisations forment respectivement le " collège salariés " et le " collège employeurs ".

Au cours d'un même cycle de représentativité, lorsque le nombre d'organisations reconnues représentatives est égal dans chacun des deux collèges, chaque organisation y désigne 1 titulaire et 1 suppléant.

Lorsque ce nombre est différent dans chacun des deux collèges, le nombre de représentants pour chaque organisation est déterminé, selon les règles fixées dans le règlement intérieur, de façon à assurer la parité de représentation entre les deux collèges.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position. *Le temps passé, par les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, lors de ces réunions, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.* [\(1\)](#)

Les parties rappellent que ces mêmes représentants au sein du collège salarié de la CPPNI et de ses sous-commissions bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales en cas de licenciement. [\(1\)](#) »

(1) A l'article 2.2, la 2e phrase du 5e alinéa et le 6e alinéa sont étendus sous réserve du respect des articles L. 2232-8 et L. 2234-3 du code du travail et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

ART.
2.3

Les dispositions de l'article 10.3 de la convention collective « Règles de délibération », sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de respecter l'esprit du paritarisme, le poids des délibérations et décisions de chaque organisation représentative au sein de son collège est celui sanctionné par l'arrêté du ministre en charge du travail publié au Journal officiel pour le cycle de représentativité en cours.

Une délibération qui précise le poids de chaque organisation au sein de son collège, est annexée au règlement intérieur de la CPPNI après chaque mesure d'audience sanctionnée par un arrêté du ministre en charge du travail. »

ART.
2.4

Les dispositions de l'article 10.4 de la convention collective « Secrétariat et transmission des accords collectifs » sont annulées et remplacées par les suivantes

« Le secrétariat de la CPPNI est assuré conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

Les accords d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien et les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps sont transmis, par courrier postal ou électronique, à l'Association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDDS 1505, sise 12 rue Euler, branche-idcc1505@fecp.fr – après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

L' APDDS les transmet au secrétariat de la CPPNI qui informe ses membres et leur transmet ces accords par courrier postal ou électronique. »

ART.
3

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#), il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
5

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

ART.
6

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales. [\(1\)](#)

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1.3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire de détail non spécialisé (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

ART.
7

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#).

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#).

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.
8

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux [articles L. 2261-19 et suivants du code du travail](#).

ART.

L'[avenant n° 138](#) à la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers a procédé à la modification de son champ d'application et de sa dénomination en « Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé ».

Les modifications portées par l'avenant n° 138 ainsi que les résultats de la mesure de représentativité des organisations représentatives des salariés et des organisations représentatives des employeurs ont rendu certaines de ces dispositions obsolètes.

Le présent avenant a pour objet leur mise à jour, et ses dispositions annulent et remplacent les articles 10.1, 10.2, 10.3, et 10.4 de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé, telles qu'elles sont issues de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021. Les dispositions des articles 10.5 et 11 sont sans changement.

Compte tenu de la nature de cet accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant : Avenant n° 1 du 11 décembre 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent que les salariés relevant de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire en magasin non spécialisé (IDCC 1505) doivent pouvoir bénéficier du même niveau de couverture complémentaire prévoyance, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Par conséquent, le présent avenant, qui vise à modifier le régime collectif obligatoire prévoyance, s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1er de l'accord du 12 janvier 2021, quelle que soit leur taille.

Aussi, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
2

L'article 7 de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance mettant en œuvre un fonds de péréquation ainsi qu'un fonds d'action professionnelle et sociale (FAPS) est supprimé.

Le taux de cotisation (0,10 % de la masse salariale) afférent à ces deux fonds, exclusivement à la charge des employeurs, est réintégré dans le taux de cotisation des garanties prévoyance.

« Les taux des cotisations exprimés en pourcentage des salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Salariés non-cadres

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/ IAD	0,15 %	–
Longue maladie	–	0,20 %
Invalidité	0,28 %	0,07 %
Rente éducation	0,01 %	0,06 %
Rente handicap	0,01 %	–
Sous-total (1)	0,45 %	0,33 %
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	–
Sous-total (2)	0,04 %	–
Mensualisation (3)	0,54 %	–
Total = (1) + (2) + (3)	1,03 %	0,33 %

Salariés cadres

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur		Part salarié	
	T1	T2	T1	T2
Décès/ IAD	0,79 %	–	–	0,53 %
Longue maladie	0,11 %	–	0,10 %	0,14 %
Invalidité	0,79 %	0,15 %	–	0,34 %
Rente éducation	0,08 %	–	–	0,02 %
Rente handicap	0,01 %	–	–	–
Sous-total (1)	1,78 %	0,15 %	0,10 %	1,03 %
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	0,04 %	–	–
Sous total (2)	0,04 %	0,04 %	–	–
Mensualisation (3)	0,43 %	0,43 %	–	–
Total = (1) + (2) + (3)	2,25 %	0,62 %	0,10 %	1,03 %
Tranche 1 (T1) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.				
Tranche 2 (T2) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.				

« Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont maintenues, moyennant le paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité ou d'un congé maternité et paternité.

Les garanties décès telles que visées aux articles 14, 15 et 16 de l'[accord du 19 mai 2021](#) sont maintenues au salarié dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à rémunération tel que par exemple congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce maintien ne donne pas lieu au paiement tant de la part salariale que patronale.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties à titre obligatoire comme indiqué ci-dessus, les garanties sont suspendues.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

En complément des cas de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail défini ci-dessus, il est également prévu un maintien des garanties pour les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Le financement et la répartition entre l'employeur et le salarié du maintien des garanties s'effectue selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié sauf dispositions plus favorables (exonération ...) prévues au contrat.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations intègre le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur). »

ART.
5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2023.

Les organisations signataires peuvent en demander à tout moment la révision, conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail](#). (1).

Le présent avenant pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1.3 de la convention collective du commerce de détail alimentaire en magasin non spécialisé (IDCC 1505), et des dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 10 juillet 2023 - art. 1)

ART.
6

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés et des organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche à l'issue de la procédure de signature, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#).

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous format électronique à la direction générale du travail, conformément à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#).

Un exemplaire sera également adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.
7

Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux [articles L. 2261-19 et suivants du code du travail](#).

Les mêmes organisations demandent également l'extension du présent avenant, dans les meilleurs délais, au ministre en charge de la sécurité sociale et au ministre en charge du budget, conformément aux [dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale](#).

ART.

Le régime de protection sociale complémentaire en prévoyance de la branche du commerce de détail alimentaire en magasin non spécialisé (IDCC 1505) a été mis en place par accord du 19 mai 2021.

Afin de pérenniser le régime et malgré la dernière indexation mise en œuvre à effet du 1er juillet, l'équilibre n'est toujours pas atteint et le déficit continue de se creuser.

Dans ce contexte, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche ont décidé de modifier le taux de cotisation du régime afin de retrouver un équilibre pérenne.

Avenant salaires : Avenant n° 124 du 30 janvier 2017 relatif à l'évolution de la grille des salaires

Source officielle Légifrance

ART.

1er

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
1A	9,96	1 510,59
1B	10,13	1 536,38
2	10,25	1 554,58
3A	10,40	1 577,33
3B	10,56	1 601,59
4A	10,69	1 621,32
4B	10,99	1 666,82
5	13,58	2 059,63
6	14,16	2 147,59
7	17,03	2 582,88
8	19,35	2 934,75

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

ART.

2

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'[avenant n° 122 du 11 janvier 2016](#).
Il est applicable à compter du 1er février 2017.

ART.

3

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.
Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.
La fédération des fromagers de France est chargée des formalités nécessaires.

ART.

Au 1er janvier 2017, le Smic horaire est passé à 9,76 € brut.
Les signataires de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).