Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
23 septembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2216

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant n° 99 du 17 avril 2026 relatif aux salaires minima conventionnels

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635085

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635085

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
23 septembre 2026 à 04:04

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

Article

Article 6.1

Article 6.1

Article 6.1

Article 6.2

Article 6.2

Article 6.2

Article 6.3

Article 6.3

Article 6.3

Article 6.4

Article 6.4

Article 6.4

Article 6.5

Article 6.5

Article 6.5

Article 6.6

Article 6.6

Article 6.6

Article 6.7

Article 6.7

Article 6.7

Article 6.7

Article 6.8

Article 6.8

Article 6.8

Article

Article 2.1

Article 2.2

Article 2.3

Article

Article 8.1

Article 8.2

Article 8.3

Article 8.3

Article

Article 11.1

Article 11.1

Article 11.2

Article 11.2

Article 11.3

Article 11.3

Article 11.4

Article 11.4
Article 11.5
Article 11.5
Article 7.1
Article 7.2
Article 7.3
Article 7.4
Article 7.4
Article 7.5
Article 7.6
Article 7.6
Article 7.7
Article
Article 12.1
Article 12.2
Article 12.3
Article 12.4
Article 12.5
Article 12.6
Article 12.7
Article
Article
Article
Article
Article
Article 9.1
Article 9.2
Article 9.3
Article 9.4
Article
Article 10.1
Article 10.1
Article 10.2
Article 10.2
Article 10.2
Article 10.3
Article 10.4
Article 10.5
Article
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 5.4
Article 5.5
Article 5.6
Article 5.7
Article 5.8
Article 5.9

Article 5.10
Article 5.11
Article 5.12
Article 5.13
Article 5.14
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 1.5
Article 1.6
Article 1.6
Article 1.7
Article
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 4.5
Article 4.6
Article 4.7
Article 13.1
Article 13.2
Article 13.3
Article 13.4
Article 13.5
Article 13.6
Article 13.7
Article 13.8
Article 13.8
Article 13.9
Article 13.10
Article 13.11
Article 13.12
Article 13.13
Article 13.14
Article 13.15
Article 13.16
Article 13.17
Article 13.18
Article
Article 10.1
Article 10.1
Article 10.2
Article 10.2
Article 10.2
Article 10.3
Article 10.4

Article 10.5
Article
Article 11.1
Article 11.1
Article 11.2
Article 11.2
Article 11.3
Article 11.3
Article 11.4
Article 11.4
Article 11.5
Article 11.5
Article
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 3.4
Article 3.5
Article 3.6
Article 3.7
Article 3.8
Article 3.9
Article 3.10
Article 3.11
Article 3.12
Article 3.13
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Annexe IV : Personnel d'encadrement
Article
Article 7
Article 2
Article 4
Article 1er
Article 3
Article 6
Article 5
Article 8

Avenant : Annexe VI : Épargne salariale (Avenant n° 32 du 4 novembre 2009)
Article
Article
Article
Avenant : Annexe IX : Compte épargne-temps (Avenant n° 71 du 15 janvier 2019)
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Avenant : Annexe XIII : Partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis (Avenant n° 56 du 21 avril 2016 relatif à l'apprentissage et au
Article 5
Article 6
Article 2
Article 3
Article 4
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 10 avril 2003 relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail
Article
Avenant : Avenant n° 4 du 7 juillet 2003 relatif à l'épargne salariale et au plan d'épargne salariale
Article 1
Article 2
Article 7
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Avenant n° 5 du 26 novembre 2003 relatif au travail de nuit
Article 1er
Article 4
Article 2
Article 3
Article 5
Avenant : Accord du 4 octobre 2004 relatif à la mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle
Article
Avenant : Adhésion par lettre du 22 mai 2007 de la fédération des services CFDT aux avenants des 28 septembre et 20 décembre 2006
Article
Avenant : Avenant n° 19 du 2 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale (art. 3.8)
Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 24 du 17 juillet 2008 relatif aux qualifications professionnelles
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 27 du 5 novembre 2008 portant modification de l'article 7.5.1.1
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 28 du 13 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Avenant n° 29 du 16 janvier 2009 relatif aux qualifications professionnelles
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 33 du 21 avril 2010 portant actualisation de la convention
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 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18

Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30
Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article 35
Article 36
Article 37
Article 38
Article 39
Article 40
Article 41
Article 42
Article 43
Article 44
Article 45
Article 46
Article 47
Article 48
Article 49
Article 50
Article 51
Article 52
Article 53
Avenant : Avenant n° 37 du 28 janvier 2011 portant modification de la convention
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 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Avenant : Avenant n° 40 du 30 novembre 2011 relatif à la prévoyance pour les salariés non cadres
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Avenant n° 52 du 17 septembre 2015 relatif au forfait annuel en jours
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 53 du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Avenant n° 59 du 15 décembre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 65 du 16 mars 2018 portant réécriture du titre II
Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 9 juin 2022 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversi
Article
Article 1er
Article 2
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 3 du 13 juillet 2023 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconve
Article
Article 1er
Article 2
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Avenant n° 22 du 25 avril 2008 relatif au barème des salaires minima
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Avenant n° 80 du 22 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant salaires : Avenant n° 84 du 8 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels
Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant salaires : Avenant n° 88 du 7 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Avenant n° 95 du 4 avril 2025 relatif aux salaires minima conventionnels
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001

ART.

Nota : Les dispositions de la CCN relatives à l'entretien professionnel de seconde partie de carrière étant devenues sans objet compte tenu de la mise en place des entretiens professionnels. Les références relatives aux entretiens professionnels de seconde partie de carrière sont abrogées. (Avenant n° 81 du 9 juillet 2021 - art. 6)

ART.

Les emplois à temps partiel représentent près de 30 % de l'emploi de la branche, compte tenu essentiellement du nombre important de salariés dont la présence est nécessaire simultanément afin d'accueillir et de servir les clients et de procéder à l'encaissement aux moments d'affluence, les magasins étant soumis à des variations extrêmement importantes de fréquentation entre les jours de la semaine, voire du mois, ainsi qu'entre les moments de la journée. Cette particularité, si elle rend plus complexe l'organisation du travail, entraîne d'un point de vue social à la fois des conséquences positives et des risques.

D'une part, l'existence de ces emplois à temps partiel constitue en effet une opportunité précieuse pour de nombreux salariés de concilier la poursuite d'une vie professionnelle avec des responsabilités diverses, familiales notamment, leur permettant, contrairement à une situation fréquente pour les générations précédentes, d'éviter d'interrompre leur carrière pour de longues années, avec toutes les conséquences qui en découlaient en termes de perte d'employabilité et de désinsertion professionnelle, et d'absence de protection sociale propre. L'existence d'emplois à temps partiel permet également à de nombreux étudiants de faire face aux contraintes financières liées à la poursuite d'études. Mais d'autre part, dans une situation de chômage important, des salariés peuvent être amenés à souscrire un contrat de travail à temps partiel non pas pour des motifs de conciliation de leur vie professionnelle avec d'autres impératifs, mais uniquement par défaut, avec des conséquences négatives, en particulier lorsqu'un revenu à temps partiel constitue le seul revenu d'un foyer. Si les enquêtes que les partenaires sociaux ont fait réaliser auprès des travailleurs à temps partiel eux-mêmes montrent que cette situation n'est pas aussi fréquente, elle contribue à susciter, notamment de la part des pouvoirs publics, une vision a priori négative de l'emploi à temps partiel, qui tend à en minimiser les apports.

Dans ce contexte, il appartient aux partenaires sociaux de la branche d'établir des principes et des règles permettant à la fois aux emplois existants d'être pourvus et aux personnes souhaitant exercer leur activité professionnelle à temps partiel de disposer d'offres adaptées, en favorisant le temps partiel choisi. Les partenaires sociaux rappellent que le travail à temps complet doit rester la forme de droit commun de l'emploi salarié au sein de la branche. C'est dans ce cadre, et grâce à un dialogue social constant, que la convention collective nationale a notamment prévu dès 1993, en matière de temps partiel, une durée minimale de référence de 22 heures hebdomadaires, ensuite portée à 25 heures en 2008. Le présent accord poursuit l'élaboration d'un statut du travail à temps partiel correspondant à la fois aux nécessités de fonctionnement des entreprises, en particulier au regard des contraintes des clients eux-mêmes, et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés concernés.

ART. 6.1

6.1.1. Principe d'une durée minimale conventionnelle

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

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

6.1.2. Exceptions : contrats ne relevant pas de la durée minimale

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

L'emploi à temps partiel représente pour les étudiants la possibilité de concilier leurs études avec les moyens de les financer, tout en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sein des établissements permet également de faciliter l'octroi aux autres salariés de repos hebdomadaires incluant le samedi et/ ou le dimanche. Il doit par conséquent être encouragé autant que possible en conciliant au mieux l'organisation du travail des étudiants avec leurs contraintes d'études.

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

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

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

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

Dès lors qu'il informe l'employeur de sa situation et en justifie, le jeune salarié qui a été engagé en tant qu'étudiant et qui ne poursuit plus d'études est prioritaire pour l'attribution d'heures disponibles permettant de lui garantir une rémunération correspondant au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en effectue la demande, pour l'étudiant poursuivant ses études mais atteignant l'âge de 26 ans. Ces dispositions ne remettent pas en cause les usages plus favorables pouvant exister au sein des entreprises en matière de réévaluation des bases contrat des anciens étudiants.

b) Demande individuelle d'un temps choisi inférieur à 26 heures *(1)*

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

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

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

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

c) Contrats dont la durée ne dépasse pas 7 jours ou conclus pour le remplacement d'un salarié

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

6.1.3. Promotion et organisation de la polyactivité

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

Ainsi définie, la polyactivité se distingue du remplacement occasionnel, provisoire et de la polyvalence pratiquée par nature dans les plus petits établissements. Elle est organisée sur deux postes de travail maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des formations professionnelles requises, pour lesquelles les partenaires sociaux rappellent que le dispositif de certificat de qualification professionnelle (voir titre XII, annexe II) est l'un des outils à disposition. Le rôle de l'entretien professionnel est essentiel pour l'organisation de la polyactivité pour les salariés intéressés.

6.1.4. Salariés présents avant le 1er janvier 2015

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

Les entreprises organiseront d'ici à la fin du premier semestre 2015 un échéancier afin de permettre l'effectivité de cette priorité pour les salariés concernés souhaitant en bénéficier. Le rapport annuel de branche sera doté d'un indicateur permettant aux partenaires sociaux d'évaluer le nombre de salariés à temps partiel à 25 et à 26 heures.

(1) Hors étudiants de moins de 26 ans.

ART. 6.1

6.1.1. Principe d'une durée minimale conventionnelle

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

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

6.1.2. Exceptions : contrats ne relevant pas de la durée minimale

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

L'emploi à temps partiel représente pour les étudiants la possibilité de concilier leurs études avec les moyens de les financer, tout en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sein des établissements permet également de faciliter l'octroi aux autres salariés de repos hebdomadaires incluant le samedi et/ ou le dimanche. Il doit par conséquent être encouragé autant que possible en conciliant au mieux l'organisation du travail des étudiants avec leurs contraintes d'études.

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

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

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

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

Dès lors qu'il informe l'employeur de sa situation et en justifie, le jeune salarié qui a été engagé en tant qu'étudiant et qui ne poursuit plus d'études est prioritaire pour l'attribution d'heures disponibles permettant de lui garantir une rémunération correspondant au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en effectue la demande, pour l'étudiant poursuivant ses études mais atteignant l'âge de 26 ans. Ces dispositions ne remettent pas en cause les usages plus favorables pouvant exister au sein des entreprises en matière de réévaluation des bases contrat des anciens étudiants.

b) Demande individuelle d'un temps choisi inférieur à 26 heures *(1)*

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

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

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

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

c) Contrats dont la durée ne dépasse pas 7 jours ou conclus pour le remplacement d'un salarié

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

6.1.3. Promotion et organisation de la polyactivité

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

Ainsi définie, la polyactivité se distingue du remplacement occasionnel, provisoire et de la polyvalence pratiquée par nature dans les plus petits établissements. Elle est organisée sur deux postes de travail maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des formations professionnelles requises, pour lesquelles les partenaires sociaux rappellent que le dispositif de certificat de qualification professionnelle (voir titre XII, annexe II) est l'un des outils à disposition. Le rôle de l'entretien professionnel est essentiel pour l'organisation de la polyactivité pour les salariés intéressés.

6.1.4. Salariés présents avant le 1er janvier 2015

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

Les entreprises organiseront d'ici à la fin du premier semestre 2015 un échéancier afin de permettre l'effectivité de cette priorité pour les salariés concernés souhaitant en bénéficier. Le rapport annuel de branche sera doté d'un indicateur permettant aux partenaires sociaux d'évaluer le nombre de salariés à temps partiel à 25 et à 26 heures.

(1) Hors étudiants de moins de 26 ans.

ART. 6.1

6.1.1. Principe d'une durée minimale conventionnelle

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

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

6.1.2. Exceptions : contrats ne relevant pas de la durée minimale

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

L'emploi à temps partiel représente pour les étudiants la possibilité de concilier leurs études avec les moyens de les financer, tout en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sein des établissements permet également de faciliter l'octroi aux autres salariés de repos hebdomadaires incluant le samedi et/ ou le dimanche. Il doit par conséquent être encouragé autant que possible en conciliant au mieux l'organisation du travail des étudiants avec leurs contraintes d'études.

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

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

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

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

Dès lors qu'il informe l'employeur de sa situation et en justifie, le jeune salarié qui a été engagé en tant qu'étudiant et qui ne poursuit plus d'études est prioritaire pour l'attribution d'heures disponibles permettant de lui garantir une rémunération correspondant au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en effectue la demande, pour l'étudiant poursuivant ses études mais atteignant l'âge de 26 ans. Ces dispositions ne remettent pas en cause les usages plus favorables pouvant exister au sein des entreprises en matière de réévaluation des bases contrat des anciens étudiants.

b) Demande individuelle d'un temps choisi inférieur à 26 heures *(1)*

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

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

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

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

c) Contrats dont la durée ne dépasse pas 7 jours ou conclus pour le remplacement d'un salarié

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

6.1.3. Promotion et organisation de la polyactivité

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

Ainsi définie, la polyactivité se distingue du remplacement occasionnel, provisoire et de la polyvalence pratiquée par nature dans les plus petits établissements. Elle est organisée sur deux postes de travail maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des formations professionnelles requises, pour lesquelles les partenaires sociaux rappellent que le dispositif de certificat de qualification professionnelle (voir titre XII, annexe II) est l'un des outils à disposition. Le rôle de l'entretien professionnel est essentiel pour l'organisation de la polyactivité pour les salariés intéressés.

6.1.4. Salariés présents avant le 1er janvier 2015

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

Les entreprises organiseront d'ici à la fin du premier semestre 2015 un échéancier afin de permettre l'effectivité de cette priorité pour les salariés concernés souhaitant en bénéficier. Le rapport annuel de branche sera doté d'un indicateur permettant aux partenaires sociaux d'évaluer le nombre de salariés à temps partiel à 25 et à 26 heures.

(1) Hors étudiants de moins de 26 ans.

ART. 6.2

6.2.1. Information relative aux horaires

Les horaires de travail doivent être affichés par l'entreprise 2 semaines à l'avance. Ledit affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels. Ces derniers pourront être modifiés en cas de circonstances imprévues.

6.2.2. Plages minimales de travail

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

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

De façon à favoriser des durées contractuelles de travail correspondant au mieux aux attentes de chaque salarié, les signataires recommandent aux entreprises d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Coupures

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

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

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

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

-ou organisation du travail sur 9 demi-journées au maximum ;

-ou plages de travail effectif continu d'une durée minimale de 3 h 30.

Au sens du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de travail effectif sans coupure, et d'au maximum 5 heures.

En outre, lorsque la coupure d'un salarié à temps partiel excède 2 heures, l'amplitude de la journée de travail concernée est limitée à 12 heures (13 heures en cas d'inventaire comptable).

Les entreprises veilleront à prendre en compte les temps de trajet des salariés pour l'organisation de la coupure.

Les dispositions du présent article n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demande expresse de salariés justifiant de motifs personnels ou professionnels impérieux nécessitant une durée de coupure supérieure à 2 heures. Dans ce cas, la durée de coupure peut être d'un commun accord fixée de manière à s'adapter à cette contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les autres éléments contractuels, la durée du travail fixée au contrat peut être modifiée, de manière définitive ou a fortiori temporaire, tant à la baisse (notamment dans le cadre du congé parental d'éducation à temps partiel ou en cas de restrictions médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » correspond au choix des parties au contrat de majorer temporairement la durée contractuelle de travail, afin d'effectuer le remplacement d'un salarié absent, ou en raison d'un besoin temporaire d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, renfort momentané...) ; les heures correspondantes ne constituent donc pas des heures complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le plus souvent vocation à intervenir dans des cas pour lesquels il aurait également pu être recouru au contrat à durée déterminée, la relation contractuelle n'en devient pas pour autant à durée déterminée ; les règles spécifiques du contrat à durée déterminée (cas de recours, mentions obligatoires, etc.) n'ont donc pas vocation à s'appliquer aux avenants temporaires.

a) Priorité au bénéfice des salariés à temps partiel de l'établissement

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à se voir proposer en priorité les compléments d'heures 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. Toutefois, en dehors des avenants conclus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires conclus avec un même salarié à temps partiel est légalement limité à 8 par an, quelle que soit la durée de chacun d'entre eux.

L'attribution des compléments d'heures doit s'effectuer avec équité, afin de ne pas réserver ceux-ci en permanence aux mêmes salariés.

Le salarié peut à tout moment informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer les compléments d'heures.

b) Droit au refus

L'avenant temporaire permet au salarié de n'accepter que les demandes compatibles avec ses propres contraintes. En conséquence, quel que soit le délai dans lequel le complément d'heures est proposé, le salarié ne peut être tenu de l'accepter ; son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il en va de même en cas de refus du salarié de renouvellement d'un avenant.

c) Acceptation de l'avenant

Lorsque le salarié accepte le complément d'heures proposé, un avenant temporaire au contrat de travail est conclu. Il indique la nouvelle durée contractuelle de travail, les dates de prise d'effet et de fin de la modification contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période ainsi définie la durée contractuelle antérieure reprend effet, sauf nouvel avenant. Le retour du salarié dans sa situation d'origine à l'issue de l'avenant constituant la simple application de celui-ci, il ne représente pas une modification de son contrat de travail.

En cas de remplacement d'un salarié absent, le nom de celui-ci doit être indiqué dans l'avenant ou dans un document annexé, faute de quoi l'avenant sera comptabilisé au titre du quota d'avenants annuels hors remplacement.

Lorsque l'avenant ne porte pas temporairement la durée contractuelle de travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que toute heure complémentaire. Toutefois, leur taux de majoration est fixé légalement à 25 % y compris pour celles qui n'excéderaient pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

6.2.5. Heures complémentaires

Le contrat de travail doit prévoir le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle. Le refus par un salarié d'effectuer des heures complémentaires non prévues au contrat ou au-delà des limites prévues par celui-ci ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

a) Exécution des heures complémentaires

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise doit respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue) ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires en question n'est pas fautif, y compris si ces heures sont prévues au contrat.

b) Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont assorties d'une majoration de salaire de 10 % pour celles accomplies dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle de travail et de 25 % pour celles accomplies au-delà.

Par exception, en application de l'article L. 3123-22 du code du travail, lorsque la durée contractuelle de travail est majorée temporairement dans le cadre d'un avenant au contrat (« complément d'heures »), toutes les heures complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée contractuelle résultant de l'avenant temporaire) sont assorties d'une majoration de 25 %, y compris lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

c) Intégration des heures complémentaires dans le contrat de travail

En application des dispositions légales, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou temporaire par avenant « complément d'heures », dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail.

Cette disposition n'est pas applicable :

-en cas d'opposition du salarié concerné en application de l'article L. 3123-13 du code du travail ;

-en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle, dans les conditions prévues à l'article 6.6 ci-après.

> **NOTA**

ART. 6.2

6.2.1. Information relative aux horaires

Les horaires de travail doivent être affichés par l'entreprise 2 semaines à l'avance. Ledit affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels. Ces derniers pourront être modifiés en cas de circonstances imprévues.

6.2.2. Plages minimales de travail

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

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

De façon à favoriser des durées contractuelles de travail correspondant au mieux aux attentes de chaque salarié, les signataires recommandent aux entreprises d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Coupures

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

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

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

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

-ou organisation du travail sur 9 demi-journées au maximum ;

-ou plages de travail effectif continu d'une durée minimale de 3 h 30.

Au sens du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de travail effectif sans coupure, et d'au maximum 5 heures.

En outre, lorsque la coupure d'un salarié à temps partiel excède 2 heures, l'amplitude de la journée de travail concernée est limitée à 12 heures (13 heures en cas d'inventaire comptable).

Les entreprises veilleront à prendre en compte les temps de trajet des salariés pour l'organisation de la coupure.

Les dispositions du présent article n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demande expresse de salariés justifiant de motifs personnels ou professionnels impérieux nécessitant une durée de coupure supérieure à 2 heures. Dans ce cas, la durée de coupure peut être d'un commun accord fixée de manière à s'adapter à cette contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les autres éléments contractuels, la durée du travail fixée au contrat peut être modifiée, de manière définitive ou a fortiori temporaire, tant à la baisse (notamment dans le cadre du congé parental d'éducation à temps partiel ou en cas de restrictions médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » correspond au choix des parties au contrat de majorer temporairement la durée contractuelle de travail, afin d'effectuer le remplacement d'un salarié absent, ou en raison d'un besoin temporaire d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, renfort momentané...) ; les heures correspondantes ne constituent donc pas des heures complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le plus souvent vocation à intervenir dans des cas pour lesquels il aurait également pu être recouru au contrat à durée déterminée, la relation contractuelle n'en devient pas pour autant à durée déterminée ; les règles spécifiques du contrat à durée déterminée (cas de recours, mentions obligatoires, etc.) n'ont donc pas vocation à s'appliquer aux avenants temporaires.

a) Priorité au bénéfice des salariés à temps partiel de l'établissement

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à se voir proposer en priorité les compléments d'heures 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. Toutefois, en dehors des avenants conclus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires conclus avec un même salarié à temps partiel est légalement limité à 8 par an, quelle que soit la durée de chacun d'entre eux.

L'attribution des compléments d'heures doit s'effectuer avec équité, afin de ne pas réserver ceux-ci en permanence aux mêmes salariés.

Le salarié peut à tout moment informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer les compléments d'heures.

b) Droit au refus

L'avenant temporaire permet au salarié de n'accepter que les demandes compatibles avec ses propres contraintes. En conséquence, quel que soit le délai dans lequel le complément d'heures est proposé, le salarié ne peut être tenu de l'accepter ; son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il en va de même en cas de refus du salarié de renouvellement d'un avenant.

c) Acceptation de l'avenant

Lorsque le salarié accepte le complément d'heures proposé, un avenant temporaire au contrat de travail est conclu. Il indique la nouvelle durée contractuelle de travail, les dates de prise d'effet et de fin de la modification contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période ainsi définie la durée contractuelle antérieure reprend effet, sauf nouvel avenant. Le retour du salarié dans sa situation d'origine à l'issue de l'avenant constituant la simple application de celui-ci, il ne représente pas une modification de son contrat de travail.

En cas de remplacement d'un salarié absent, le nom de celui-ci doit être indiqué dans l'avenant ou dans un document annexé, faute de quoi l'avenant sera comptabilisé au titre du quota d'avenants annuels hors remplacement.

Lorsque l'avenant ne porte pas temporairement la durée contractuelle de travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que toute heure complémentaire. Toutefois, leur taux de majoration est fixé légalement à 25 % y compris pour celles qui n'excéderaient pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

6.2.5. Heures complémentaires

Le contrat de travail doit prévoir le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle. Le refus par un salarié d'effectuer des heures complémentaires non prévues au contrat ou au-delà des limites prévues par celui-ci ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

a) Exécution des heures complémentaires

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise doit respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue) ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires en question n'est pas fautif, y compris si ces heures sont prévues au contrat.

b) Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont assorties d'une majoration de salaire de 10 % pour celles accomplies dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle de travail et de 25 % pour celles accomplies au-delà.

Par exception, en application de l'article L. 3123-22 du code du travail, lorsque la durée contractuelle de travail est majorée temporairement dans le cadre d'un avenant au contrat (« complément d'heures »), toutes les heures complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée contractuelle résultant de l'avenant temporaire) sont assorties d'une majoration de 25 %, y compris lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

c) Intégration des heures complémentaires dans le contrat de travail

En application des dispositions légales, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou temporaire par avenant « complément d'heures », dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail.

Cette disposition n'est pas applicable :

-en cas d'opposition du salarié concerné en application de l'article L. 3123-13 du code du travail ;

-en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle, dans les conditions prévues à l'article 6.6 ci-après.

> **NOTA**

ART. 6.2

6.2.1. Information relative aux horaires

Les horaires de travail doivent être affichés par l'entreprise 2 semaines à l'avance. Ledit affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels. Ces derniers pourront être modifiés en cas de circonstances imprévues.

6.2.2. Plages minimales de travail

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

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

De façon à favoriser des durées contractuelles de travail correspondant au mieux aux attentes de chaque salarié, les signataires recommandent aux entreprises d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Coupures

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

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

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

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

-ou organisation du travail sur 9 demi-journées au maximum ;

-ou plages de travail effectif continu d'une durée minimale de 3 h 30.

Au sens du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de travail effectif sans coupure, et d'au maximum 5 heures.

En outre, lorsque la coupure d'un salarié à temps partiel excède 2 heures, l'amplitude de la journée de travail concernée est limitée à 12 heures (13 heures en cas d'inventaire comptable).

Les entreprises veilleront à prendre en compte les temps de trajet des salariés pour l'organisation de la coupure.

Les dispositions du présent article n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demande expresse de salariés justifiant de motifs personnels ou professionnels impérieux nécessitant une durée de coupure supérieure à 2 heures. Dans ce cas, la durée de coupure peut être d'un commun accord fixée de manière à s'adapter à cette contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les autres éléments contractuels, la durée du travail fixée au contrat peut être modifiée, de manière définitive ou a fortiori temporaire, tant à la baisse (notamment dans le cadre du congé parental d'éducation à temps partiel ou en cas de restrictions médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » correspond au choix des parties au contrat de majorer temporairement la durée contractuelle de travail, afin d'effectuer le remplacement d'un salarié absent, ou en raison d'un besoin temporaire d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, renfort momentané...) ; les heures correspondantes ne constituent donc pas des heures complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le plus souvent vocation à intervenir dans des cas pour lesquels il aurait également pu être recouru au contrat à durée déterminée, la relation contractuelle n'en devient pas pour autant à durée déterminée ; les règles spécifiques du contrat à durée déterminée (cas de recours, mentions obligatoires, etc.) n'ont donc pas vocation à s'appliquer aux avenants temporaires.

a) Priorité au bénéfice des salariés à temps partiel de l'établissement

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à se voir proposer en priorité les compléments d'heures 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. Toutefois, en dehors des avenants conclus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires conclus avec un même salarié à temps partiel est légalement limité à 8 par an, quelle que soit la durée de chacun d'entre eux.

L'attribution des compléments d'heures doit s'effectuer avec équité, afin de ne pas réserver ceux-ci en permanence aux mêmes salariés.

Le salarié peut à tout moment informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer les compléments d'heures.

b) Droit au refus

L'avenant temporaire permet au salarié de n'accepter que les demandes compatibles avec ses propres contraintes. En conséquence, quel que soit le délai dans lequel le complément d'heures est proposé, le salarié ne peut être tenu de l'accepter ; son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il en va de même en cas de refus du salarié de renouvellement d'un avenant.

c) Acceptation de l'avenant

Lorsque le salarié accepte le complément d'heures proposé, un avenant temporaire au contrat de travail est conclu. Il indique la nouvelle durée contractuelle de travail, les dates de prise d'effet et de fin de la modification contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période ainsi définie la durée contractuelle antérieure reprend effet, sauf nouvel avenant. Le retour du salarié dans sa situation d'origine à l'issue de l'avenant constituant la simple application de celui-ci, il ne représente pas une modification de son contrat de travail.

En cas de remplacement d'un salarié absent, le nom de celui-ci doit être indiqué dans l'avenant ou dans un document annexé, faute de quoi l'avenant sera comptabilisé au titre du quota d'avenants annuels hors remplacement.

Lorsque l'avenant ne porte pas temporairement la durée contractuelle de travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que toute heure complémentaire. Toutefois, leur taux de majoration est fixé légalement à 25 % y compris pour celles qui n'excéderaient pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

6.2.5. Heures complémentaires

Le contrat de travail doit prévoir le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle. Le refus par un salarié d'effectuer des heures complémentaires non prévues au contrat ou au-delà des limites prévues par celui-ci ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

a) Exécution des heures complémentaires

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise doit respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue) ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires en question n'est pas fautif, y compris si ces heures sont prévues au contrat.

b) Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont assorties d'une majoration de salaire de 10 % pour celles accomplies dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle de travail et de 25 % pour celles accomplies au-delà.

Par exception, en application de l'article L. 3123-22 du code du travail, lorsque la durée contractuelle de travail est majorée temporairement dans le cadre d'un avenant au contrat (« complément d'heures »), toutes les heures complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée contractuelle résultant de l'avenant temporaire) sont assorties d'une majoration de 25 %, y compris lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

c) Intégration des heures complémentaires dans le contrat de travail

En application des dispositions légales, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou temporaire par avenant « complément d'heures », dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail.

Cette disposition n'est pas applicable :

-en cas d'opposition du salarié concerné en application de l'article L. 3123-13 du code du travail ;

-en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle, dans les conditions prévues à l'article 6.6 ci-après.

> **NOTA**

ART. 6.3

6.3.1. Forme, cas de recours

La nature du contrat de travail des salariés à temps partiel est en principe à durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut être souscrit que dans les cas prévus aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du code du travail.

Afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises privilégieront les salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail dans le cadre d'avenants temporaires à leur horaire régulier « compléments d'heures » tels que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Mentions obligatoires

Qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Il mentionne notamment :

-la qualification du salarié ;

-la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

-les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ;

-les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail contractuelle ;

-le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat ;

-les éléments de la rémunération ;

-lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les 2 demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire conventionnel ;

-les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage) ;

-lorsqu'il est à durée déterminée, le motif précis de son recours ainsi que les autres mentions prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Modification de la répartition des horaires prévue au contrat

À moins qu'elle n'intervienne d'un commun accord, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 2 semaines au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai se substitue au délai de 7 jours prévu par la loi. La notification est écrite.

En application de l'article L. 3123-12 du code du travail, lorsque le contrat de travail ne prévoit pas les cas et la nature des modifications de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, celles-ci ne peuvent être imposées au salarié, et son refus ne constitue alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une modification de la répartition de la durée de travail intervient en application du contrat et dans un cas qu'il prévoit, le salarié peut la refuser lorsqu'elle n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

ART. 6.3

6.3.1. Forme, cas de recours

La nature du contrat de travail des salariés à temps partiel est en principe à durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut être souscrit que dans les cas prévus aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du code du travail.

Afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises privilégieront les salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail dans le cadre d'avenants temporaires à leur horaire régulier « compléments d'heures » tels que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Mentions obligatoires

Qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Il mentionne notamment :

-la qualification du salarié ;

-la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

-les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ;

-les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail contractuelle ;

-le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat ;

-les éléments de la rémunération ;

-lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les 2 demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire conventionnel ;

-les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage) ;

-lorsqu'il est à durée déterminée, le motif précis de son recours ainsi que les autres mentions prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Modification de la répartition des horaires prévue au contrat

À moins qu'elle n'intervienne d'un commun accord, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 2 semaines au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai se substitue au délai de 7 jours prévu par la loi. La notification est écrite.

En application de l'article L. 3123-12 du code du travail, lorsque le contrat de travail ne prévoit pas les cas et la nature des modifications de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, celles-ci ne peuvent être imposées au salarié, et son refus ne constitue alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une modification de la répartition de la durée de travail intervient en application du contrat et dans un cas qu'il prévoit, le salarié peut la refuser lorsqu'elle n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

ART. 6.3

6.3.1. Forme, cas de recours

La nature du contrat de travail des salariés à temps partiel est en principe à durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut être souscrit que dans les cas prévus aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du code du travail.

Afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises privilégieront les salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail dans le cadre d'avenants temporaires à leur horaire régulier « compléments d'heures » tels que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Mentions obligatoires

Qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Il mentionne notamment :

-la qualification du salarié ;

-la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

-les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ;

-les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail contractuelle ;

-le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat ;

-les éléments de la rémunération ;

-lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les 2 demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire conventionnel ;

-les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage) ;

-lorsqu'il est à durée déterminée, le motif précis de son recours ainsi que les autres mentions prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Modification de la répartition des horaires prévue au contrat

À moins qu'elle n'intervienne d'un commun accord, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 2 semaines au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai se substitue au délai de 7 jours prévu par la loi. La notification est écrite.

En application de l'article L. 3123-12 du code du travail, lorsque le contrat de travail ne prévoit pas les cas et la nature des modifications de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, celles-ci ne peuvent être imposées au salarié, et son refus ne constitue alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une modification de la répartition de la durée de travail intervient en application du contrat et dans un cas qu'il prévoit, le salarié peut la refuser lorsqu'elle n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

ART. 6.4

6.4.1. Embauche

Lors du recrutement, les entreprises communiqueront au candidat à un emploi à temps partiel l'ensemble des informations précises concernant le poste à pourvoir, la nature du contrat de travail (à temps partiel, durée contractuelle, heures complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elles sont également incitées à attirer l'attention du candidat sur la compatibilité de l'emploi offert avec sa situation personnelle. Elles porteront également la plus grande attention aux questions particulières du salarié en termes de disponibilité afin de rechercher les meilleures solutions possibles de conciliation de son organisation personnelle avec les contraintes de l'entreprise.

6.4.2. Égalité de traitement

6.4.2. a. Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment en termes de promotion, de formation, d'accès au logement-dans le cadre « du 1 % logement »-sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2. b. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

6.4.2. c. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « protection » (longue maladie, maladie professionnelle, accident du travail, maternité) est identique à celle du personnel à temps complet.

6.4.2. d. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère de salaire, s'effectue selon le cas :

-soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;

-soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

6.4.3. Rémunération

a) Principes

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire contractuel (pouvant inclure les heures prévues par avenant temporaire selon la durée de celui-ci) est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires sont rémunérées en sus, assorties des majorations légales.

Pour l'application de l'article 3.6 « Prime annuelle », la notion de « salaire de base de novembre » doit s'entendre du salaire correspondant à l'horaire moyen mensuel contractuel au cours des 12 mois précédant le mois de son versement, calculé en tenant compte des avenants temporaires qui ont pu s'appliquer pendant cette période, la prise en compte des absences éventuelles étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

b) Rémunération des salariés à temps partiel titulaires d'un mandat de représentation du personnel

En application de l'article L. 3123-14 du code du travail, « le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise ». Toutefois, les entreprises peuvent renoncer à se prévaloir de cette disposition. Elles ne pourront dans ce cas être tenues d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

6.4.4. Jours fériés

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du travail prévue au contrat ne peut être modifiée en vue de faire échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les heures de travail perdues du fait du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

6.4.5. Parcours professionnel et formation

Les salariés à temps partiel ne doivent pas subir du fait de leur durée de travail de restriction d'accès aux possibilités de formation professionnelle, ni se voir privés des possibilités d'évolution professionnelle ouvertes aux salariés employés à temps complet sur un même poste.

Les dispositions spécifiques qui leur sont applicables en matière de formation professionnelle figurent au titre XII de la présente convention.

6.4.6. Compte épargne-temps

Les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée bénéficient du compte épargne-temps selon les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le compte épargne-temps, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de celui-ci en application de l'annexe IX de la présente convention sur la durée et l'organisation du travail.

6.4.7. Cumul d'emplois

Lorsqu'un salarié souhaite occuper un second emploi et demande pour cela un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le plus ancien tout justificatif. Celui-ci examinera la demande du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires individuels doit en effet être privilégié pour les salariés intéressés. Les périodes d'emploi seront précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une autre activité professionnelle, compatible avec les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne peut y faire obstacle en modifiant l'organisation de ces périodes.

ART. 6.4

6.4.1. Embauche

Lors du recrutement, les entreprises communiqueront au candidat à un emploi à temps partiel l'ensemble des informations précises concernant le poste à pourvoir, la nature du contrat de travail (à temps partiel, durée contractuelle, heures complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elles sont également incitées à attirer l'attention du candidat sur la compatibilité de l'emploi offert avec sa situation personnelle. Elles porteront également la plus grande attention aux questions particulières du salarié en termes de disponibilité afin de rechercher les meilleures solutions possibles de conciliation de son organisation personnelle avec les contraintes de l'entreprise.

6.4.2. Égalité de traitement

6.4.2. a. Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment en termes de promotion, de formation, d'accès au logement-dans le cadre « du 1 % logement »-sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2. b. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

6.4.2. c. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « protection » (longue maladie, maladie professionnelle, accident du travail, maternité) est identique à celle du personnel à temps complet.

6.4.2. d. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère de salaire, s'effectue selon le cas :

-soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;

-soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

6.4.3. Rémunération

a) Principes

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire contractuel (pouvant inclure les heures prévues par avenant temporaire selon la durée de celui-ci) est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires sont rémunérées en sus, assorties des majorations légales.

Pour l'application de l'article 3.6 « Prime annuelle », la notion de « salaire de base de novembre » doit s'entendre du salaire correspondant à l'horaire moyen mensuel contractuel au cours des 12 mois précédant le mois de son versement, calculé en tenant compte des avenants temporaires qui ont pu s'appliquer pendant cette période, la prise en compte des absences éventuelles étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

b) Rémunération des salariés à temps partiel titulaires d'un mandat de représentation du personnel

En application de l'article L. 3123-14 du code du travail, « le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise ». Toutefois, les entreprises peuvent renoncer à se prévaloir de cette disposition. Elles ne pourront dans ce cas être tenues d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

6.4.4. Jours fériés

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du travail prévue au contrat ne peut être modifiée en vue de faire échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les heures de travail perdues du fait du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

6.4.5. Parcours professionnel et formation

Les salariés à temps partiel ne doivent pas subir du fait de leur durée de travail de restriction d'accès aux possibilités de formation professionnelle, ni se voir privés des possibilités d'évolution professionnelle ouvertes aux salariés employés à temps complet sur un même poste.

Les dispositions spécifiques qui leur sont applicables en matière de formation professionnelle figurent au titre XII de la présente convention.

6.4.6. Compte épargne-temps

Les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée bénéficient du compte épargne-temps selon les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le compte épargne-temps, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de celui-ci en application de l'annexe IX de la présente convention sur la durée et l'organisation du travail.

6.4.7. Cumul d'emplois

Lorsqu'un salarié souhaite occuper un second emploi et demande pour cela un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le plus ancien tout justificatif. Celui-ci examinera la demande du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires individuels doit en effet être privilégié pour les salariés intéressés. Les périodes d'emploi seront précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une autre activité professionnelle, compatible avec les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne peut y faire obstacle en modifiant l'organisation de ces périodes.

ART. 6.4

6.4.1. Embauche

Lors du recrutement, les entreprises communiqueront au candidat à un emploi à temps partiel l'ensemble des informations précises concernant le poste à pourvoir, la nature du contrat de travail (à temps partiel, durée contractuelle, heures complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elles sont également incitées à attirer l'attention du candidat sur la compatibilité de l'emploi offert avec sa situation personnelle. Elles porteront également la plus grande attention aux questions particulières du salarié en termes de disponibilité afin de rechercher les meilleures solutions possibles de conciliation de son organisation personnelle avec les contraintes de l'entreprise.

6.4.2. Égalité de traitement

6.4.2. a. Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment en termes de promotion, de formation, d'accès au logement-dans le cadre « du 1 % logement »-sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2. b. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

6.4.2. c. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « protection » (longue maladie, maladie professionnelle, accident du travail, maternité) est identique à celle du personnel à temps complet.

6.4.2. d. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère de salaire, s'effectue selon le cas :

-soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;

-soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

6.4.3. Rémunération

a) Principes

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire contractuel (pouvant inclure les heures prévues par avenant temporaire selon la durée de celui-ci) est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires sont rémunérées en sus, assorties des majorations légales.

Pour l'application de l'article 3.6 « Prime annuelle », la notion de « salaire de base de novembre » doit s'entendre du salaire correspondant à l'horaire moyen mensuel contractuel au cours des 12 mois précédant le mois de son versement, calculé en tenant compte des avenants temporaires qui ont pu s'appliquer pendant cette période, la prise en compte des absences éventuelles étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

b) Rémunération des salariés à temps partiel titulaires d'un mandat de représentation du personnel

En application de l'article L. 3123-14 du code du travail, « le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise ». Toutefois, les entreprises peuvent renoncer à se prévaloir de cette disposition. Elles ne pourront dans ce cas être tenues d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

6.4.4. Jours fériés

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du travail prévue au contrat ne peut être modifiée en vue de faire échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les heures de travail perdues du fait du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

6.4.5. Parcours professionnel et formation

Les salariés à temps partiel ne doivent pas subir du fait de leur durée de travail de restriction d'accès aux possibilités de formation professionnelle, ni se voir privés des possibilités d'évolution professionnelle ouvertes aux salariés employés à temps complet sur un même poste.

Les dispositions spécifiques qui leur sont applicables en matière de formation professionnelle figurent au titre XII de la présente convention.

6.4.6. Compte épargne-temps

Les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée bénéficient du compte épargne-temps selon les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le compte épargne-temps, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de celui-ci en application de l'annexe IX de la présente convention sur la durée et l'organisation du travail.

6.4.7. Cumul d'emplois

Lorsqu'un salarié souhaite occuper un second emploi et demande pour cela un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le plus ancien tout justificatif. Celui-ci examinera la demande du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires individuels doit en effet être privilégié pour les salariés intéressés. Les périodes d'emploi seront précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une autre activité professionnelle, compatible avec les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne peut y faire obstacle en modifiant l'organisation de ces périodes.

ART. 6.5

6.5.1. Information sur les emplois disponibles

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidat à ces emplois. Les entreprises devront s'assurer de l'efficacité des circuits d'information mis en place, telles les bourses de l'emploi et toute autre forme d'affichage sur le lieu de travail.

6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit prioritaire, à compétences égales, pour obtenir un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

6.5.3. Salariés à temps complet

a) Modalités de demande de passage à temps partiel

La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit. À compter de la réception de la notification écrite, l'employeur dispose de 2 mois maximum pour apporter obligatoirement une réponse motivée. En cas de refus, il doit :

-justifier de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;

-ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;

-ou encore démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Lorsque la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi, dont la date de mise en œuvre, qui doit être la plus rapide possible et compatible à la demande du salarié, doit être revêtu de l'accord exprès du salarié.

b) Réduction sous forme de semaines non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-2 du code du travail, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de sa vie familiale.

c) Réduction de la durée de travail pour motif économique

En cas de licenciement ou de mise à la retraite d'un salarié dans l'année suivant la date d'effet d'un passage de temps complet à temps partiel pour motif économique, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculé, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

ART. 6.5

6.5.1. Information sur les emplois disponibles

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidat à ces emplois. Les entreprises devront s'assurer de l'efficacité des circuits d'information mis en place, telles les bourses de l'emploi et toute autre forme d'affichage sur le lieu de travail.

6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit prioritaire, à compétences égales, pour obtenir un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

6.5.3. Salariés à temps complet

a) Modalités de demande de passage à temps partiel

La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit. À compter de la réception de la notification écrite, l'employeur dispose de 2 mois maximum pour apporter obligatoirement une réponse motivée. En cas de refus, il doit :

-justifier de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;

-ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;

-ou encore démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Lorsque la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi, dont la date de mise en œuvre, qui doit être la plus rapide possible et compatible à la demande du salarié, doit être revêtu de l'accord exprès du salarié.

b) Réduction sous forme de semaines non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-2 du code du travail, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de sa vie familiale.

c) Réduction de la durée de travail pour motif économique

En cas de licenciement ou de mise à la retraite d'un salarié dans l'année suivant la date d'effet d'un passage de temps complet à temps partiel pour motif économique, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculé, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

ART. 6.5

6.5.1. Information sur les emplois disponibles

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidat à ces emplois. Les entreprises devront s'assurer de l'efficacité des circuits d'information mis en place, telles les bourses de l'emploi et toute autre forme d'affichage sur le lieu de travail.

6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit prioritaire, à compétences égales, pour obtenir un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

6.5.3. Salariés à temps complet

a) Modalités de demande de passage à temps partiel

La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit. À compter de la réception de la notification écrite, l'employeur dispose de 2 mois maximum pour apporter obligatoirement une réponse motivée. En cas de refus, il doit :

-justifier de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;

-ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;

-ou encore démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Lorsque la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi, dont la date de mise en œuvre, qui doit être la plus rapide possible et compatible à la demande du salarié, doit être revêtu de l'accord exprès du salarié.

b) Réduction sous forme de semaines non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-2 du code du travail, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de sa vie familiale.

c) Réduction de la durée de travail pour motif économique

En cas de licenciement ou de mise à la retraite d'un salarié dans l'année suivant la date d'effet d'un passage de temps complet à temps partiel pour motif économique, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculé, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

ART. 6.6

Le travail à temps partiel peut être aménagé avec, dans certaines limites, une variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans le contrat de travail, sur une base annuelle.

La mise en œuvre de ce dispositif vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. À cet effet, le temps partiel aménagé doit notamment apporter :

- aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;

- à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est entendu que les salariés exerçant leur activité dans le cadre annuel bénéficient de l'ensemble des dispositions prévues au présent titre pour les salariés à temps partiel (plages minimales, régime des coupures, majoration des heures complémentaires...).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

6.6.1. Durée minimale du travail à temps partiel aménagé sur l'année

6.6.1.a. La base contractuelle minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel aménagé est de 29 heures, pauses payées comprises, ou de leur équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une organisation de leurs horaires sur une base annuelle et une variation de plus ou moins 4 heures de travail par semaine. La durée hebdomadaire ou mensuelle devra correspondre en moyenne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.b. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'une garantie de 29 heures minimum peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle, avec une variation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures de travail.

6.6.2. Programmation et information des salariés

6.6.2.a. La programmation indicative sera communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prendra en compte lors de son élaboration, notamment :

- les périodes susceptibles d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;

- la périodicité des ajustements de la programmation permettant de tenir compte d'événements connus par avance de l'entreprise, selon des délais variables (salariés partant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation...) ;

- les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité.

6.6.2.b. La programmation indicative visée à l'alinéa précédent sera soumise au comité social et économique, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dans tous les cas, elle sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

6.6.2.c. Les salariés seront avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai pouvant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue).

6.6.2.d. La programmation indicative peut être modifiée à l'issue de chaque période d'aménagement.

6.6.3. Compte de compensation, rémunération

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à son horaire contractuel. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période d'aménagement. Il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail seront décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.2.5 du titre V de la présente convention, soit :

- quotidiennement par enregistrement selon tous moyens (badgeuse, cahier d'émargement, pointeuse, par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;

- chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

La rémunération sera lissée sur la moyenne de 29 heures minimales hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cours d'année, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de contrat de travail et comparé à l'horaire moyen pour l'année.

S'il apparaît, après calcul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui sont rémunérées avec le solde de tout compte.

En cas de durée du travail inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tout compte. Aucune retenue ne pourra toutefois être opérée en cas de licenciement économique après ou pendant une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.a. Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces absences ne sont donc retenues que pour leur durée réelle, c'est-à-dire pour le temps pendant lequel le salarié aurait travaillé s'il avait été présent.

6.6.4.b. Sauf application de l'article L. 3121-50 du code du travail, lorsque l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle du fait du salarié, l'employeur pourra régulariser le salaire en fonction des heures non effectuées (sauf en cas de maintien de celui-ci en application d'une disposition légale ou conventionnelle), ou reporter les heures d'absence dites récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.c. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée pour l'année, les heures de dépassement sont rémunérées au taux légal et l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. (1)

(1) L'article 6.6.4.c de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3123-17 du code du travail.
(Arrêté du 27 octobre 2014 - art. 1)

> **NOTA**

ART. 6.6

Le travail à temps partiel peut être aménagé avec, dans certaines limites, une variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans le contrat de travail, sur une base annuelle.

La mise en œuvre de ce dispositif vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. À cet effet, le temps partiel aménagé doit notamment apporter :

- aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;

- à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est entendu que les salariés exerçant leur activité dans le cadre annuel bénéficient de l'ensemble des dispositions prévues au présent titre pour les salariés à temps partiel (plages minimales, régime des coupures, majoration des heures complémentaires...).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

6.6.1. Durée minimale du travail à temps partiel aménagé sur l'année

6.6.1.a. La base contractuelle minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel aménagé est de 29 heures, pauses payées comprises, ou de leur équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une organisation de leurs horaires sur une base annuelle et une variation de plus ou moins 4 heures de travail par semaine. La durée hebdomadaire ou mensuelle devra correspondre en moyenne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.b. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'une garantie de 29 heures minimum peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle, avec une variation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures de travail.

6.6.2. Programmation et information des salariés

6.6.2.a. La programmation indicative sera communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prendra en compte lors de son élaboration, notamment :

- les périodes susceptibles d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;

- la périodicité des ajustements de la programmation permettant de tenir compte d'événements connus par avance de l'entreprise, selon des délais variables (salariés partant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation...) ;

- les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité.

6.6.2.b. La programmation indicative visée à l'alinéa précédent sera soumise au comité social et économique, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dans tous les cas, elle sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

6.6.2.c. Les salariés seront avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai pouvant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue).

6.6.2.d. La programmation indicative peut être modifiée à l'issue de chaque période d'aménagement.

6.6.3. Compte de compensation, rémunération

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à son horaire contractuel. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période d'aménagement. Il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail seront décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.2.5 du titre V de la présente convention, soit :

- quotidiennement par enregistrement selon tous moyens (badgeuse, cahier d'émargement, pointeuse, par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;

- chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

La rémunération sera lissée sur la moyenne de 29 heures minimales hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cours d'année, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de contrat de travail et comparé à l'horaire moyen pour l'année.

S'il apparaît, après calcul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui sont rémunérées avec le solde de tout compte.

En cas de durée du travail inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tout compte. Aucune retenue ne pourra toutefois être opérée en cas de licenciement économique après ou pendant une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.a. Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces absences ne sont donc retenues que pour leur durée réelle, c'est-à-dire pour le temps pendant lequel le salarié aurait travaillé s'il avait été présent.

6.6.4.b. Sauf application de l'article L. 3121-50 du code du travail, lorsque l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle du fait du salarié, l'employeur pourra régulariser le salaire en fonction des heures non effectuées (sauf en cas de maintien de celui-ci en application d'une disposition légale ou conventionnelle), ou reporter les heures d'absence dites récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.c. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée pour l'année, les heures de dépassement sont rémunérées au taux légal et l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. (1)

(1) L'article 6.6.4.c de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3123-17 du code du travail.
(Arrêté du 27 octobre 2014 - art. 1)

> **NOTA**

ART. 6.6

Le travail à temps partiel peut être aménagé avec, dans certaines limites, une variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans le contrat de travail, sur une base annuelle.

La mise en œuvre de ce dispositif vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. À cet effet, le temps partiel aménagé doit notamment apporter :

- aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;

- à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est entendu que les salariés exerçant leur activité dans le cadre annuel bénéficient de l'ensemble des dispositions prévues au présent titre pour les salariés à temps partiel (plages minimales, régime des coupures, majoration des heures complémentaires...).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

6.6.1. Durée minimale du travail à temps partiel aménagé sur l'année

6.6.1.a. La base contractuelle minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel aménagé est de 29 heures, pauses payées comprises, ou de leur équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une organisation de leurs horaires sur une base annuelle et une variation de plus ou moins 4 heures de travail par semaine. La durée hebdomadaire ou mensuelle devra correspondre en moyenne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.b. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'une garantie de 29 heures minimum peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle, avec une variation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures de travail.

6.6.2. Programmation et information des salariés

6.6.2.a. La programmation indicative sera communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prendra en compte lors de son élaboration, notamment :

- les périodes susceptibles d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;

- la périodicité des ajustements de la programmation permettant de tenir compte d'événements connus par avance de l'entreprise, selon des délais variables (salariés partant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation...) ;

- les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité.

6.6.2.b. La programmation indicative visée à l'alinéa précédent sera soumise au comité social et économique, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dans tous les cas, elle sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

6.6.2.c. Les salariés seront avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai pouvant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue).

6.6.2.d. La programmation indicative peut être modifiée à l'issue de chaque période d'aménagement.

6.6.3. Compte de compensation, rémunération

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à son horaire contractuel. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période d'aménagement. Il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail seront décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.2.5 du titre V de la présente convention, soit :

- quotidiennement par enregistrement selon tous moyens (badgeuse, cahier d'émargement, pointeuse, par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;

- chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

La rémunération sera lissée sur la moyenne de 29 heures minimales hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cours d'année, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de contrat de travail et comparé à l'horaire moyen pour l'année.

S'il apparaît, après calcul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui sont rémunérées avec le solde de tout compte.

En cas de durée du travail inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tout compte. Aucune retenue ne pourra toutefois être opérée en cas de licenciement économique après ou pendant une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.a. Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces absences ne sont donc retenues que pour leur durée réelle, c'est-à-dire pour le temps pendant lequel le salarié aurait travaillé s'il avait été présent.

6.6.4.b. Sauf application de l'article L. 3121-50 du code du travail, lorsque l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle du fait du salarié, l'employeur pourra régulariser le salaire en fonction des heures non effectuées (sauf en cas de maintien de celui-ci en application d'une disposition légale ou conventionnelle), ou reporter les heures d'absence dites récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.c. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée pour l'année, les heures de dépassement sont rémunérées au taux légal et l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. (1)

(1) L'article 6.6.4.c de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3123-17 du code du travail.
(Arrêté du 27 octobre 2014 - art. 1)

> **NOTA**

ART. 6.7

6.7.1. Dans les entreprises qui en disposent, le comité social et économique, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité social et économique, préalablement à cette réunion. Dans les entreprises qui en relèvent, il sera ensuite intégré à la base de données économiques et sociales de l'entreprise.

6.7.2. La discussion de la programmation annuelle indicative de la durée et de la répartition du temps de travail prévues dans les accords collectifs sur la durée du travail portera également sur le travail à temps partiel aménagé sur l'année.

6.7.3. Pour les entreprises disposant d'un comité social et économique, les partenaires sociaux signataires rappellent que la mise en place de la polyactivité dans l'organisation du travail de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mesure ponctuelle ou isolée, donne lieu à information et consultation.

6.7.4. Le comité social et économique sera informé trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les informations ci-dessus mentionnées seront, conformément aux articles L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du code du travail, intégrées à la base de données économiques et sociales de l'entreprise pour celles qui y sont soumises, et mises à jour périodiquement.

ART. 6.7

6.7.1. Dans les entreprises qui en disposent, le comité social et économique, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité social et économique, préalablement à cette réunion. Dans les entreprises qui en relèvent, il sera ensuite intégré à la base de données économiques et sociales de l'entreprise.

6.7.2. La discussion de la programmation annuelle indicative de la durée et de la répartition du temps de travail prévues dans les accords collectifs sur la durée du travail portera également sur le travail à temps partiel aménagé sur l'année.

6.7.3. Pour les entreprises disposant d'un comité social et économique, les partenaires sociaux signataires rappellent que la mise en place de la polyactivité dans l'organisation du travail de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mesure ponctuelle ou isolée, donne lieu à information et consultation.

6.7.4. Le comité social et économique sera informé trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les informations ci-dessus mentionnées seront, conformément aux articles L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du code du travail, intégrées à la base de données économiques et sociales de l'entreprise pour celles qui y sont soumises, et mises à jour périodiquement.

ART. 6.7

6.7.1. Dans les entreprises qui en disposent, le comité social et économique, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité social et économique, préalablement à cette réunion. Dans les entreprises qui en relèvent, il sera ensuite intégré à la base de données économiques et sociales de l'entreprise.

6.7.2. La discussion de la programmation annuelle indicative de la durée et de la répartition du temps de travail prévues dans les accords collectifs sur la durée du travail portera également sur le travail à temps partiel aménagé sur l'année.

6.7.3. Pour les entreprises disposant d'un comité social et économique, les partenaires sociaux signataires rappellent que la mise en place de la polyactivité dans l'organisation du travail de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mesure ponctuelle ou isolée, donne lieu à information et consultation.

6.7.4. Le comité social et économique sera informé trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les informations ci-dessus mentionnées seront, conformément aux articles L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du code du travail, intégrées à la base de données économiques et sociales de l'entreprise pour celles qui y sont soumises, et mises à jour périodiquement.

ART. 6.7

6.7.1. Dans les entreprises qui en disposent, le comité social et économique, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité social et économique, préalablement à cette réunion. Dans les entreprises qui en relèvent, il sera ensuite intégré à la base de données économiques et sociales de l'entreprise.

6.7.2. La discussion de la programmation annuelle indicative de la durée et de la répartition du temps de travail prévues dans les accords collectifs sur la durée du travail portera également sur le travail à temps partiel aménagé sur l'année.

6.7.3. Pour les entreprises disposant d'un comité social et économique, les partenaires sociaux signataires rappellent que la mise en place de la polyactivité dans l'organisation du travail de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mesure ponctuelle ou isolée, donne lieu à information et consultation.

6.7.4. Le comité social et économique sera informé trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les informations ci-dessus mentionnées seront, conformément aux articles L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du code du travail, intégrées à la base de données économiques et sociales de l'entreprise pour celles qui y sont soumises, et mises à jour périodiquement.

ART. 6.8

Les partenaires sociaux de la branche se sont dotés des moyens d'identifier les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation en 2009 puis en 2013 d'une étude confiée à un organisme extérieur, sur la base d'un questionnaire validé paritairement et sous le contrôle paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

Les signataires du présent accord se fixent pour objectif d'évaluer périodiquement, dans un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la situation des salariés à temps partiel.

Ils se rencontreront également pour examiner les suites à donner aux modifications de la législation qui pourraient intervenir en matière de travail à temps partiel.

NOTA

ART. 6.8

Les partenaires sociaux de la branche se sont dotés des moyens d'identifier les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation en 2009 puis en 2013 d'une étude confiée à un organisme extérieur, sur la base d'un questionnaire validé paritairement et sous le contrôle paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

Les signataires du présent accord se fixent pour objectif d'évaluer périodiquement, dans un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la situation des salariés à temps partiel.

Ils se rencontreront également pour examiner les suites à donner aux modifications de la législation qui pourraient intervenir en matière de travail à temps partiel.

NOTA

ART. 6.8

Les partenaires sociaux de la branche se sont dotés des moyens d'identifier les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation en 2009 puis en 2013 d'une étude confiée à un organisme extérieur, sur la base d'un questionnaire validé paritairement et sous le contrôle paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

Les signataires du présent accord se fixent pour objectif d'évaluer périodiquement, dans un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la situation des salariés à temps partiel.

Ils se rencontreront également pour examiner les suites à donner aux modifications de la législation qui pourraient intervenir en matière de travail à temps partiel.

NOTA

ART.

Les conventions collectives nationales du commerce à prédominance alimentaire (n° 3021) et des entrepôts d'alimentation (n° 3166) ont été signées le 29 mai 1969.

Elles comportent, pour l'essentiel, des dispositions similaires ; les négociations paritaires en vue de leur aménagement étant communes, il a donc été décidé en mai 1997, lors de la révision du système de classifications professionnelles, de procéder à leur fusion au 1er janvier 1999 sous la dénomination : « convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ».

Un retard a été pris en raison notamment des négociations sur le passage aux 35 heures et à la nécessaire réorganisation du texte définitif (l'option retenue a été de limiter au maximum le nombre d'annexes beaucoup trop nombreuses dans les textes initiaux, le constat ayant été fait que certains utilisateurs n'avaient pas le réflexe de s'y référer).

La fusion est faite, en principe, « à droit constant », c'est-à-dire sans modification de fond.

Toutefois, elle a été l'occasion :

- de modifier, pour les rendre plus claires, certaines rédactions, sans modification de fond ;

- de tenir compte de l'évolution de la législation, en principe, à la date du 1er juin 2001 (des négociations ultérieures sont prévues sur certains points, car toutes les conséquences des évolutions législatives n'ont pu être tirées à cette date) ;

- de modifier et d'améliorer au fond, sur un certain nombre de points limités, les textes antérieurs ;

- de féminiser les appellations de fonctions ;

- de reporter, pour des raisons de faisabilité, le calendrier de la formation des chauffeurs-livreurs (FIMO et FCOS) ;

- de supprimer les dispositions qui avaient un caractère transitoire (anticipation de la réduction de la durée du travail dans les entreprises de moins de 20 salariés par exemple) ponctuelles, ou qui expiraient à la fin de l'année 2001 (mandatement).

En revanche, le choix a été fait de laisser en l'état les dispositions non étendues ou étendues avec réserves contenues dans « la formation professionnelle », dans l'attente de la réforme attendue et des négociations de branche qui la suivront. À cet égard, il est apparu pertinent de faire de la « Formation professionnelle initiale et continue des chauffeurs » une annexe de la nouvelle convention plutôt que de l'insérer dans le titre « Formation professionnelle », les deux textes étant, en effet, de nature très différente et ne poursuivent pas les mêmes objectifs.

La nouvelle convention comporte 12 titres et 6 annexes.

La numérotation suivie n'est pas linéaire.

Titres : le premier chiffre identifie le titre dans lequel figure la disposition ; le deuxième, le numéro d'article à l'intérieur du titre ; le troisième, le sous-article, et ainsi de suite.

Annexes : la numérotation des articles à l'intérieur des annexes est chronologique.

Cette nouvelle présentation rend plus facile la modification ou la création d'un article donné sans présenter trop de conséquences sur l'ensemble du dispositif.

Compte tenu de ce qui précède :

Les conventions collectives nationales du commerce à prédominance alimentaire et des entrepôts d'alimentation sont fusionnées sous l'intitulé « Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ».

La convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, à la même date, les conventions collectives nationales « commerce à prédominance alimentaire » et « entrepôts d'alimentation » sont annulées.

ART. 2.1

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

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

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

Les salariés désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un ou plusieurs congés. Ces congés sont accordés et rémunérés dans les conditions prévues par la loi.

ART. 2.2

2.2.1. Réunions statutaires

Les salariés syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale représentative pourront bénéficier d'autorisations d'absence pour assister aux réunions statutaires de celle-ci, sur présentation d'une convocation écrite nominative, et dans la limite de 3 semaines dans l'année pour un même salarié. Le temps passé en réunion est comptabilisé dans la limite de 7 heures par jour.

2.2.2. Commissions paritaires de la profession

Les commissions paritaires de la branche sont constituées à parts égales de représentants des organisations des employeurs et des organisations de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, en application des articles L. 2122-5 et 2122-7 du code du travail.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires de la profession constituées entre organisations d'employeurs et de salariés, dans la limite prévue par les dispositions propres à chacune de ces commissions.

Dans ce cas, le temps de travail non effectué sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif ; l'employeur prendra également à sa charge les frais de transport et de séjour, au taux et conditions fixés dans chaque entreprise, ou, à défaut de règles dans l'entreprise, conformément aux dispositions prévues pour les membres siégeant en commission paritaire nationale de conciliation.

2.2.3. Mandat personnel

Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement en vertu d'un mandat personnel dans les organismes officiels.

Sauf dispositions législatives contraires, le temps de travail non effectué ne sera rémunéré par l'employeur que si les organismes intéressent directement la profession et déduction faite des indemnités que les travailleurs pourraient percevoir au titre de leur participation.

ART. 2.3

Les dispositions relatives au comité social et économique, ou dans l'attente de la mise en place de celui-ci, celles relatives aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise, au CHSCT, sont celles prévues par la législation en vigueur, complétées le cas échéant, par des accords conclus au sein des entreprises (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe...).

Il en va notamment ainsi des modalités d'organisation des élections, de la protection contre le licenciement, du financement des activités sociales et culturelles.

ART.

La préservation et l'amélioration de la santé au travail sont une priorité pour les employeurs et les salariés, et leur action conjointe est nécessaire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

Tout en rappelant que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille, et que les salariés sont, de leur côté, acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail, les organisations signataires soulignent qu'en vue de mettre en œuvre cette priorité, elles partagent les trois valeurs suivantes :
– le respect de la personne : chacun, chef d'entreprise, membres de l'encadrement, employé et ouvrier, doit s'investir dans la démarche prévention ;
– la transparence : l'adhésion à la mise en œuvre d'un système de management constitue une condition clé de sa réussite et les méthodes utilisées doivent être compatibles avec " une éthique du changement respectant la personne " (clarté de l'objectif visé, engagement et exemplarité, prise en compte des situations de travail, communication sur la santé et la sécurité au travail ...) ;
– le dialogue social : les salariés et leurs instances représentatives doivent être associés à la politique de prévention arrêtée et à sa mise en œuvre.

Les partenaires sociaux participent activement aux travaux des différentes structures de prévention [Comité social et économique (CSE) avec en particulier la commission santé sécurité conditions de travail (CSSCT), comité technique national (CTN), comités techniques régionaux (CTR), institut national de recherche et de sécurité (INRS) ...] et des organismes compétents (direction des risques professionnels de la caisse nationale d'assurance maladie, des CARSAT, association nationale des conditions de travail, services de santé au travail interentreprises, ergonomes ...) chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

ART. 8.1

L'identification et l'évaluation a priori des risques doivent être réalisées de manière pragmatique, afin de garantir la prévention effective des risques et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Compte tenu de la diversité des activités relevant de la présente convention – et de la taille des entreprises ou des établissements – les réponses préventives aux risques professionnels ne peuvent être standardisées. Les partenaires sociaux participeront activement aux observatoires régionaux de santé au travail et s'attacheront à aider les plus petites entreprises dans leur approche préventive ; ces dernières, en travaillant en partenariat avec les organismes locaux de prévention, seront mieux à même d'assurer leur responsabilité dans le domaine de la santé au travail.

8.1.1. Évaluation des risques

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques identifiables dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, pour la santé et la sécurité dans tous les aspects liés au travail.

Les représentants des salariés sont obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a priori des risques et sur les décisions qui en découlent.

Conformément aux articles L. 4121-1 à L. 4121-4 du code du travail, l'évaluation porte sur le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et la définition des postes de travail.

En application de l'article R. 4121-2 du code du travail les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document unique avec au minimum une mise à jour annuelle.

8.1.2. Actions de prévention et de suivi

Conformément à l'article L. 2312-27 du code du travail, un programme annuel de prévention est établi à partir du document unique d'évaluation des risques identifiés en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

8.1.3. Accueil, formation des salariés

Tout nouveau salarié doit recevoir une information et une formation pratiques adaptées à la prévention des risques professionnels.

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévue pour les salariés d'entreprises extérieures (intérimaires, animateurs de vente) ou sous contrat à durée déterminée devant occuper des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan ...).

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et de la clientèle en cas d'incendie, et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

8.1.4. Choix des nouveaux matériels

Les nouveaux matériels doivent être certifiés conformes aux normes européennes et choisis en considération du niveau de sécurité qu'ils présentent et de leur conception ergonomique.

8.1.5. Équipements de protection individuelle

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés exposés à certains risques (bruit, manutention, travail de la viande, au froid négatif ...) des protections individuelles qui seront choisis en fonction de leur efficacité et de leur praticité.

Le personnel est tenu d'utiliser ces équipements.

8.1.6. Hygiène générale. – Restauration

8.1.6.1. Les chefs d'établissements mettront à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, prévus par les textes légaux et réglementaires, c'est-à-dire :
– postes d'eau potable ;
– W-C. ;
– lavabos avec eau courante ;
– vestiaires ;
– armoires individuelles fermant à clef.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées seront prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

8.1.6.2. Dans toute la mesure du possible, il est également recommandé de mettre à la disposition du personnel des installations de douches. Si les mêmes douches sont utilisées par les hommes et les femmes, des dispositions seront prises pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes pour chaque catégorie.

8.1.6.3. Des sièges seront mis à la disposition des travailleurs à leur poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise continue ou intermittente.

8.1.6.4. Il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réfrigérer les aliments et de les réchauffer, et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Toutefois, le local n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement son repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25.

Dans les autres établissements en fonction de leurs horaires d'ouverture, il est préconisé la mise à disposition des salariés des appareils nécessaires à la réfrigération des aliments et, le cas échéant, à leur réchauffage.

8.1.7. Comité social et économique (CSE) et commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

8.1.7.1. Le comité social et économique (CSE), le cas échéant par l'intermédiaire d'une ou plusieurs commission (s) santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), contribue à promouvoir la santé, la sécurité des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail et veille à l'application des prescriptions légales et réglementaires prises dans ces domaines. Par ailleurs, le CSE est consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

8.1.7.2. Tous les représentants du personnel au CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail prise en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsque ces derniers ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R. 2315-9 du code du travail ; elle est assurée par un organisme habilité dans les conditions prévues aux articles R. 2315-12 à R. 2315-16 du code du travail, lorsqu'elle est dispensée par l'entreprise, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité social et économique.

En application de l'article L. 2315-40 du code du travail, le stage de formation mentionnée est d'une durée minimale :
– de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
– de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Lorsque la formation a lieu dans un organisme habilité, les absences sont imputées, par priorité, sur les contingents prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CSE est pris sur le temps de travail et rémunéré, comme tel, par l'employeur. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Les dépenses correspondant à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles, dans la limite de 0,08 % des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Le représentant du personnel au CSE qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation, doit en formuler la demande dans les conditions prévues à l'article R. 2315-17 du code du travail.

ART. 8.2

8.2.1. Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail

Les organisations signataires décident de se réunir au moins deux fois par an en formation de « commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail » pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la commission peut constituer des groupes de travail.

8.2.1. a Attributions

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

– préconiser des actions concrètes au niveau de la branche sur la base en particulier, de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles, fournies par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM), de celui des risques auxquels sont exposés les salariés et des études sur les risques nouveaux ou émergents.

À partir de la base des travaux, elle pourra :
— faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;
— établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

– conduire une politique active de communication vis-à-vis des employeurs et des salariés :
— concevoir tout document d'information, relatif à la sécurité et à la santé au travail ;
— mener une réflexion sur l'organisation, les procédures, la formation générale et spécifique à certaines fonctions des nouveaux embauchés. Concevoir un module de formation minimale ;
— aider les plus petites entreprises à mener une politique active de prévention.

– préparer toute convention susceptible d'être conclue avec la CNAM ;

– suivre l'application du présent accord.

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail travaille en liaison avec la CPNE, à qui elle peut déléguer la réalisation de travaux qu'elle a décidé de mener.

8.2.1 b Frais de transport et salaires

Les remboursements des frais de transport et la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, seront effectués dans les conditions prévues à l'article 2.2.2 ci-dessus.

ART. 8.3

La mise en œuvre d'une véritable pluridisciplinarité permettra aux médecins du travail de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, notamment dans les CRAM, ANACT, ARACTS, INRS ... Elle garantit un renforcement de la prévention primaire, et donc une meilleure maîtrise des risques professionnels, justifiant l'adaptation du système de surveillance médicale.

Dans le cadre de la pluridisciplinarité, le service interentreprises de santé au travail pourra s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en fonction des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En application des dispositions légales et réglementaires :
– les représentants des salariés seront obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de santé au travail interentreprises pour le compte de l'entreprise ;

– le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, contrat d'apprentissage ...), les examens médicaux d'aptitude à l'embauche et périodiques, les visites de reprise et de préreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les visites d'information et de prévention à l'embauche et périodiques peuvent être assurées sous l'autorité du médecin du travail par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier. Ses missions seront prioritairement recentrées sur une action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de santé au travail. Ceci se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin ;

– les salariés dont l'état de santé (les travailleurs handicapés, les femmes enceintes ...), l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés bénéficie d'un suivi médical adapté au sens des dispositions du code du travail (art. R. 4624-17 à R. 4624-21 du code du travail) ;

– le médecin du travail assurera un suivi régulier pour tous les salariés affectés à un poste à risque dont l'activité justifie une surveillance médicale renforcée au sens des articles R. 4624-22 et suivants du code du travail ;

– pour les salariés dont l'activité justifie une surveillance médicale renforcée, les visites périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité maximale de 4 ans (art. R. 4624-28 du code du travail). Pour les salariés dont la situation nécessite un suivi médical adapté, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 3 ans. Pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 5 ans. Ces dispositions s'inscrivent dans le développement de l'action en milieu de travail et de l'évolution de la visite médicale vers un entretien médico-professionnel. *Les visites pourront être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au plan interprofessionnel* (1) ;

– chaque salarié peut demander à tout moment de bénéficier d'un examen par le médecin du travail. Par ailleurs, l'employeur et le médecin du travail ont aussi la faculté de déclencher un examen médical du salarié.

(1) Les termes « Les visites pourront être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au plan interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la convention collective, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 4623-2 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021-art. 1)

ART. 8.3

La mise en œuvre d'une véritable pluridisciplinarité permettra aux médecins du travail de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, notamment dans les CRAM, ANACT, ARACTS, INRS ... Elle garantit un renforcement de la prévention primaire, et donc une meilleure maîtrise des risques professionnels, justifiant l'adaptation du système de surveillance médicale.

Dans le cadre de la pluridisciplinarité, le service interentreprises de santé au travail pourra s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en fonction des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En application des dispositions légales et réglementaires :
– les représentants des salariés seront obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de santé au travail interentreprises pour le compte de l'entreprise ;

– le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, contrat d'apprentissage ...), les examens médicaux d'aptitude à l'embauche et périodiques, les visites de reprise et de préreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les visites d'information et de prévention à l'embauche et périodiques peuvent être assurées sous l'autorité du médecin du travail par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier. Ses missions seront prioritairement recentrées sur une action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de santé au travail. Ceci se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin ;

– les salariés dont l'état de santé (les travailleurs handicapés, les femmes enceintes ...), l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés bénéficie d'un suivi médical adapté au sens des dispositions du code du travail (art. R. 4624-17 à R. 4624-21 du code du travail) ;

– le médecin du travail assurera un suivi régulier pour tous les salariés affectés à un poste à risque dont l'activité justifie une surveillance médicale renforcée au sens des articles R. 4624-22 et suivants du code du travail ;

– pour les salariés dont l'activité justifie une surveillance médicale renforcée, les visites périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité maximale de 4 ans (art. R. 4624-28 du code du travail). Pour les salariés dont la situation nécessite un suivi médical adapté, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 3 ans. Pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 5 ans. Ces dispositions s'inscrivent dans le développement de l'action en milieu de travail et de l'évolution de la visite médicale vers un entretien médico-professionnel. *Les visites pourront être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au plan interprofessionnel* (1) ;

– chaque salarié peut demander à tout moment de bénéficier d'un examen par le médecin du travail. Par ailleurs, l'employeur et le médecin du travail ont aussi la faculté de déclencher un examen médical du salarié.

(1) Les termes « Les visites pourront être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au plan interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la convention collective, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 4623-2 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021-art. 1)

ART.

Les partenaires sociaux sont engagés dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les entreprises devront mettre en oeuvre avec leurs salariés.

Le secteur du commerce de détail et de gros alimentaire connaît depuis quelques années des changements importants. Après la période de développement et de forte croissance, analysée notamment lors du contrat d'étude prospective conduit par la branche en 1989, le secteur rencontre une situation économique moins favorable et fait face à des évolutions.

La compréhension de ces changements est essentielle pour permettre au secteur d'identifier les leviers d'adaptation au service de sa pérennité et de son développement, dont les éléments majeurs sont le maintien et le développement des compétences des salariés.

Ainsi, la seconde étude prospective sur les métiers et l'emploi, réalisée dans le cadre d'un contrat d'études prospectives et des travaux de l'observatoire prospectif du commerce, publiée en mai 2008, analyse les mutations que le secteur connaît tant au niveau économique, sociétal avec toutes les conséquences en termes de consommation, de réglementation que d'organisation, et décrit l'effet de l'introduction ou du développement de nouvelles technologies en cours. Elle anticipe un tassement de la croissance de l'emploi, plus ou moins important selon le contexte économique, et analyse les besoins en compétences par grande famille de métiers. Elle préconise un certain nombre d'actions pour le développement de l'employabilité et de la sécurisation des parcours des salariés, notamment par le développement des compétences. Elle préconise également des actions pour le développement de la professionnalisation et des parcours qualifiants, en particulier pour certains publics prioritaires, salariés sur des métiers en évolution. Elle préconise enfin des actions pour l'amélioration de l'intégration des nouveaux entrants, en particulier des jeunes. Ces actions de fond ont été définies de façon transversale dans 3 scénarios économiques envisagés et doivent être mises en oeuvre quel que soit le scénario, même si leur application, dans le temps, pourra être modulée en fonction des évolutions possibles envisagées par chaque scénario.

Les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les résultats de cette étude pour définir les dispositions du présent accord :

- les enjeux de la GPEC ;

- les moyens d'une dynamique durable d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation ;

- les leviers de promotion et de construction de parcours de professionnalisation pour tous, salariés expérimentés et nouveaux entrants ;

- l'accompagnement des entreprises, en particulier les plus petites, dans une logique GPEC.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent leur volonté de jouer pleinement leur rôle et de prendre leurs responsabilités pour la mise en oeuvre de ces dispositions.

ART. 11.1

Les signataires rappellent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art. L. 2242-15 à L. 2242-18 du code du travail).

Le présent accord établit une dissociation entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, et des mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et de licenciements économiques. Ces mesures ne font pas l'objet de l'accord.

La GPEC, démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en oeuvre et à encadrer les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation triennale prévue par la loi.

Pour autant, les signataires décident de promouvoir la logique de GPEC auprès de toutes les entreprises de la branche, en particulier les plus petites.

La GPEC donne la possibilité aux salariés de la branche d'accéder à des changements de poste, à la promotion professionnelle, à de nouveaux métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Pour cela, la GPEC s'appuie sur des mesures pour l'identification des besoins collectifs et individuels, l'organisation du travail, la mobilité professionnelle et/ ou géographique, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises de la branche s'appuieront sur le contrat d'études prospectives publié en mai 2008, qui relève 8 grands axes de changement ayant un impact sur le contenu des métiers :

-le développement des nouvelles technologies ;

-le renforcement de la dimension managériale ;

-la déclinaison de concepts de points de vente avec une prise en compte de la demande locale des clients ;

-le développement du tout libre-service et le maintien « au plus juste » des rayons traditionnels ;

-une recherche de différenciation par les services offerts ;

-le développement de la polyactivité ;

-l'accompagnement de la vente et la montée en exigence de conseil ;

-la mutualisation des fonctions supports.

En fonction de ces axes de changements, le présent accord permet aux entreprises de mettre en cohérence :

-l'évolution de l'emploi et des compétences en fonction des changements économiques, technologiques, démographiques ;

-les processus d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ;

-l'accès à la formation par la mobilisation des moyens mis à disposition ;

-l'organisation et les conditions de travail ;

-la mobilité professionnelle et la promotion ;

-les priorités définies pour les publics les plus concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

ART. 11.1

Les signataires rappellent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art. L. 2242-15 à L. 2242-18 du code du travail).

Le présent accord établit une dissociation entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, et des mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et de licenciements économiques. Ces mesures ne font pas l'objet de l'accord.

La GPEC, démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en oeuvre et à encadrer les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation triennale prévue par la loi.

Pour autant, les signataires décident de promouvoir la logique de GPEC auprès de toutes les entreprises de la branche, en particulier les plus petites.

La GPEC donne la possibilité aux salariés de la branche d'accéder à des changements de poste, à la promotion professionnelle, à de nouveaux métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Pour cela, la GPEC s'appuie sur des mesures pour l'identification des besoins collectifs et individuels, l'organisation du travail, la mobilité professionnelle et/ ou géographique, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises de la branche s'appuieront sur le contrat d'études prospectives publié en mai 2008, qui relève 8 grands axes de changement ayant un impact sur le contenu des métiers :

-le développement des nouvelles technologies ;

-le renforcement de la dimension managériale ;

-la déclinaison de concepts de points de vente avec une prise en compte de la demande locale des clients ;

-le développement du tout libre-service et le maintien « au plus juste » des rayons traditionnels ;

-une recherche de différenciation par les services offerts ;

-le développement de la polyactivité ;

-l'accompagnement de la vente et la montée en exigence de conseil ;

-la mutualisation des fonctions supports.

En fonction de ces axes de changements, le présent accord permet aux entreprises de mettre en cohérence :

-l'évolution de l'emploi et des compétences en fonction des changements économiques, technologiques, démographiques ;

-les processus d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ;

-l'accès à la formation par la mobilisation des moyens mis à disposition ;

-l'organisation et les conditions de travail ;

-la mobilité professionnelle et la promotion ;

-les priorités définies pour les publics les plus concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

ART. 11.2

Les signataires ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les territoires.

11.2.1. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

11.2.2. Commission paritaire nationale de l'emploi

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément au titre IX et à l'article 12.1 CCN, la CPNE de la branche suit régulièrement les données issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles de l'observatoire prospectif du commerce. La commission a un rôle général de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des certificats de qualification professionnelle (CQP et CQPI) permettant la validation de l'acquisition par la formation ou par l'expérience, des compétences utiles dans la profession.

11.2.3. Diffusion des résultats des études d'observation et de prospective emploi-formation

Les données recueillies et analysées des travaux de l'observatoire prospectif de métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles issues de l'observatoire du commerce sont mises à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et canaux appropriés selon les caractéristiques de celles-ci, en vue :
– d'aider les partenaires sociaux de la branche à :
— définir les axes et priorités de la formation dans la branche ;
— détecter les évolutions susceptibles de justifier, dans la branche, d'actions d'anticipation ;
— faire les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
— définir les qualifications utiles dans la profession et justifiant la création ou la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ceux-ci, les signataires rappellent les termes de l'article 12.2.1 concernant les commissions professionnelles consultatives ;
— suivre et adapter, au besoin, les classifications ;
— d'apporter des informations pouvant aider les entreprises à :
— définir leur propre politique de formation ;
— mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
— gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
— développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.

Ces données sont à la disposition des partenaires sociaux des entreprises pour leur démarche GPEC ou GEPP.

Enfin, ces données sont également mises à disposition des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et organismes de formation concernés par la profession, et des régions.

11.2.4. Accompagnement de cette dynamique au niveau territorial

Les signataires renforcent les termes de l'article 12.14 concernant la promotion des besoins de la branche et des réponses à y apporter, dans les territoires et dans les entreprises, notamment les PME.

Ainsi, le comité de pilotage paritaire défini à l'article 11.2.1 ci-dessus envisagera systématiquement, lors de l'élaboration du cahier des charges visé dans le même article, la dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire prospectif du commerce. Notamment, le tableau de bord des données sociales annuelles défini à l'article 12.11 pour l'élaboration du rapport annuel de branche sera décliné tous les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales seront mises à disposition comme prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux acteurs régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

ART. 11.2

Les signataires ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les territoires.

11.2.1. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

11.2.2. Commission paritaire nationale de l'emploi

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément au titre IX et à l'article 12.1 CCN, la CPNE de la branche suit régulièrement les données issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles de l'observatoire prospectif du commerce. La commission a un rôle général de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des certificats de qualification professionnelle (CQP et CQPI) permettant la validation de l'acquisition par la formation ou par l'expérience, des compétences utiles dans la profession.

11.2.3. Diffusion des résultats des études d'observation et de prospective emploi-formation

Les données recueillies et analysées des travaux de l'observatoire prospectif de métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles issues de l'observatoire du commerce sont mises à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et canaux appropriés selon les caractéristiques de celles-ci, en vue :
– d'aider les partenaires sociaux de la branche à :
— définir les axes et priorités de la formation dans la branche ;
— détecter les évolutions susceptibles de justifier, dans la branche, d'actions d'anticipation ;
— faire les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
— définir les qualifications utiles dans la profession et justifiant la création ou la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ceux-ci, les signataires rappellent les termes de l'article 12.2.1 concernant les commissions professionnelles consultatives ;
— suivre et adapter, au besoin, les classifications ;
— d'apporter des informations pouvant aider les entreprises à :
— définir leur propre politique de formation ;
— mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
— gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
— développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.

Ces données sont à la disposition des partenaires sociaux des entreprises pour leur démarche GPEC ou GEPP.

Enfin, ces données sont également mises à disposition des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et organismes de formation concernés par la profession, et des régions.

11.2.4. Accompagnement de cette dynamique au niveau territorial

Les signataires renforcent les termes de l'article 12.14 concernant la promotion des besoins de la branche et des réponses à y apporter, dans les territoires et dans les entreprises, notamment les PME.

Ainsi, le comité de pilotage paritaire défini à l'article 11.2.1 ci-dessus envisagera systématiquement, lors de l'élaboration du cahier des charges visé dans le même article, la dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire prospectif du commerce. Notamment, le tableau de bord des données sociales annuelles défini à l'article 12.11 pour l'élaboration du rapport annuel de branche sera décliné tous les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales seront mises à disposition comme prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux acteurs régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

ART. 11.3

11.3.1. Employabilité des salariés et la sécurisation des parcours

11.3.1.1. Les moyens pour permettre à chaque salarié d'être acteur de ses parcours

A. La généralisation des entretiens professionnels

Voir les dispositions de l'article 12.3.1.2 de la présente CCN et de l'annexe 5 du titre XII CCN modifiée en conséquence.

B. Entretien professionnel de seconde partie de carrière (voir art. 10.2.1.1 Évolution de carrière du titre X).

C. Bilan de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, que *chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.* (1) Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Enfin, les signataires précisent que le financement des actions de bilan de compétences est assuré dans les conditions prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

D. Passeport formation (voir art. 12.2.2 du titre XII).

11.3.1.2. Encouragement au développement de la mobilité professionnelle

A. Principes

Les signataires encouragent la mobilité sous toutes ses formes : il s'agit d'encourager les changements de poste, l'accès à de nouveaux métiers et la promotion professionnelle (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qualification et donnant de nouvelles responsabilités aux salariés. Les formes d'organisation du travail faisant découvrir aux personnes les activités nouvelles sont confortées avec un accompagnement professionnel adapté.

La généralisation de certains dispositifs d'entreprise tels que les parcours qualifiants pour les salariés évolutifs est encouragée.

Conformément à l'article 10.4, l'égalité entre les femmes et les hommes pour la promotion interne et l'accès aux métiers de l'encadrement doit être visée.

De plus, la mobilité doit être facilitée, en particulier interformats, et du point de vente vers l'entrepôt et réciproquement, en particulier au sein d'un même groupe.

Le développement d'une culture identitaire de branche et la communication générale sur les métiers contribueront à lever les freins à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une image dévalorisée des autres métiers.

B. Information sur l'ensemble des métiers de la branche

La connaissance, par les salariés, des métiers et des perspectives d'emploi au sein de leur filière d'activité ou d'autres filières est une condition essentielle pour leur permettre de construire un projet individuel d'évolution professionnelle.

À cette fin, les entreprises préciseront à leurs salariés la famille professionnelle dont relève leur activité, ainsi que les principaux emploi existants au sein de chaque famille. Pour ce faire, l'entretien professionnel défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un outil approprié, et les entreprises pourront utiliser, si elles le souhaitent, les travaux issus de l'observatoire prospectif du commerce.

Plus largement, les signataires souhaitent développer la communication sur les métiers et les formations y conduisant, notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, afin de faciliter l'orientation et l'insertion professionnelle et de développer l'attractivité des métiers, notamment dans un contexte de difficultés de recrutement persistantes, en particulier sur les métiers de bouche.

Les travaux de l'observatoire prospectif du commerce, les actions prévues dans le cadre des conventions de coopération avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole sont autant de moyens qui doivent permettre la communication sur les besoins en recrutement et en compétences du secteur.

C.-Développement des recours aux CQP interbranches

Voir les dispositions de l'article 12.4.2.1 de la présente CCN.

D. Conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi et la prise en compte des bassins d'emploi

Les signataires se félicitent des nombreuses initiatives d'entreprises pour un partenariat avec le service public de l'emploi. Afin d'améliorer la connaissance des besoins de la branche par les acteurs emploi et renforcer les termes de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les signataires envisagent la conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi, à travers l'élaboration d'une convention. Ils demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi d'élaborer un projet de partenariat. Cette proposition sera présentée à la commission paritaire de suivi du présent accord définie à l'article pour validation, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

Pour faciliter la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 10.5 en cas de licenciement collectif, les signataires insistent sur la nécessaire coopération entre les entreprises par bassin d'emploi, avec l'aide du service public de l'emploi dans le cadre du partenariat prévu ci-dessus. L'organisation territoriale de l'Opcommerce pourrait également représenter un appui.

E. Faciliter l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi

Les signataires mobiliseront des moyens spécifiques disponibles notamment à l'Opcommerce et dans le cadre du partenariat avec le service public de l'emploi défini ci-dessus, pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Ces moyens sont adaptés aux besoins des bénéficiaires et liés à leurs projets professionnels définis en prenant appui sur les différents dispositifs visés au 11.3.1 ci-dessus, ainsi qu'aux besoins des entreprises. Ils peuvent viser des qualifications professionnelles, ainsi que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessous.

11.3 2. Professionnalisation et la construction de parcours qualifiants

11.3.2.1. Accès à la formation professionnelle

Le développement des compétences par la formation professionnelle est l'une des voies pour développer la professionnalisation des salariés. Les partenaires sociaux ont donc la volonté à travers cet accord de renforcer les dispositions prévues par l'accord formation de 2004 pour faciliter l'accès à la formation.

11.3.2.2. Publics prioritaires

La construction de parcours qualifiants nécessite l'élaboration de diagnostics individualisés des besoins en compétences. Les entreprises adapteront ces diagnostics individualisés et prendront en compte la spécificité des salariés relevant des catégories de publics dits prioritaires définis à l'article 12.2.2.2 pour la construction des parcours.

11.3.2.3. Besoins en compétences cibles

A. Développement des compétences « cœur de métier »

Les partenaires sociaux définissent le développement du professionnalisme des salariés dans leur métier, comme l'un des facteurs d'évolution professionnelle. Ils rappellent ainsi les priorités définies à l'article 12.1 autour des compétences « cœur de métier » suivantes :

-accueil client, conseil, vente ;

-produits ;

-gestion, commerce, merchandising ;

-management ;

-logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

B. Développement des compétences nouvelles

L'évolution professionnelle des salariés relève également de facteurs propres à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son environnement concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en interaction constante, entraînent l'apparition de nouveaux besoins en compétences.

Les signataires s'engagent à promouvoir les résultats des études prospectives envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en termes de besoins en compétences nouvelles.

Ils rappellent les préconisations du CEP à l'horizon 2015 relatives à l'accompagnement de l'émergence de compétences nouvelles dans les domaines :

-du développement durable ;

-du marketing et de l'analyse de données ;

-de l'ingénierie et des méthodes logistiques ;

-des nouvelles technologies, notamment en caisse.

11.3.2.4. Place de la certification

A. Les CQP et le développement des CQPI

Les partenaires sociaux confirment que le dispositif des certificats de qualification professionnelle qu'ils ont mis en place (cf. titre XII CCN) représente un atout certain pour l'ensemble des salariés dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du titre XII CCN liste les CQP adoptés :
– employé de commerce ;
– vendeur de produits non alimentaires ;
– boucher ;
– boulanger ;
– vendeur fromages ;
– poissonnier ;
– caviste ;
– vendeur fruits et légumes ;
– vendeur charcuterie ;
– animateur opérationnel en magasin ;
– animateur opérationnel en entrepôt ;
– manager opérationnel en magasin ;
– manager opérationnel en entrepôt ;
– manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente ;
– agent logistique (CQPI).

Au service de la qualification professionnelle et de la lisibilité des parcours professionnels, le CQP est la validation par la branche des compétences acquises tout au long de la vie professionnelle. C'est un levier de reconnaissance de l'expérience et du professionnalisme des salariés, qui permet également le développement des compétences grâce à la formation. Il certifie et garantit la maîtrise des compétences dans la profession.

Les partenaires sociaux ont donné une nouvelle ampleur au dispositif en adhérant à la charte CQPI (certificats de qualification professionnelle Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CQPI agent logistique.

Le CQPI valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

Il est décidé de poursuivre la promotion du dispositif, tant auprès des entreprises que des salariés de la branche.

Il est décidé de demander à l'Opcommerce de contribuer à la coopération entre branches professionnelles du commerce pour élaborer des CQPI spécifiques aux qualifications du commerce, dès lors qu'elles auront identifié des qualifications professionnelles identiques ou proches et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

B. (Alinéa supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

11.3.3. Intégration des nouveaux entrants

Les signataires considèrent que la formation des jeunes et leur adaptation aux besoins des entreprises sont déterminants pour leur intégration professionnelle en réponse aux difficultés suivantes :

-difficultés de recrutement persistantes dans les métiers de bouche et désaffection des jeunes pour la formation en apprentissage, en particulier dans les filières concernées ;

-questions démographiques caractérisées par l'arrivée de générations moins nombreuses et par le départ de générations pouvant générer une pénurie de main-d'oeuvre à moyen terme ainsi que des tensions accrues sur le marché du travail.

Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, ils décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion.

Ils réaffirment les dispositions du titre XII relatives au recours à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rapprochement avec les systèmes éducatifs, à la communication sur les métiers et les filières de formation intéressant la profession et au tutorat.

Concernant le tutorat ou le parrainage de jeunes, les partenaires sociaux reconnaissent la transmission des compétences comme un objectif prioritaire visant à renforcer le lien entre les générations, en facilitant les coopérations intergénérationnelles, en favorisant le partage et la transmission des compétences et en permettant l'assimilation de la culture de l'entreprise.

Ils rappellent en effet que le tutorat-ou parrainage de jeunes-garantit le maintien des compétences clés au sein de l'entreprise, compétences au niveau de formalisation variable. Considérant que ces compétences sont en particulier détenues par les seniors amenés, plus ou moins rapidement, à quitter l'entreprise, ils recommandent aux entreprises de soutenir la transmission des compétences par les seniors.

(1) Les termes « chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 11.3.1.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail. (Arrêté du 29 septembre 2022 - art. 1)

ART. 11.3

11.3.1. Employabilité des salariés et la sécurisation des parcours

11.3.1.1. Les moyens pour permettre à chaque salarié d'être acteur de ses parcours

A. La généralisation des entretiens professionnels

Voir les dispositions de l'article 12.3.1.2 de la présente CCN et de l'annexe 5 du titre XII CCN modifiée en conséquence.

B. Entretien professionnel de seconde partie de carrière (voir art. 10.2.1.1 Évolution de carrière du titre X).

C. Bilan de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, que *chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.* (1) Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Enfin, les signataires précisent que le financement des actions de bilan de compétences est assuré dans les conditions prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

D. Passeport formation (voir art. 12.2.2 du titre XII).

11.3.1.2. Encouragement au développement de la mobilité professionnelle

A. Principes

Les signataires encouragent la mobilité sous toutes ses formes : il s'agit d'encourager les changements de poste, l'accès à de nouveaux métiers et la promotion professionnelle (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qualification et donnant de nouvelles responsabilités aux salariés. Les formes d'organisation du travail faisant découvrir aux personnes les activités nouvelles sont confortées avec un accompagnement professionnel adapté.

La généralisation de certains dispositifs d'entreprise tels que les parcours qualifiants pour les salariés évolutifs est encouragée.

Conformément à l'article 10.4, l'égalité entre les femmes et les hommes pour la promotion interne et l'accès aux métiers de l'encadrement doit être visée.

De plus, la mobilité doit être facilitée, en particulier interformats, et du point de vente vers l'entrepôt et réciproquement, en particulier au sein d'un même groupe.

Le développement d'une culture identitaire de branche et la communication générale sur les métiers contribueront à lever les freins à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une image dévalorisée des autres métiers.

B. Information sur l'ensemble des métiers de la branche

La connaissance, par les salariés, des métiers et des perspectives d'emploi au sein de leur filière d'activité ou d'autres filières est une condition essentielle pour leur permettre de construire un projet individuel d'évolution professionnelle.

À cette fin, les entreprises préciseront à leurs salariés la famille professionnelle dont relève leur activité, ainsi que les principaux emploi existants au sein de chaque famille. Pour ce faire, l'entretien professionnel défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un outil approprié, et les entreprises pourront utiliser, si elles le souhaitent, les travaux issus de l'observatoire prospectif du commerce.

Plus largement, les signataires souhaitent développer la communication sur les métiers et les formations y conduisant, notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, afin de faciliter l'orientation et l'insertion professionnelle et de développer l'attractivité des métiers, notamment dans un contexte de difficultés de recrutement persistantes, en particulier sur les métiers de bouche.

Les travaux de l'observatoire prospectif du commerce, les actions prévues dans le cadre des conventions de coopération avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole sont autant de moyens qui doivent permettre la communication sur les besoins en recrutement et en compétences du secteur.

C.-Développement des recours aux CQP interbranches

Voir les dispositions de l'article 12.4.2.1 de la présente CCN.

D. Conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi et la prise en compte des bassins d'emploi

Les signataires se félicitent des nombreuses initiatives d'entreprises pour un partenariat avec le service public de l'emploi. Afin d'améliorer la connaissance des besoins de la branche par les acteurs emploi et renforcer les termes de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les signataires envisagent la conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi, à travers l'élaboration d'une convention. Ils demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi d'élaborer un projet de partenariat. Cette proposition sera présentée à la commission paritaire de suivi du présent accord définie à l'article pour validation, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

Pour faciliter la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 10.5 en cas de licenciement collectif, les signataires insistent sur la nécessaire coopération entre les entreprises par bassin d'emploi, avec l'aide du service public de l'emploi dans le cadre du partenariat prévu ci-dessus. L'organisation territoriale de l'Opcommerce pourrait également représenter un appui.

E. Faciliter l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi

Les signataires mobiliseront des moyens spécifiques disponibles notamment à l'Opcommerce et dans le cadre du partenariat avec le service public de l'emploi défini ci-dessus, pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Ces moyens sont adaptés aux besoins des bénéficiaires et liés à leurs projets professionnels définis en prenant appui sur les différents dispositifs visés au 11.3.1 ci-dessus, ainsi qu'aux besoins des entreprises. Ils peuvent viser des qualifications professionnelles, ainsi que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessous.

11.3 2. Professionnalisation et la construction de parcours qualifiants

11.3.2.1. Accès à la formation professionnelle

Le développement des compétences par la formation professionnelle est l'une des voies pour développer la professionnalisation des salariés. Les partenaires sociaux ont donc la volonté à travers cet accord de renforcer les dispositions prévues par l'accord formation de 2004 pour faciliter l'accès à la formation.

11.3.2.2. Publics prioritaires

La construction de parcours qualifiants nécessite l'élaboration de diagnostics individualisés des besoins en compétences. Les entreprises adapteront ces diagnostics individualisés et prendront en compte la spécificité des salariés relevant des catégories de publics dits prioritaires définis à l'article 12.2.2.2 pour la construction des parcours.

11.3.2.3. Besoins en compétences cibles

A. Développement des compétences « cœur de métier »

Les partenaires sociaux définissent le développement du professionnalisme des salariés dans leur métier, comme l'un des facteurs d'évolution professionnelle. Ils rappellent ainsi les priorités définies à l'article 12.1 autour des compétences « cœur de métier » suivantes :

-accueil client, conseil, vente ;

-produits ;

-gestion, commerce, merchandising ;

-management ;

-logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

B. Développement des compétences nouvelles

L'évolution professionnelle des salariés relève également de facteurs propres à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son environnement concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en interaction constante, entraînent l'apparition de nouveaux besoins en compétences.

Les signataires s'engagent à promouvoir les résultats des études prospectives envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en termes de besoins en compétences nouvelles.

Ils rappellent les préconisations du CEP à l'horizon 2015 relatives à l'accompagnement de l'émergence de compétences nouvelles dans les domaines :

-du développement durable ;

-du marketing et de l'analyse de données ;

-de l'ingénierie et des méthodes logistiques ;

-des nouvelles technologies, notamment en caisse.

11.3.2.4. Place de la certification

A. Les CQP et le développement des CQPI

Les partenaires sociaux confirment que le dispositif des certificats de qualification professionnelle qu'ils ont mis en place (cf. titre XII CCN) représente un atout certain pour l'ensemble des salariés dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du titre XII CCN liste les CQP adoptés :
– employé de commerce ;
– vendeur de produits non alimentaires ;
– boucher ;
– boulanger ;
– vendeur fromages ;
– poissonnier ;
– caviste ;
– vendeur fruits et légumes ;
– vendeur charcuterie ;
– animateur opérationnel en magasin ;
– animateur opérationnel en entrepôt ;
– manager opérationnel en magasin ;
– manager opérationnel en entrepôt ;
– manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente ;
– agent logistique (CQPI).

Au service de la qualification professionnelle et de la lisibilité des parcours professionnels, le CQP est la validation par la branche des compétences acquises tout au long de la vie professionnelle. C'est un levier de reconnaissance de l'expérience et du professionnalisme des salariés, qui permet également le développement des compétences grâce à la formation. Il certifie et garantit la maîtrise des compétences dans la profession.

Les partenaires sociaux ont donné une nouvelle ampleur au dispositif en adhérant à la charte CQPI (certificats de qualification professionnelle Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CQPI agent logistique.

Le CQPI valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

Il est décidé de poursuivre la promotion du dispositif, tant auprès des entreprises que des salariés de la branche.

Il est décidé de demander à l'Opcommerce de contribuer à la coopération entre branches professionnelles du commerce pour élaborer des CQPI spécifiques aux qualifications du commerce, dès lors qu'elles auront identifié des qualifications professionnelles identiques ou proches et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

B. (Alinéa supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

11.3.3. Intégration des nouveaux entrants

Les signataires considèrent que la formation des jeunes et leur adaptation aux besoins des entreprises sont déterminants pour leur intégration professionnelle en réponse aux difficultés suivantes :

-difficultés de recrutement persistantes dans les métiers de bouche et désaffection des jeunes pour la formation en apprentissage, en particulier dans les filières concernées ;

-questions démographiques caractérisées par l'arrivée de générations moins nombreuses et par le départ de générations pouvant générer une pénurie de main-d'oeuvre à moyen terme ainsi que des tensions accrues sur le marché du travail.

Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, ils décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion.

Ils réaffirment les dispositions du titre XII relatives au recours à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rapprochement avec les systèmes éducatifs, à la communication sur les métiers et les filières de formation intéressant la profession et au tutorat.

Concernant le tutorat ou le parrainage de jeunes, les partenaires sociaux reconnaissent la transmission des compétences comme un objectif prioritaire visant à renforcer le lien entre les générations, en facilitant les coopérations intergénérationnelles, en favorisant le partage et la transmission des compétences et en permettant l'assimilation de la culture de l'entreprise.

Ils rappellent en effet que le tutorat-ou parrainage de jeunes-garantit le maintien des compétences clés au sein de l'entreprise, compétences au niveau de formalisation variable. Considérant que ces compétences sont en particulier détenues par les seniors amenés, plus ou moins rapidement, à quitter l'entreprise, ils recommandent aux entreprises de soutenir la transmission des compétences par les seniors.

(1) Les termes « chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 11.3.1.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail. (Arrêté du 29 septembre 2022 - art. 1)

ART. 11.4

11.4.1. Entreprise, lieu de mise en oeuvre opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Données de la GPEC

La connaissance par les entreprises et les salariés des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différentes filières de la branche et de l'entreprise est une condition essentielle d'une démarche GPEC.

Celle-ci implique nécessairement la réunion d'un certain nombre d'éléments de cohérence pour établir la réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences dans l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils collectifs et individuels, doit être articulé avec la réflexion autour de la stratégie de l'entreprise. Il pourra s'appuyer sur les résultats à disposition conformément à l'article 11.2.4, des travaux de l'observatoire prospectif du commerce, établir la cartographie des compétences disponibles dans l'entreprise par famille de métiers, réunir les informations contenues dans le bilan social (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, niveaux de qualification...).

11.4.1.2. Moyens pour la mise en œuvre de la GPEC

Pour les signataires du présent accord, la mise en œuvre d'actions dans le cadre de la GPEC dans l'entreprise repose sur la mise en cohérence :

- des données mobilisées pour la réalisation du diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;

- des mesures précisées au 11.3 concernant l'employabilité et la sécurisation des parcours, la professionnalisation et la construction de parcours qualifiants, l'intégration des nouveaux entrants ;

- l'organisation du travail ;

- l'implication du personnel d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dans la GPEC, préparation et formation à la réalisation des entretiens professionnels...) ;

- l'implication des salariés et de leurs représentants.

11.4.1.3. Dialogue social

Les signataires rappellent la place primordiale du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en oeuvre de la GPEC.

L'association dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, notamment au regard du rôle qui est le leur en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle, constitue, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en oeuvre de la GPEC.

11.4.2. Mobilisation des entreprises

Les entreprises seront mobilisées sur le fait que la mise en oeuvre de la GPEC relève de leur plan stratégique. Elles seront sensibilisées à la mise en place, après consultation des institutions représentatives du personnel, d'un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences, adapté à leurs spécificités, notamment leur taille, autour des dispositions prévues à l'article 11.3 ci-dessus.

La commission paritaire nationale de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de cette mobilisation : supports de communication et voies de diffusion (appui du FORCO). Elle devra initier l'élaboration d'un plan d'actions dans les 4 mois suivant la signature du présent accord.

11.4.3. Accompagnement méthodologique

Les signataires décident de proposer un accompagnement méthodologique aux entreprises de la branche par la conception d'un guide pratique sur la GPEC.

La conception de ce guide, incluse dans le plan d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, sera confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi. L'outil, spécifique au secteur, devra prévoir les rubriques suivantes :

- présentation de la loi et de ses fondements ;

- présentation du présent accord ;

- démarche de GPEC dans l'entreprise :

-- guide de construction et de mise en œuvre d'un projet GPEC ;

-- rôle et consultation des instances représentatives du personnel, le CE et le CHSCT ;

-- outils de la branche :

-- résultats du CEP ;

-- fiches métiers ;

-- outil « Passerelles » ;

-- CQP.

ART. 11.4

11.4.1. Entreprise, lieu de mise en oeuvre opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Données de la GPEC

La connaissance par les entreprises et les salariés des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différentes filières de la branche et de l'entreprise est une condition essentielle d'une démarche GPEC.

Celle-ci implique nécessairement la réunion d'un certain nombre d'éléments de cohérence pour établir la réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences dans l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils collectifs et individuels, doit être articulé avec la réflexion autour de la stratégie de l'entreprise. Il pourra s'appuyer sur les résultats à disposition conformément à l'article 11.2.4, des travaux de l'observatoire prospectif du commerce, établir la cartographie des compétences disponibles dans l'entreprise par famille de métiers, réunir les informations contenues dans le bilan social (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, niveaux de qualification...).

11.4.1.2. Moyens pour la mise en œuvre de la GPEC

Pour les signataires du présent accord, la mise en œuvre d'actions dans le cadre de la GPEC dans l'entreprise repose sur la mise en cohérence :

- des données mobilisées pour la réalisation du diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;

- des mesures précisées au 11.3 concernant l'employabilité et la sécurisation des parcours, la professionnalisation et la construction de parcours qualifiants, l'intégration des nouveaux entrants ;

- l'organisation du travail ;

- l'implication du personnel d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dans la GPEC, préparation et formation à la réalisation des entretiens professionnels...) ;

- l'implication des salariés et de leurs représentants.

11.4.1.3. Dialogue social

Les signataires rappellent la place primordiale du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en oeuvre de la GPEC.

L'association dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, notamment au regard du rôle qui est le leur en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle, constitue, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en oeuvre de la GPEC.

11.4.2. Mobilisation des entreprises

Les entreprises seront mobilisées sur le fait que la mise en oeuvre de la GPEC relève de leur plan stratégique. Elles seront sensibilisées à la mise en place, après consultation des institutions représentatives du personnel, d'un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences, adapté à leurs spécificités, notamment leur taille, autour des dispositions prévues à l'article 11.3 ci-dessus.

La commission paritaire nationale de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de cette mobilisation : supports de communication et voies de diffusion (appui du FORCO). Elle devra initier l'élaboration d'un plan d'actions dans les 4 mois suivant la signature du présent accord.

11.4.3. Accompagnement méthodologique

Les signataires décident de proposer un accompagnement méthodologique aux entreprises de la branche par la conception d'un guide pratique sur la GPEC.

La conception de ce guide, incluse dans le plan d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, sera confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi. L'outil, spécifique au secteur, devra prévoir les rubriques suivantes :

- présentation de la loi et de ses fondements ;

- présentation du présent accord ;

- démarche de GPEC dans l'entreprise :

-- guide de construction et de mise en œuvre d'un projet GPEC ;

-- rôle et consultation des instances représentatives du personnel, le CE et le CHSCT ;

-- outils de la branche :

-- résultats du CEP ;

-- fiches métiers ;

-- outil « Passerelles » ;

-- CQP.

ART. 11.5

Les signataires mettent en place une commission de suivi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés comprenant 2 représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;

- d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.

Elle intervient en amont du comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire prospectif du commerce, pour définir les orientations du cahier des charges annuel. Elle intervient en aval sur l'évaluation des travaux réalisés, en particulier de leur dimension prospective.

Elle intervient en amont de la CPNE pour définir les orientations des missions confiées par le présent accord et en aval pour évaluer les travaux réalisés.

Si nécessaire, elle peut recourir à des consultants spécialisés pour la conduite de ces missions.

Les signataires décident de la réunir dans les 2 mois suivant la signature du présent accord.

ART. 11.5

Les signataires mettent en place une commission de suivi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés comprenant 2 représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;

- d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.

Elle intervient en amont du comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire prospectif du commerce, pour définir les orientations du cahier des charges annuel. Elle intervient en aval sur l'évaluation des travaux réalisés, en particulier de leur dimension prospective.

Elle intervient en amont de la CPNE pour définir les orientations des missions confiées par le présent accord et en aval pour évaluer les travaux réalisés.

Si nécessaire, elle peut recourir à des consultants spécialisés pour la conduite de ces missions.

Les signataires décident de la réunir dans les 2 mois suivant la signature du présent accord.

ART. 7.1

7.1.1. La durée des congés payés annuels est fixée conformément à la législation en vigueur.

En dehors des situations prévues par la loi, sont considérées comme une période de travail pour l'acquisition des congés payés et l'indemnité correspondante, les absences pour maladie, dans la limite d'une durée totale de 2 mois, des salariés comptant au moins 2 ans de présence au cours de la période d'acquisition des droits à congés payés.

7.1.2. Un congé supplémentaire d'ancienneté sera accordé dans les conditions suivantes :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le franchissement de l'un des seuils d'ancienneté ci-dessus entraîne la majoration des congés payés acquis au 31 mai suivant la date à laquelle l'ancienneté prévue a été atteinte. En cas de droits incomplets cette majoration s'applique au prorata et intervient avant application de la règle de l'arrondi prévue à l'article L. 3141-7 du code du travail.

ART. 7.2

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible, et au plus tard le 1er avril.

Cet ordre sera établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés, et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforcera de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit, sans préjudice des dispositions légales applicables.

Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école seront donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Les parties signataires sont d'accord pour recommander aux employeurs d'organiser, autant que faire se pourra, et compte tenu du paragraphe précédent, un roulement dans les dates de départ, afin de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les plus anciennes dans l'entreprise, les époques réputées les plus favorables aux congés.

ART. 7.3

7.3.1. Maladie ou accident non professionnel, accident de trajet

7.3.1. a) Les absences provoquées par maladie ou accident de trajet ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension, à condition qu'elles soient :

-notifiées aussitôt que possible à l'employeur, et confirmées par lettre postée dans les 3 jours calendaires, sauf cas de force majeure ;

-justifiées par un certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin.

7.3.1. b) Dans le cas où l'organisation du service impose le remplacement du salarié malade, le remplaçant doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

En cas d'absence prolongée pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, le licenciement du salarié pour nécessité de remplacement définitif ne pourra avoir lieu avant l'expiration d'un délai de 4 mois dès lors qu'il justifie de 6 mois de présence effective dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail.

Le délai de protection est majoré de 2 mois après 4 ans de présence, 3 mois après 8 ans de présence, 4 mois après 12 ans de présence, 5 mois après 15 ans de présence. La majoration est accordée à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise de telle sorte que, si un salarié est en arrêt de travail à cette date, elle s'applique à l'arrêt en cours.

7.3.1. c) À l'expiration des délais ci-dessus spécifiés, si le remplacement définitif s'impose, le licenciement pourra être notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant la procédure légale de licenciement, et il bénéficiera de l'indemnité de congédiement et des indemnités de congés payés s'il remplit les conditions requises.

7.3.1. d) Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions précitées bénéficiera, pendant 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'une priorité de réembauchage si son emploi ou un emploi similaire devient disponible. Il devra en exprimer la demande dès la fin de son indisponibilité.

Le salarié réembauché sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquise au moment du licenciement.

7.3.1. e) Si le salarié tombe malade ou est victime d'un accident de trajet au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

7.3.1. f) Les délais ci-dessus ne sont pas opposables au licenciement reposant sur une cause autre que la nécessité de remplacement définitif du salarié.

7.3.2. Accident du travail et maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1226-6 à L. 1226-22 du code du travail.

ART. 7.4

7.4.1. En cas de maladie ou d'accident (professionnel ou non) dûment constaté par certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin, pouvant donner lieu à contre-visite, l'employeur complétera, dans les conditions fixées pour chaque catégorie professionnelle par les annexes I, II et III de la présente convention, la valeur brute des prestations en espèces correspondant aux indemnités journalières auxquelles les intéressés ont droit, et versées à eux par :

– la sécurité sociale ;

– tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur ;

– les responsables d'un accident ou leurs assurances, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par l'intéressé et constituée par ses seuls versements.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

7.4.2. Pour le calcul des indemnités dues au titre de 1 mois déterminé, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit, en vertu des dispositions prévues par chaque annexe de la convention. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

ART. 7.4

7.4.1. En cas de maladie ou d'accident (professionnel ou non) dûment constaté par certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin, pouvant donner lieu à contre-visite, l'employeur complétera, dans les conditions fixées pour chaque catégorie professionnelle par les annexes I, II et III de la présente convention, la valeur brute des prestations en espèces correspondant aux indemnités journalières auxquelles les intéressés ont droit, et versées à eux par :

– la sécurité sociale ;

– tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur ;

– les responsables d'un accident ou leurs assurances, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par l'intéressé et constituée par ses seuls versements.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

7.4.2. Pour le calcul des indemnités dues au titre de 1 mois déterminé, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit, en vertu des dispositions prévues par chaque annexe de la convention. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

ART. 7.5

7.5.1. Tout salarié aura droit, sur justification, aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous.

a) Sans condition d'ancienneté :

1) Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou d'un enfant : 5 jours ouvrés ; (1)

2) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;

3) Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;

4) Mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;

5) Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés, quel que soit le nombre d'enfants survenant en même temps au foyer ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant, dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L. 1225-17 du code du travail ;

6) Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

7) Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés.

b) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

1) Mariage civil ou religieux du salarié : 1 semaine ;

2) Mariage civil ou religieux des descendants : 2 jours ouvrés ;

3) Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré ;

4) Baptême, communion solennelle (profession de foi) d'un enfant pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions : 1 jour ouvré.

Ces dispositions sont applicables aux personnes produisant un certificat de concubinage, un livret de famille, ou une attestation d'engagement dans les liens du pacte civil de solidarité.

7.5.2. Ces absences ne donneront lieu à aucune retenue de salaire ; elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Elles devront être prises au moment des événements en cause.

7.5.3. Après la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, le père bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

7.5.4. On entend par jour ouvré un jour qui aurait été normalement travaillé en tout ou partie par le salarié concerné.

7.5.5 Aux durées d'absence rémunérées prévues en cas d'obsèques par les articles 7.5.1. a) et 7.5.1. b), s'ajoute le droit à un congé sans solde d'une journée, la veille ou le lendemain de l'événement, lorsque les obsèques ont lieu à plus de 500 kilomètres du domicile du salarié.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021-art. 1)

ART. 7.6

7.6.1. Interdiction d'emploi

Conformément à l'article L. 1225-29 du code du travail, il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement, dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

7.6.2. Rupture du contrat de travail

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai-congé, et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture (article L. 1225-34 du code du travail).

7.6.3. Suspension du contrat de travail

7.6.3. a) L'intéressée a droit, sur justification comme ci-dessus, de suspendre son contrat de travail pendant la durée du congé de maternité telle que fixée par les articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des suites de l'accouchement, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celle-ci.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 heures du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

7.6.3. b) Si, à la fin de la période de repos prévue au point 7.6.3. a) ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions de l'article 7.3.

7.6.3. c) Tout salarié à qui le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la durée du congé d'adoption telle que fixée par les articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.

7.6.4. Protection

7.6.4. a) Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Conformément à l'article L. 1225-4 du code du travail, la salariée bénéficie également de cette protection pendant la période de congés payés prise directement après le congé de maternité.

En application de l'article L. 1225-38 du code du travail, les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

La rupture du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

7.6.4. b) Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application du point 1 ci-dessus, la rupture du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente ou l'organisme autorisé pour l'adoption justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

7.6.4. c) Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

7.6.4. d) À l'expiration du 4e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à rentrer 1/4 d'heure après le reste du personnel ou à sortir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un horaire individualisé. Ces dernières seront autorisées, à l'expiration du 4e mois de grossesse, à réduire leur durée journalière de travail de 1/4 d'heure, sans réduction de salaire.

7.6.5. Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 15 jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

En pareil cas, il peut, à tout moment de l'année suivant ce terme et sous condition d'avertir son employeur par lettre recommandée avec A. R., demander à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne peut le reprendre dans son emploi ou dans un poste de même qualification, les dispositions de l'article 3.10 lui sont applicables.

Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressé a été compris dans un licenciement pour motif économique.

Dans ce cas, il bénéficie d'une priorité de reclassement.

7.6.6. Complément de salaires

7.6.6. a) Durant le congé de maternité, l'employeur verse à la salariée enceinte qui a au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle, si elle avait travaillé – calculée sur la base de son

horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans son service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié – et la valeur, avant déduction de la CSG et de la CRDS à la charge du salarié, des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7.4, ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération nette dans les conditions suivantes :
– pendant 6 semaines, après 1 an de présence ;
– pendant 10 semaines, après 2 ans de présence ;
– pendant 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées sont prolongées de 2 semaines en cas de naissances multiples.

Durant le congé d'adoption, le salarié qui a 1 an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel dans les conditions suivantes :
– pendant 6 semaines, après 1 an de présence ;
– pendant 8 semaines, après 2 ans de présence ;
– pendant 10 semaines, après 3 ans de présence.

Lorsque les parents adoptifs sont tous deux salariés de la même entreprise et se répartissent, conformément à l'article L. 1225-40 du code du travail, le congé d'adoption, la durée du maintien du salaire ci-dessus est effectuée au prorata de cette répartition.

7.6.6. b) Outre les dispositions de l'article 5.11.6 de la présente convention, si une salariée demande à changer d'emploi, dans un délai de 1 mois après le retour de congé postnatal, à raison de suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement constatées par le médecin du travail ou un certificat médical, l'entreprise est tenue dans la mesure du possible de la placer temporairement dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment. Au besoin, il aménagera son poste de travail ou l'affectera temporairement sur un autre poste de travail, sans diminution de sa rémunération.

Si le reclassement ou l'aménagement du poste de travail sont impossibles, le contrat de travail de la salariée est suspendu, sauf pendant la période du congé légal de maternité. Pendant cette suspension, l'employeur est tenu de verser un complément de salaire dans les conditions prévues par l'article 7.4.1 de la présente convention, sans condition d'ancienneté.

7.6.6. c) Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

7.6.7. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation à temps plein ou temps partiel est accordé conformément aux dispositions légales (art. L. 1225-47 et suivants du code du travail).

À l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée d'une reprise de travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental à plein temps est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

7.6.8. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi (art. L. 1225-62 et suivants du code du travail), afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

À l'issue de son congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

7.6.9. Absences autorisées pour soigner un enfant

Il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée, pour soigner un enfant hospitalisé ou malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin, attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces autorisations d'absence ne se cumulent pas.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés les enfants pour lesquels une prise en charge sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile ou en ambulatoire.

7.6.9. a) Enfant âgé de moins de 12 ans

Il sera accordé une autorisation d'absence payée de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, par année civile, pour veiller un jeune enfant à charge, âgé de moins de 12 ans, hospitalisé ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation.

7.6.9. b) Enfant âgé de moins de 16 ans

Il sera accordé une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à charge de la famille, pour soigner un enfant malade ou pendant sa convalescence après hospitalisation.

Le salarié aura la faculté de récupérer ces jours d'absence, sauf impossibilité liée à l'organisation du travail, dans des conditions à définir par chaque entreprise.

7.6.9. c) Pour l'application des points 7.6.9. a) et 7.6.9. b) ci-dessus, l'attention des salariés doit être attirée sur le fait que les absences autorisées ont aussi pour but de leur permettre de visiter leur enfant hospitalisé (lorsque les visites autorisées se situent pendant l'horaire de travail) et de rechercher une solution à la garde de leur enfant malade ; de ce fait, elles devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

ART. 7.6

7.6.1. Interdiction d'emploi

Conformément à l'article L. 1225-29 du code du travail, il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement, dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

7.6.2. Rupture du contrat de travail

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai-congé, et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture (article L. 1225-34 du code du travail).

7.6.3. Suspension du contrat de travail

7.6.3. a) L'intéressée a droit, sur justification comme ci-dessus, de suspendre son contrat de travail pendant la durée du congé de maternité telle que fixée par les articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des suites de l'accouchement, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celle-ci.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 heures du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

7.6.3. b) Si, à la fin de la période de repos prévue au point 7.6.3. a) ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions de l'article 7.3.

7.6.3. c) Tout salarié à qui le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la durée du congé d'adoption telle que fixée par les articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.

7.6.4. Protection

7.6.4. a) Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Conformément à l'article L. 1225-4 du code du travail, la salariée bénéficie également de cette protection pendant la période de congés payés prise directement après le congé de maternité.

En application de l'article L. 1225-38 du code du travail, les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

La rupture du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

7.6.4. b) Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application du point 1 ci-dessus, la rupture du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente ou l'organisme autorisé pour l'adoption justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

7.6.4. c) Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

7.6.4. d) À l'expiration du 4e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à rentrer 1/4 d'heure après le reste du personnel ou à sortir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un horaire individualisé. Ces dernières seront autorisées, à l'expiration du 4e mois de grossesse, à réduire leur durée journalière de travail de 1/4 d'heure, sans réduction de salaire.

7.6.5. Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 15 jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

En pareil cas, il peut, à tout moment de l'année suivant ce terme et sous condition d'avertir son employeur par lettre recommandée avec A. R., demander à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne peut le reprendre dans son emploi ou dans un poste de même qualification, les dispositions de l'article 3.10 lui sont applicables.

Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressé a été compris dans un licenciement pour motif économique.

Dans ce cas, il bénéficie d'une priorité de reclassement.

7.6.6. Complément de salaires

7.6.6. a) Durant le congé de maternité, l'employeur verse à la salariée enceinte qui a au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle, si elle avait travaillé – calculée sur la base de son

horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans son service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié – et la valeur, avant déduction de la CSG et de la CRDS à la charge du salarié, des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7.4, ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération nette dans les conditions suivantes :
– pendant 6 semaines, après 1 an de présence ;
– pendant 10 semaines, après 2 ans de présence ;
– pendant 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées sont prolongées de 2 semaines en cas de naissances multiples.

Durant le congé d'adoption, le salarié qui a 1 an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel dans les conditions suivantes :
– pendant 6 semaines, après 1 an de présence ;
– pendant 8 semaines, après 2 ans de présence ;
– pendant 10 semaines, après 3 ans de présence.

Lorsque les parents adoptifs sont tous deux salariés de la même entreprise et se répartissent, conformément à l'article L. 1225-40 du code du travail, le congé d'adoption, la durée du maintien du salaire ci-dessus est effectuée au prorata de cette répartition.

7.6.6. b) Outre les dispositions de l'article 5.11.6 de la présente convention, si une salariée demande à changer d'emploi, dans un délai de 1 mois après le retour de congé postnatal, à raison de suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement constatées par le médecin du travail ou un certificat médical, l'entreprise est tenue dans la mesure du possible de la placer temporairement dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment. Au besoin, il aménagera son poste de travail ou l'affectera temporairement sur un autre poste de travail, sans diminution de sa rémunération.

Si le reclassement ou l'aménagement du poste de travail sont impossibles, le contrat de travail de la salariée est suspendu, sauf pendant la période du congé légal de maternité. Pendant cette suspension, l'employeur est tenu de verser un complément de salaire dans les conditions prévues par l'article 7.4.1 de la présente convention, sans condition d'ancienneté.

7.6.6. c) Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

7.6.7. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation à temps plein ou temps partiel est accordé conformément aux dispositions légales (art. L. 1225-47 et suivants du code du travail).

À l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée d'une reprise de travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental à plein temps est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

7.6.8. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi (art. L. 1225-62 et suivants du code du travail), afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

À l'issue de son congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

7.6.9. Absences autorisées pour soigner un enfant

Il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée, pour soigner un enfant hospitalisé ou malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin, attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces autorisations d'absence ne se cumulent pas.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés les enfants pour lesquels une prise en charge sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile ou en ambulatoire.

7.6.9. a) Enfant âgé de moins de 12 ans

Il sera accordé une autorisation d'absence payée de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, par année civile, pour veiller un jeune enfant à charge, âgé de moins de 12 ans, hospitalisé ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation.

7.6.9. b) Enfant âgé de moins de 16 ans

Il sera accordé une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à charge de la famille, pour soigner un enfant malade ou pendant sa convalescence après hospitalisation.

Le salarié aura la faculté de récupérer ces jours d'absence, sauf impossibilité liée à l'organisation du travail, dans des conditions à définir par chaque entreprise.

7.6.9. c) Pour l'application des points 7.6.9. a) et 7.6.9. b) ci-dessus, l'attention des salariés doit être attirée sur le fait que les absences autorisées ont aussi pour but de leur permettre de visiter leur enfant hospitalisé (lorsque les visites autorisées se situent pendant l'horaire de travail) et de rechercher une solution à la garde de leur enfant malade ; de ce fait, elles devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

ART. 7.7

7.7.1. Les absences dues à un cas fortuit et grave, dûment constaté et porté par écrit et dans un délai de 48 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie au domicile, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant (hors congé de soutien familial défini aux articles L. 3142-22 à L. 3142-27 du code du travail), n'entraînent pas une rupture de contrat de travail.

Afin de limiter les conséquences de ces absences inopinées sur l'organisation du travail, le salarié doit, en outre, prévenir ou faire prévenir l'employeur de son absence dans les délais les plus brefs suivant la survenance de l'événement, et cela par tout moyen approprié.

7.7.2. L'absence nécessaire pour subir les épreuves du permis de conduire ne donnera pas lieu à réduction de salaire, sur présentation de la convocation officielle, dans la limite de deux tentatives, pour chacune des épreuves-théorique (code) et pratique (conduite)-et des catégories de permis A et B.

ART.

Les changements continus des modes de consommation, les progrès de l'automatisation, la digitalisation et l'intelligence artificielle, les importantes évolutions engendrées par la crise sanitaire " Covid-19 ", notamment avec l'accélération du développement du e-commerce et des drives, engagent des changements auxquelles doivent répondre entreprises et salariés de la branche. Le présent titre, s'inscrivant dans le cadre des dispositifs d'information et d'orientation, d'accès à la formation professionnelle et aux compétences résultant de la loi du 5 septembre 2018, a pour objectif de contribuer à répondre à ces enjeux, en définissant un environnement et des mesures favorables à la formation professionnelle et au développement des compétence, permettant la mise en place de parcours de formation actifs et innovants.

La prospective portée par l'observatoire de la branche sous l'autorité de la CPNE tient à cet égard une place centrale.

Les partenaires sociaux signataires soulignent l'importance tant de la promotion des métiers, que de l'emploi et de la formation professionnelle, au plan national comme au plus près des territoires, en mettant à la disposition des acteurs l'ensemble des données disponibles, adaptées aux entreprises de la branche pour les orienter au mieux dans leurs décisions.

Ils réaffirment leur attachement aux dispositifs d'alternance pour le recrutement, le développement des compétences et l'employabilité des collaborateurs : l'apprentissage, la professionnalisation sont des outils particulièrement adaptés à l'insertion professionnelle au sein des entreprises de la branche, de même que la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) au maintien en emploi.

L'action des partenaires sociaux s'inscrit dans leur volonté commune que les entreprises de la branche puissent continuer à constituer un secteur privilégié d'accueil, notamment des jeunes travailleurs, et y compris pour ceux sortis du système scolaire sans y avoir acquis de qualification professionnelle, mais également de travailleurs en reconversion, et en leur apportant des perspectives fortes d'évolution professionnelle. La dynamique paritaire en matière de certifications au sein de la branche représente un important levier en la matière.

Elle vise également à permettre aux demandeurs d'emploi, notamment les plus fragiles, d'accéder aux emplois dans la branche par la professionnalisation et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en lien avec le service public de l'emploi, ainsi que tous les services de l'information et orientation présents sur l'ensemble du territoire.

Elle garantit l'égal accès des hommes et des femmes à la formation et à l'orientation au sein de la branche.

ART. 12.1

La connaissance et l'analyse des besoins en emplois et compétences est un impératif dans la construction et la mise en œuvre de la politique d'emploi, de formation et de qualification au sein de la branche.

Sous l'égide de la CPNE, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche constitue l'outil technique paritaire de connaissance et d'analyse de l'emploi et des besoins des entreprises. Il a également une mission de prospective et d'anticipation de l'emploi et des métiers contribuant à la conception par les entreprises et par la branche de leur politique individuelle et collective tant de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences que de soutien des salariés dans la construction de leurs parcours professionnels.

En application des dispositions légales et réglementaires, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est mis en place dans le cadre de la branche professionnelle. Il est financé par la contribution formation professionnelle émanant des entreprises, dans le cadre des frais d'information et de missions des opérateurs de compétences.

Les parties signataires conviennent d'engager une réflexion, dans le cadre de la CPNE, sur la création d'une instance dotée de la personnalité morale, celle-ci ayant pour objet l'observatoire de la branche et la promotion des métiers.

12.1.1. Rôle de la CPNE

La CPNE assure le pilotage et le suivi des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche. Elle définit les orientations, les actions nécessaires et sélectionne les éventuels prestataires. Elle fait le point aussi souvent que nécessaire sur l'état d'avancement des travaux et leurs résultats. Elle réalise tous les ans le bilan des travaux de l'observatoire pour l'année écoulée et formalise ses attentes pour l'année suivante à travers un cahier des charges.

La dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire est intégrée dans le cahier des charges. La CPNE devra également tenir compte des demandes particulières formulées par la commission paritaire, notamment dans le cadre de négociations en cours ou à venir.

12.1.2. Moyens de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Les partenaires sociaux signataires se fixent pour objectif d'assurer à l'observatoire de branche les moyens rendus nécessaires par les enjeux auxquels la profession est confrontée en matière d'emploi et de compétences, tout en contribuant aux travaux menés en commun avec les autres branches du commerce réunies dans le cadre de l'Opcommerce. À cette fin, ils conviennent que la moitié au moins du financement des missions d'observatoire provenant des entreprises de la branche doit être consacrée prioritairement à des actions propres à la branche relevant directement de la CPNE, le solde étant prioritairement consacré à des actions transverses dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ainsi qu'à des actions communes avec une ou plusieurs autres branches.

Il est rappelé que le conseil d'administration de l'Opcommerce valide chaque année le budget consacré aux missions d'observatoire, dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État.

12.1.3. Les travaux menés par l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mène des travaux ayant pour objet :
– d'éclairer les partenaires sociaux siégeant au sein de la CPPNI et la CPNE sur toutes les questions relevant des emplois, des compétences et de leurs évolutions ;
– de leur permettre d'assurer leurs missions en matière de certification, dans le cadre des instances propres à la branche ou dans la perspective des travaux au sein des commissions professionnelles consultatives ;
– d'assurer le suivi et de garantir la mise à jour des outils de la profession en matière d'emploi notamment ceux développés dans le cadre d'un EDEC de la branche.

L'observatoire est notamment chargé :
– de suivre et mettre à jour le portrait statistique qualitatif et quantitatif de l'emploi dans la branche en particulier effectifs, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés ;
– sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, et une analyse des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers ;
– d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives de l'emploi dans la branche ;
– d'identifier les métiers et compétences clefs nécessaires au développement des entreprises de la branche ainsi que les métiers en forte évolution, les métiers en tension ou en déclin ainsi que les besoins en formation en découlant ;
– d'identifier les mobilités au sein de la branche ou interbranches sur les métiers en déclin et les métiers en tension ;
– de mener les travaux d'analyse et d'études nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche et sa déclinaison territoriale ;
– de conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle et certificats de qualifications interbranches, ainsi que pour les diplômes et titres professionnels en appui de la CPNE ;
– de fournir des informations pour l'alimentation des politiques « compétences, emploi et formation » au niveau national et régional, notamment pour la formation des demandeurs d'emploi ;

– d'outiller les entreprises afin de les aider à définir leur gestion des emplois et des parcours professionnels ;
– de suivre et d'évaluer la politique d'alternance de la branche.

12.1.4. La diffusion des travaux de l'observatoire

Par tous les moyens appropriés, les travaux et projets réalisés, les données recueillies et validées par la CPNE seront mises à la disposition des organisations la composant.

La CPNE identifie, parmi les informations ou études produites par l'observatoire, celles ayant vocation à être rendues publiques, sous une forme adaptée et par tout moyen qu'elle décidera notamment auprès de tout acteur et partenaire national, régional, paritaire ou encore acteur de la formation, de l'information et opérateur de l'orientation.

Les outils permettant d'apprécier le niveau de qualification et les compétences des salariés s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences et les autres travaux de l'observatoire de la branche sont mis à la disposition des entreprises et de leurs salariés par tous moyens.

Nota : Les dispositions de l'article 12.1 "Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche" s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 janvier 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 juillet 2021 - art. 8)

ART. 12.2

Véritable levier à l'embauche des jeunes, des demandeurs d'emploi y compris ceux sans qualification, les dispositifs d'alternance – apprentissage, professionnalisation et « Pro-A » – permettent un accès ou le maintien dans l'emploi et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Ils constituent un passeport pour l'embauche ou pour le maintien dans l'emploi, et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Les parties signataires s'engagent à poursuivre leurs actions d'accompagnement du développement qualitatif et quantitatif de l'alternance au sein des entreprises de la branche quels que soient leurs effectifs et à assurer la qualité de l'accompagnement des alternants par la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

La CPNE met en place des actions :
– de communication auprès des jeunes, candidats et entreprises ;
– de promotion des métiers par le biais d'outils (films, plaquettes, fiches métier ...) ;
– de rénovation des titres et diplômes en lien avec les ministères concernés ;
– de création, adaptation des CQP ou CQPI pour répondre aux besoins des entreprises et aux besoins en qualification des salariés sans que cette liste soit exhaustive.

Le site " Horizons Commerce " permet par ailleurs aux candidats de consulter des fiches métiers et de se positionner.

12.2.1. L'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur l'apprentissage et donné de nouvelles missions aux branches professionnelles, en lien avec les opérateurs de compétences qu'elles ont constitué.

Dans le cadre de leur engagement pour le développement de l'apprentissage, les signataires entendent œuvrer dans le cadre des commissions professionnelles consultatives, plus particulièrement au sein de la commission professionnelle consultative interministérielle " Commerce " pour l'adaptation des diplômes aux besoins des entreprises et des apprentis, convaincus qu'il s'agit d'une des conditions déterminantes de la conclusion et de la réussite d'un contrat d'apprentissage.

Ils demandent à la CPNE de développer des partenariats avec les conseils régionaux et acteurs régionaux de l'insertion des jeunes et de l'orientation, avec le soutien de l'Opcommerce.

12.2.1.1. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est régi par les dispositions légales et réglementaires applicables.

a) Objectif et principes de mise en œuvre

L'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La formation est gratuite pour l'apprenti.

L'apprentissage est un dispositif de formation par alternance associant :
– une formation dans l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre professionnel objet du contrat d'apprentissage ;
– des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un organisme de formation CFA dont tout ou partie de ceux-ci peuvent être exécutés à distance en fonction des objectifs pédagogiques et des besoins des apprentis.

b) Publics

L'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 à moins de 30 ans, hors cas de dérogations légales et réglementaires (notamment pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans et un jour, qui peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire, et les travailleurs handicapés, qui peuvent conclure un contrat d'apprentissage sans limite d'âge).

c) Nature et durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur (1) ; il est renseigné sur le Cerfa FA13, mentionnant notamment le début du contrat, les dates et la durée de la formation ainsi que la rémunération de l'apprenti. Il fait l'objet par l'entreprise d'un dépôt auprès de l'Opcommerce.

Il peut être conclu pour une durée limitée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période, le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est un contrat à durée indéterminée, peut varier de 6 mois à 3 ans (durée pouvant être prolongée d'un an en cas d'échec à l'examen, conformément à la règlementation en vigueur). Elle est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Cette durée peut être adaptée, réduite ou allongée, pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ou des compétences acquises par accord entre l'entreprise, le CFA et l'apprenti. Dans ce cas une convention tripartite relative à la durée du contrat est signée et déposée auprès de l'Opcommerce. Elle peut être portée

à 4 ans maximum lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau. (2)

Afin d'accompagner l'apprenti en cas d'échec à l'examen ou en cas d'abandon de la formation, les partenaires sociaux signataires encouragent les entreprises à proposer au jeune concerné d'autres voies d'insertion professionnelle, notamment celle du contrat de professionnalisation visant l'obtention d'un CQP.

d) Obligations réciproques

Le temps de formation dispensé dans les organismes de formation (CFA) est considéré comme du temps de travail effectif. Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti doit accomplir le travail qui lui est confié par l'employeur en relation avec le diplôme ou le titre préparé.

L'employeur doit assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie des tâches en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

L'apprenti a droit aux congés payés légaux et conventionnels applicables dans l'entreprise. Le planning prévisionnel de formation et d'examen de l'apprenti est pris en considération pour la fixation de ses dates de congés.

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés, sauf dispositions incompatibles avec sa situation de jeune en formation, en particulier lorsqu'il est mineur, notamment en matière de travail de nuit ou de repos hebdomadaire.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre professionnel objet du contrat d'apprentissage.

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit, dans le mois qui les précèdent, à un congé rémunéré supplémentaire de cinq jours ouvrables, dans les conditions prévues par la loi.

12.2.1.2. La formation en apprentissage

a) Missions des organismes de formation. Centres de formation d'apprentis (CFA)

La loi du 5 septembre 2018 a renforcé les missions des organismes de formation CFA en matière de suivi et d'accompagnement des jeunes.

Ces missions sont essentielles pour la réussite de l'apprentissage et contribuent à réduire les ruptures de contrat.

Les organismes de formation CFA ont notamment les missions suivantes :
– Ils accompagnent les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.

Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
– ils appuient et accompagnent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;
– ils assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
– ils informent, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
– ils apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
– ils favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
– ils encouragent la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;
– ils assurent le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance ;
– ils évaluent les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;
– ils accompagnent les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
– ils accompagnent les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

b) Le conseil de perfectionnement

L'organisme de formation CFA est tenu d'avoir un conseil de perfectionnement dont la fonction est de veiller à son organisation et à son fonctionnement.

En application du décret du 27 mars 1979 modifié et de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié par arrêté du 15 juin 2021, les salariés de la branche, membres du conseil de perfectionnement d'un organisme de formation CFA, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées comme un temps de travail effectif pour participer aux réunions.

12.2.1.3. Financement du contrat d'apprentissage et des organismes de formation centres de formation d'apprentis

a) Niveaux de prise en charge

La CPNE, conformément aux dispositions légales et réglementaires, définit le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage (“ coût contrat ”) en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé. Ce niveau correspond à un montant annuel. Pour assurer cette mission elle peut solliciter l'appui technique de l'Opcommerce.

Les niveaux de prise en charge définis par la CPNE sont transmis à l'Opcommerce.

b) Financement des coûts annexes et de l'investissement des CFA

Les coûts annexes à la formation permettant aux apprentis de suivre leur formation dans des meilleures conditions peuvent être pris en charge par l'Opcommerce. La SPP est invitée à prévoir leur prise en charge dans le respect de la règlementation en vigueur.

Les investissements des organismes de formation CFA participent également à une formation de qualité. Pour cela, les signataires de l'accord conviennent que la SPP peut prévoir une enveloppe destinée à ces investissements.

12.2.1.4. Suivi et évaluation

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'assurer, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, le suivi et l'évaluation de la politique d'apprentissage de la branche.

Les statistiques quantitatives et qualitatives des formations en apprentissage légalement exigibles seront tenues à la disposition de la CPNE par l'Opcommerce.

Ces éléments seront également déclinés au niveau territorial afin d'appuyer la politique régionale de branche et les partenariats qui pourraient être conclus avec les conseils régionaux ou tout autre partenaire compétent.

Il est demandé à la CPNE de suivre plus particulièrement les organismes de formation CFA qui bénéficient du soutien de la branche (bilans quantitatifs et qualitatifs des apprentis des entreprises de la branche, utilisation des fonds attribués au titre de l'investissement).

12.2.2. La professionnalisation

Le contrat de professionnalisation constitue un moyen d'accès privilégié à l'emploi.

Il répond notamment, via les certificats de qualification professionnelle ou par une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, aux demandes de qualification pour les métiers vis-à-vis desquels l'Éducation nationale ne dispose pas ou peu de formations initiales diplômantes. Dans la branche, il répond également aux besoins de qualification dans les métiers de bouche.

Par son adaptation au monde du travail, il représente un dispositif essentiel aussi bien pour les entreprises que pour les publics qu'il concerne, auxquels il apporte une réelle employabilité. La formation en alternance qui caractérise le contrat de professionnalisation permet d'accroître l'insertion professionnelle des salariés concernés, y compris lorsque l'embauche n'intervient pas dans la même entreprise.

12.2.2.1. Objectif et principes de mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :
– un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
– un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI),
– une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation par alternance associant :
– des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise,
– l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la certification ou la qualification visée par le contrat.

Les signataires insistent sur les principes de mise en œuvre suivants :
– l'individualisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des compétences déjà détenues par les salariés en contrat de professionnalisation ;
– l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé, et au parcours de formation correspondant aux compétences à acquérir ;
– le suivi obligatoire des salariés en contrat de professionnalisation par un tuteur volontaire et formé ;
– la possibilité de formation en tout ou partie à distance, dans le respect des dispositions réglementaires particulières ;
– la certification des compétences acquises, dans un objectif de transférabilité.

12.2.2.2. Publics

En application des dispositions légales, le contrat de professionnalisation est ouvert :
– aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
– aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus notamment les seniors ;
– aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

12.2.2.3. Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par l'action de professionnalisation. À l'issue de cette période, le contrat de professionnalisation devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

La durée du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est à durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature et la durée de la certification visée l'exigent, notamment s'agissant de certains diplômes de l'éducation nationale ou, sous réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dans le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée conventionnelle maximale, lorsque le contrat vise un CQP ou CQPI de la branche.

Pour les publics “ nouvelle chance ” la durée maximale du contrat de professionnalisation peut être portée à 36 mois conformément à la réglementation en vigueur.

12.2.2.4. Durée des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées.

Les signataires encouragent toutes les actions permettant d'individualiser les parcours et d'adapter la durée de la formation au public et à l'objectif visé par le contrat.

Les actions d'évaluation, d'individualisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée), sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions pourra être portée au-delà de 25 % pour les publics, définis à l'article 12.2.2.3 du présent titre, bénéficiaires d'un allongement de contrat jusqu'à 36 mois.

12.2.2.5. Financement du contrat de professionnalisation

La CPNE, sur proposition de la SPP, fixe le niveau, ou le forfait horaire, de prise en charge du contrat de professionnalisation. Il concerne l'ensemble du parcours et couvre tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires, ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Il peut être modulé en fonction des publics ou de l'objectif visé par le contrat.

Le nombre d'heures prises en charge pourra être encadré ou plafonné par la CPNE.

Les signataires rappellent l'importance pour la branche de la péréquation de France compétences et demandent à l'Opcommerce de veiller au respect des conditions d'éligibilité afin d'en garantir l'accès.

Le contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois qui a été rompu sans que le titulaire soit à l'initiative de cette rupture peut, dans la limite de six mois suivant la rupture du contrat de professionnalisation, bénéficier d'un financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement. Ce financement est pris en charge par l'Opcommerce conformément à l'accord de prise en charge délivré par celui-ci.

12.2.3. La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre à un salarié, déjà engagé dans la vie active, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Elle fait l'objet d'un accord de branche étendu, figurant en annexe 14 à la présente convention.

Cet accord définit, conformément à la réglementation en vigueur :
– la liste des formations qui répondent au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences pour les entreprises et salariés relevant de la présente convention collective nationale. La liste sera actualisée, autant que nécessaire, en fonction des travaux de la CPNE et de l'observatoire prospectifs des métiers et des qualifications de la branche.
– les bénéficiaires ainsi que les modalités de mise en œuvre de ce dispositif sont définis dans l'accord. Dans le cas où l'action de “ Pro-A ” peut se dérouler en tout ou partie hors temps de travail les modalités définies aux derniers paragraphes de l'article 12.3.3 s'appliquent à la “ Pro-A ”.

Le niveau de prise en charge de la “ Pro-A ” par l'Opcommerce est défini par la CPNE sur proposition de la section paritaire professionnelle (SPP).

Ce niveau correspond à un montant forfaitaire, horaire ou du parcours, versé par l'Opcommerce. Il couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Le montant de prise en charge par l'Opcommerce intègre la rémunération ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles, dans la limite du Smic horaire conformément à la règlementation en vigueur.

12.2.4. L'accompagnement de l'alternance dans les entreprises de la branche

12.2.4.1. Missions de maître d'apprentissage ou tuteur

Les partenaires sociaux signataires rappellent le rôle essentiel du maître d'apprentissage ou du tuteur dans l'accompagnement des salariés en formation dans le cadre d'une alternance, qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, ou de la " Pro-A " (reconversion ou promotion par l'alternance), ainsi que celui du maître de stage pour les stagiaires accueillis en entreprise dans le cadre de la formation initiale ou professionnelle. Il est également possible de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle, en cas d'accueil d'apprentis, un maître d'apprentissage référent devra être désigné.

Le tuteur, le maître d'apprentissage ou de stage, ou l'équipe tutorale, est chargé d'accompagner les alternants ou stagiaires.

La mission de maître d'apprentissage ou de tuteur repose sur le volontariat.

Il est demandé aux entreprises de veiller dans tous les cas à la qualité de l'accompagnement, notamment en lien avec les exigences définies par le référentiel national qualité des organismes de formation, afin de contribuer à la réussite des parcours en alternance pour l'entreprise et pour le salarié ou le stagiaire.

Dans ce cadre :
– le nombre de salariés ou de stagiaires suivi par une même personne, ainsi que les conditions de compétences et d'ancienneté requises pour assurer cette mission sont celles définies par le cadre juridique, légal et réglementaire, applicable à chacun des dispositifs. Il est précisé que le nombre de salariés ou de stagiaires suivis par une même personne (à date est au maximum de trois salariés ou stagiaires, et pour un maître d'apprentissage, de deux apprentis et d'un apprenti ayant échoué à l'examen) ;
– les missions et la formation de tuteurs et maître d'apprentissage font l'objet de trois annexes au présent titre ;
– maîtres d'apprentissage, tuteurs et maîtres de stages doivent disposer des moyens d'assurer leurs missions dont l'objectif est la réussite des personnes qu'ils accompagnent.

Il appartient à chaque entreprise d'examiner les modalités les plus adaptées de reconnaissance des compétences pouvant résulter de l'exercice de cette mission.

Le maître d'apprentissage, ou le tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation, a notamment pour missions :
– d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire dans l'entreprise ;
– d'organiser l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise ;
– de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels du bénéficiaire ;
– de participer à l'évaluation du suivi de la formation ;
– de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
– de contrôler le respect des périodes de formation, en organisme de formation, en CFA et à distance ;
– d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation, d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le tuteur d'un stagiaire a pour missions :
– de faire acquérir ou développer les compétences définies pour la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
– de suivre les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir ;
– et d'assurer l'encadrement et suivi du stagiaire en relation avec l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement.

12.2.4.2. La formation et la certification des " maîtres d'apprentissages " et " tuteurs "

Les maîtres d'apprentissage et tuteurs dans la cadre du contrat de professionnalisation bénéficient d'une formation à l'exercice de leurs fonctions, financée par l'Opcommerce.

L'annexe 3 du présent titre précise le parcours de formation du tuteur et maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE de suivre les travaux interprofessionnels qui pourraient s'engager pour la création d'une formation de tuteur et maître d'apprentissage.

Ils encouragent la reconnaissance par la " certification des compétences de maître d'apprentissage " telle qu'elle est prévue par les mesures légales et réglementaires dans l'arrêté du 17 décembre 2018.

Il est par ailleurs rappelé qu'en application de l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage, recensée au titre du compte d'engagement citoyen, permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel de formation.

(1) La 1re phrase du 11e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6222-2 du code du travail.
(Arrêté du 29 septembre 2022-art. 1)

(2) Le 14e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-7-1 du code du travail.
(Arrêté du 29 septembre 2022 - art. 1)

ART. 12.3

Dans le contexte de mutation rapide et profonde que connait la branche les signataires de l'accord rappellent l'importance du développement des compétences et de la formation professionnelle à la fois pour l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

Les signataires invitent les entreprises à utiliser tous les dispositifs d'information, d'orientation et de formation professionnelle, en complément de leur investissement dans la formation, notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

De plus, eu égard aux enjeux que représentent les compétences pour la compétitivité des entreprises et aux enjeux sociétaux liés à la prévention des risques de précarité et de désinsertion professionnelle, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à mettre en place des parcours professionnels spécifiques afin de maintenir l'employabilité et de prévenir les risques de chômage.

12.3.1. L'orientation et l'évolution professionnelle : outils et dispositifs

12.3.1.1. Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle permet à tout actif, quel que soit son statut, de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle et sécuriser son parcours professionnel.

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle.

Dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article 12.3.1.2 de la présente convention collective le salarié est informé sur le conseil en évolution professionnelle

12.3.1.2. L'entretien professionnel

L'article 12.3.1.2 est constitué de l'article 2 de l'avenant n° 79 du 16 octobre 2019 relatif au compte personnel de formation et d'entretien professionnel, dont la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence : le 12.11.1 " Objet de l'entretien professionnel " issu dudit avenant devient le paragraphe a de l'article 12.3.1.2 ; le 12.11.2 " Périodicité de l'entretien professionnel et modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié " en devient le paragraphe b.

12.3.1.3. Le bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la CCN, que *chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.* (1) Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Les actions de bilan de compétences sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CEP, en lien avec le prestataire de bilan de compétences.

12.3.1.4. La VAE (validation des acquis de l'expérience)

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience notamment professionnelle, par l'obtention d'une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les signataires du présent accord renouvellent leur volonté de promouvoir les démarches de validation des acquis de l'expérience. Dans ce cadre, toutes les actions et expérimentations visant à développer le recours à la VAE, notamment dans le cadre du partenariat avec l'Éducation nationale, l'enseignement agricole et l'enseignement supérieur, sont encouragées.

Les partenaires sociaux rappellent que la CPNE a également prévu la possibilité pour les salariés de la branche de faire valider les acquis de leur expérience afin d'obtenir un des CQP qu'elle a créé.

Le salarié peut demander à bénéficier d'un accompagnement à la VAE, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans le cadre :
– du plan de développement des compétences ;
– de la " Pro-A " ;
– d'un congé validation des acquis ;
– du compte personnel de formation.

Pour le congé VAE l'autorisation d'absence est de 24 heures, conformément aux dispositions légales. Celle-ci peut être étendue à 30 heures pour les salariés ayant besoin d'un soutien particulier. L'entreprise procède à l'identification des salariés concernés.

Les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE informe préalablement son employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le salaire de celui-ci est intégralement maintenu en application de l'article L. 3142-13 du code du travail.

12.3.2. Définition de l'action de formation

L'action de formation est définie comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être organisée selon différentes modalités de formation pour acquérir des compétences. Aux enseignements pédagogiques s'ajoutent notamment les dispositifs de positionnement, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation de l'action de formation.

L'action de formation peut se dérouler en tout ou partie :
– en présence physique ;
– à distance ;
– en situation de travail.

Les formations en situation de travail telles qu'elles sont définies par la règlementation constituent une approche pédagogique de formation, permettant le transfert de compétences techniques ou professionnelles. Cet enseignement contribue à l'individualisation des parcours de formation.

Les signataires rappellent le rôle essentiel que jouent les managers dans l'information, l'accompagnement des parcours professionnels et la formation des salariés de l'entreprise, et par conséquent dans les conditions de réussite des politiques de formation. Les managers sont les relais, les acteurs clés, de la sensibilisation et de la formation des équipes. Il convient de les former à leur rôle de formateur et de démultiplicateur, avec en particulier les objectifs pédagogiques suivants : participation à la construction des formations, suivi, animation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires l'accès à la formation des salariés à l'initiative de l'employeur est assuré en particulier dans le cadre du plan de développement des compétences.

12.3.3. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences recense les actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il vise à :
– assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
– veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur peut, dans ce cadre, prévoir des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (certificat CléA).

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, dans le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Le plan de développement des compétences peut prévoir des actions de formation composées d'une ou plusieurs modalités (notamment à distance ou en situation de travail).

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et règlementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation, autres que celles obligatoires mentionnées ci-dessus, constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération. Elles peuvent également être réalisées d'un commun accord en tout ou partie hors temps de travail, dans la limite de 70 heures par an et par salarié. Cette modalité peut notamment, dans les conditions définies par le présent article, être proposées aux salariés à temps partiel pour lesquels l'organisation d'un départ en formation peut s'en trouver facilité.

Pour cette formation en dehors du temps de travail :
– l'accord du salarié est obligatoirement formalisé par écrit. Cet accord peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Le refus du salarié de suivre une formation hors temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ;
– les heures de formation réalisées hors temps de travail font l'objet d'une indemnité conventionnelle équivalente à 50 % du salaire horaire brut de référence, identifiée sur le bulletin de salaire ;
– l'entreprise s'assure, si la formation hors temps de travail se déroule en ligne, que le salarié possède le matériel nécessaire au suivi de la formation ;
– la formation hors temps de travail ne peut constituer la seule modalité de formation dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux effectueront le bilan des présentes dispositions relatives à la formation hors temps de travail après deux années d'expérimentation à compter de leur entrée en vigueur.

Les présentes dispositions relatives à la formation hors temps de travail ne concernent pas les salariés en forfaits jours, lesquels, compte tenu de la spécificité de ce forfait, restent régis par les règles de l'article L. 6321-6 du code du travail.

12.3.4. Le compte personnel de formation (CPF)

L'article 12.3.4 est constitué de l'article 1er de l'avenant n° 79 du 16 octobre 2019 relatif au compte personnel de formation et d'entretien professionnel, dont la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.

12.3.5. Le projet de transition professionnelle

12.3.5.1. Transitions professionnelles à l'initiative du salarié (1)

À leur initiative, les salariés peuvent entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant leurs droits inscrits au compte personnel de formation. Ils bénéficient d'un congé soumis à des conditions d'accès notamment d'ancienneté.

Le projet de transition professionnelle mobilise le CPF du salarié. Le salarié doit s'adresser à l'association Transition Pro de sa région. Il peut se faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle.

Les actions éligibles sont celles du CPF et doivent obligatoirement être certifiantes. Durant le congé octroyé, le salarié bénéficie d'une rémunération, de la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes.

12.3.5.2. Transitions collectives

Dans le cadre d'un projet de " transitions collectives " les entreprises sont invitées, conformément aux règles qui définissent ce dispositif, à engager une négociation d'un accord type GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) et à identifier les emplois considérés comme fragilisés au sein de l'entreprise. Un accord type est mis à leur disposition.

Les salariés éligibles à ce dispositif bénéficient d'une prestation de conseil en évolution professionnelle.

Les entreprises de la branche pourront également être amenées à recruter des salariés venant d'autres secteurs économiques et bénéficiant d'une formation dans le cadre d'une transition collective. Les métiers en tension dans la branche sont particulièrement visés par ces reconversions et recrutements.

La branche, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche et avec le soutien de l'Opcommerce, peut permettre :
– d'identifier les métiers porteurs (en tension de recrutement et/ ou stratégiques à court et moyen terme) pour les potentielles passerelles/ reconversions professionnelles dans les bassins d'emploi ;
– de repérer les entreprises en besoin de recrutement et les métiers concernés ;
– de faciliter la connaissance de ces métiers par les salariés dont les emplois sont menacés en lien avec les entreprises du bassin concerné.

12.3.6. Accès des demandeurs d'emploi aux emplois de la branche (a)

La préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle soit collective ou individuelle, permet à un ou plusieurs demandeurs d'emploi ou salariés recrutés selon des modalités définies par le code du travail de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi.

Les partenaires sociaux identifient la préparation opérationnelle à l'emploi comme dispositif d'accès à l'emploi et d'insertion au sein de la branche.

En effet, la préparation opérationnelle à l'emploi, lorsqu'il s'agit de POE collective (POEC) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois dits en tension qui figurent sur la liste établie par la branche, et lorsqu'il s'agit de POE individuelle (POEI) forme un candidat aux spécificités d'une entreprise.

Elle permet aux employeurs devant faire face à une pénurie de profils, notamment pour des métiers en tension, d'identifier et de former les personnes non immédiatement adaptées à leurs besoins de former et recruter.

La POE est également un moyen pour préparer les jeunes et adultes à un parcours en alternance. En effet, la POE peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

La POEI est pilotée et financée par Pôle emploi. La POEC est financée par l'Opcommerce avec les fonds reçus de l'État dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) et plans régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) issus de la contribution unique à la formation professionnelle.

(a) Les dispositions " Transitions professionnelles " et " Accès des demandeurs d'emploi aux emplois dans la branche " s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 janvier 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 juillet 2021-art. 8)

(1) Les termes « chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 12-3.1.3 "Le bilan de compétences" sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail.
(Arrêté du 29 septembre 2022 - art. 1)

ART. 12.4

Les signataires rappellent leur engagement à construire et faire vivre au sein de la branche un système de certifications professionnelles adapté aux évolutions de l'emploi, répondant aux besoins des salariés et des entreprises. Cet engagement joue un rôle essentiel au regard des enjeux de qualification des salariés, pour leur employabilité et leur mobilité professionnelle au travers de la reconnaissance des compétences acquises, mais également pour renforcer durablement la compétitivité des entreprises.

Ils sont également tout particulièrement attentifs à l'accès au socle de connaissance et de compétences professionnelles à travers les certifications CléA.

12.4.1. Le socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles adopté par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et repris par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est nécessaire de maitriser pour faire face aux évolutions prévisibles de l'emploi et notamment pour suivre les formations qui sont nécessaires pour l'évolution professionnelle. Le certificat CléA est issu de ce socle.

L'article D. 6113-30 du code du travail dispose que le socle de connaissances et compétences professionnelles comprend :
– la communication en français ;
– l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
– l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
– l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
– l'aptitude à travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
– la capacité à apprendre tout au long de la vie ;
– la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que ces connaissances et compétences sont importantes pour favoriser l'employabilité des personnes et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Ils insistent également sur l'utilité du " socle " dans le cadre de la vie sociale, civique et culturelle de l'individu et son insertion sociale.

Conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux en 2014, la CPNE a contextualisé le socle interprofessionnel en fonction de l'environnement professionnel des salariés de la branche, en préservant son caractère transversal. La CPNE a également mis en place l'organisation nécessaire (notamment en termes d'outils et de procédures) pour délivrer cette certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Au certificat CléA s'ajoute une certification, CléA numérique, ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail. Ce module permet l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en compte des principes de la sécurité numérique et la gestion collaborative des projets.

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est éligible au plan de développement des compétences, à la " Pro-A ", au projet de transition professionnelle, au compte personnel de formation et à ses abondements.

Ces dispositifs de formation peuvent, lorsque la règlementation le permet, s'articuler entre eux.

12.4.2. Les certifications de branche

Les partenaires sociaux signataires ont, depuis 1996, développé l'offre de CQP notamment sur les métiers en tension dans la branche. Ils souhaitent poursuivre et développer leur politique de certification, afin de répondre aux enjeux et aux besoins en compétences identifiés, et permettre aux salariés de la branche d'attester et de valoriser leurs connaissances, leurs compétences et leurs expériences.

Ils tiennent à partager les objectifs de leur politique de certification :
– permettre aux salariés de la branche, notamment les salariés peu qualifiés, d'acquérir une certification reconnue ;
– accompagner l'évolution des métiers et de leurs conditions d'exercice ;
– reconnaître la polycompétence ;
– renforcer l'attractivité des métiers et du secteur ;
– accompagner les parcours d'évolution professionnelle et de promotion interne.

12.4.2.1. Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les partenaires sociaux signataires rappellent leur attachement au dispositif de certification de branche et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences. Plus de 30 000 salariés ont été certifiés depuis sa création.

Le certificat de qualification professionnelle de branche est une certification professionnelle reconnue, créée, mise à jour, et délivrée par la CPNE,

reconnaissant les compétences détenues par un salarié, acquises par la formation ou par l'expérience professionnelle.

Il est composé de blocs de compétences, chacun d'entre eux pouvant être évalué et validé indépendamment des autres. Cette architecture rend possible l'acquisition du CQP dans une logique dynamique de parcours, sur des périodes plus ou moins longues.

Certains blocs de compétences sont communs à plusieurs CQP de la branche, permettant ainsi l'acquisition de plusieurs certifications, à travers des parcours individualisés.

La CPNE est chargée de poursuivre les travaux menés depuis 1996, en faisant le point régulièrement sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux besoins des entreprises et des salariés. La CPNE doit également adapter ceux-ci aux exigences légales et réglementaires issues de la loi du 5 septembre 2018.

La CPNE, en lien avec l'Opcommerce, doit travailler sur la transférabilité des compétences acquises avec d'autres certifications, titres et diplôme, en recherchant par exemple des équivalences de blocs de compétences.

L'accès aux CQP par la validation des acquis de l'expérience doit être facilité pour les salariés ayant une ancienneté suffisante.

Les partenaires sociaux encouragent le recours aux CQP, mais également aux CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) que la branche met en œuvre dans une logique de transférabilité et de reconnaissance allant au-delà de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et adhérent à la charte CQPI (certificats de qualification professionnelle Inter-industries), depuis l'adoption du CQPI agent logistique au sein de la branche.

La CPNE réalise tous les ans un bilan des dossiers de CQP, examinés et validés, intégré au rapport de branche.

12.4.3.2. Autres certifications de branche

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE d'étudier l'opportunité de créer des certifications de branche notamment dans le cadre du répertoire spécifique des certifications et habilitations (RS) de la Commission de la certification professionnelle.

Nota : Les dispositions de l'article 12.4 "Certifications professionnelles" s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 janvier 2022) (Arrêté n° 81 du 9 juillet 2021 - art. 8)

ART. 12.5

12.5.1. L'Opcommerce – OPCO de la branche

L'Opcommerce, opérateur de compétences de la branche créé par l'accord national du 11 décembre 2018 et agrée par l'arrêté du 29 mars 2019 assure les missions qui lui sont conférées, conformément à la règlementation en vigueur, pour les entreprises et les salariés de la branche.

La section paritaire professionnelle, conformément aux statuts de l'Opcommerce, travaille en concertation avec la CPNE de la branche.

12.5.2. Contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle

12.5.2.1. Rappel des obligations des entreprises

Tout employeur concourt chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :
1° Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle ;
3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'accueillent pas 5 % de leur effectif annuel moyen en contrats favorisant l'insertion professionnelle ou dont l'effectif annuel moyen est inférieur au seuil défini à l'article 1609 quinvicies du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur à la date de la signature du présent accord ;
4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation, dont le taux est fixé à 1 %, pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

12.5.2.2. Particularités de la taxe d'apprentissage (1)

Le taux de droit commun de la taxe d'apprentissage est de 0.68 % de la masse salariale. L'Alsace-Moselle bénéficie d'un régime dérogatoire avec un taux à 0.44 % de la masse salariale.

À la date de la signature du présent accord la taxe d'apprentissage se décompose de la manière suivante :
– une part égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article 1599 ter A du code général des impôts est destinée au financement de l'apprentissage et est versée à l'Urssaf. Pour satisfaire à cette obligation de financement, une entreprise qui dispose d'un service de formation dûment identifié, accueillant ses apprentis, peut déduire un pourcentage, fixé par décret, de la fraction de la taxe d'apprentissage.

L'entreprise peut aussi déduire de cette même fraction de financement les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de cette même entreprise, dans des conditions de mise en œuvre et sous réserve d'un plafonnement fixé par décret ;
– le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Les déductions et subventions sont directement faites par l'entreprise sans aucune intermédiation.

12.5.3. Versement des contributions

Les entreprises de la branche acquittent la contribution unique à la formation et à l'apprentissage conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La loi du 5 septembre 2018 a prévu que les contributions formation professionnelle et taxe d'apprentissage composant la contribution unique sont recouvrées, à l'exception de 13 % de la taxe d'apprentissage par les Urssaf (Unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales).

Par dérogation au principe définit ci-dessus, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance de transfert de la collecte de la contribution relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage et de la contribution relative au financement du compte personnel de formation aux Urssaf, les contributions sont versées à l'Opcommerce. Ce versement est effectué à l'exception du solde, 13 % de la taxe d'apprentissage conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature de ce présent accord.

(1) Article 12-5.2.2 étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6241-1 et L. 6241-2 du code du travail, tels qu'ils résultent de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
(Arrêté du 29 septembre 2022 - art. 1)

ART. 12.6

12.6.1. La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Le fonctionnement ainsi que les missions de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) sont définis au titre IX de la présente convention.

12.6.2. La section paritaire professionnelle (SPP)

La SPP, dont l'existence est prévue par l'acte de constitution de l'Opcommerce, assure le lien entre la CPNE et l'Opcommerce. Elle est chargée de proposer au conseil d'administration de celui-ci les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation pour la branche.

Pour mener à bien ses missions, elle suit régulièrement les engagements financiers des enveloppes mutualisées (alternance, plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés), et analyse les données quantitatives et qualitatives fournies par l'OPCO. La SPP peut demander à ce dernier, toutes informations utiles à son appréciation et à la formulation de ses recommandations.

Elle transmet ses recommandations à la CPNE de la branche et au conseil d'administration de l'Opcommerce, afin de permettre la prise de décisions de ces instances.

La CPNE peut émettre le vœu de définir un budget réservé à l'investissement des CFA ainsi que ses conditions d'attribution. La SPP, par délégation du conseil d'administration de l'OPCO, propose les modalités de répartition de cette enveloppe.

12.6.2.1. Composition de la SPP

La SPP compte un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désigne, à cet effet, un titulaire et un suppléant parmi ses représentants au sein de la CPNE. Le collège employeur comporte le même nombre total de représentants, également issus de la CPNE.

Le mandat est d'une durée de deux ans.

Le président et le vice-président de la CPNE assurent respectivement la vice-présidence et présidence de la SPP. En cas d'empêchement du président pour une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vacance de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de plus de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nouveau président ou vice-président. Il assure cette mission jusqu'à la fin du mandat en cours.

Les réunions de la SPP peuvent se dérouler à distance selon les mêmes modalités que celles définies à l'article 9.4.

Les décisions de la SPP sont prises selon les mêmes modalités que celles prises au sein de la CPNE.

12.6.2.2. Réunions de la SPP

La SPP se réunit au moins trois fois par an, avant la CPNE.

Nota : Les dispositions de l'article 12.6 "La gouvernance" s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 janvier 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 juillet 2021 - art. 8)

ART. 12.7

12.7.1. Le partenariat avec les systèmes éducatifs

Les signataires rappellent leur attachement aux filières de diplômes de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement agricole répondant aux besoins de la branche.

Ils confirment leur volonté de poursuivre le partenariat avec les ministères concernés, dans un cadre restant à définir, permettant à la branche de participer à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage.

Les partenaires sociaux soulignent également la nécessité de travailler ensemble au sein des différentes commissions professionnelles consultatives (CPC), afin de permettre une adaptation des diplômes aux évolutions et aux besoins des entreprises de la branche et de leurs salariés.

La CPNE est régulièrement informée des travaux des CPC au sein desquelles la profession est représentée tout particulièrement la CPC “ commerce ”.

12.7.2. Le développement de partenariats régionaux

La branche souhaite être associée à l'élaboration et à l'exécution des contrats de plans régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles visés à l'article L. 214-13 I du code de l'éducation.

Les partenaires sociaux signataires entendent également développer des partenariats au niveau de certaines régions stratégiques identifiées par la CPNE, notamment par la conclusion de contrats d'objectifs territoriaux visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, et de contrats d'objectifs et de moyens permettant le développement de l'apprentissage.

Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE qui pourra s'appuyer pour cela sur les travaux de son Observatoire, notamment sur ses études régionales, et sur les délégations territoriales de l'OPCO de branche.

Enfin, les signataires demandent aux représentants de la branche membres d'instances régionales (telles que les CREFOP) de porter, aussi souvent que possible, les priorités et les besoins de la branche en matière d'emploi et de formation, afin de permettre notamment une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

12.7.3. Autres partenariats pour la promotion des métiers et l'insertion dans la branche

Les signataires encouragent les partenariats nationaux et régionaux de la branche avec des organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle (dans le cadre du conseil en évolution professionnelle notamment), dès lors qu'ils sont de nature à permettre une meilleure information sur les métiers de la branche et à faciliter l'insertion professionnelle dans le secteur. Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE.

Nota : Les dispositions de l'article 12.7 "Partenariats" s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 janvier 2022)(Arrêté n° 81 du 9 juillet 2021 - art. 8)

ART.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite de la formation de l'alternant dans l'entreprise, tant en termes de certification que d'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il coordonne son action avec l'ensemble de l'équipe tutorale qui peut intervenir.

Il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Étapes du parcours de l'alternant	Missions du tuteur. Maître d'apprentissage
1. Réussir l'accueil	Préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, personnes à lui présenter ...).
	Accueillir, guider, renseigner (horaires, plan d'accès ...), faire visiter.
	Présenter l'entreprise et son environnement.
	Présenter l'alternant, sa place et ses activités aux autres membres du personnel.
2. Organiser les activités, dans le respect du référentiel de certification visée	Définir et planifier les activités à confier à l'alternant, dans le respect des objectifs de sa formation, en utilisant les différents outils mis à disposition (fiches de liaison avec l'organisme de formation, guides).
	Aider l'alternant à la compréhension du travail.
	Guider l'alternant dans l'exécution du travail.
	Expliquer les critères de réussite pour l'entreprise.
3. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail	Apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les axes de progrès.
	Faire le point sur les acquis professionnels, avec l'alternant et avec l'ensemble des collaborateurs concernés.
	Être en lien avec le référent alternant de l'organisme de formation.
	Participer aux réunions organisées par l'organisme de formation ou l'organisme de formation CFA.
	Utiliser les documents de liaison.
4. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences	Définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.
	Faire le point sur la motivation de l'alternant.
5. Évaluer	Évaluer les acquis de l'alternant et faire un bilan de ses résultats.

ART.

Le document d'engagement mutuel concerne le responsable de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés comme tuteurs ou maîtres d'apprentissage de l'alternant sous contrat en entreprise, et l'alternant.

Les trois signataires de ce document s'engagent à le respecter.

Cet engagement favorisera l'accueil, le parcours d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au service de la réussite de l'intégration durable de l'alternant dans l'entreprise, et de sa réussite aux conditions de validation de la certification visée.

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www. legifrance. gouv. fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ pdf/ bocc ? id = boc _ 20220003 _ 0000 _ 0041. pdf & isForGlobalBocc = false

ART.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de sa formation, le tuteur ou maître d'apprentissage sera capable :
– d'accueillir l'alternant et de lui présenter le fonctionnement de l'entreprise et de l'équipe ;
– de mettre en place une organisation adaptée à la réalisation des actions et au suivi pédagogique de l'alternant, en fonction de la certification visée (diplôme, CQP ...) ;
– d'identifier les caractéristiques majeures du dispositif utilisé (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) ;
– de coordonner son action avec l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les apprentissages (savoir, savoir-faire et savoir être) de l'alternant ;
– d'assurer son rôle éducatif dans la transmission des compétences ;
– de réaliser les actions d'apprentissage sur le poste de travail et au sein de l'établissement ;
– d'assurer sa co-responsabilité dans la réussite du dispositif en relation avec l'organisme de formation, en contribuant notamment à l'évaluation des acquis professionnels.

Éléments de programme

1. Présentation des différents dispositifs, de leurs finalité et enjeux.

2. Le jeune : profils, attentes, représentations.

3. Réussir l'accueil de l'alternant :
– les conditions d'accueil : les conditions et les modalités, l'importance de la 1re impression ;
– présentation de l'entreprise : le discours, les points de repère, la visite ;
– faire connaissance ;
– l'intégration et la motivation.

4. Organiser les activités, en fonction des objectifs pédagogiques :
– définir les activités à confier de l'alternant, leur progression pédagogique, en fonction des objectifs à atteindre ;
– coordination avec les autres tuteurs, implication de l'équipe.
– la disponibilité : gestion du temps et des priorités, gestion de l'urgence et des aléas, investir du temps pour en gagner ensuite, l'anticipation, la gestion des priorités, importance de l'information transmise, l'écoute préventive ;
– les ajustements nécessaires en cas de non-respect du planning de l'alternant ;
– les outils de liaison avec le centre de formation.

5. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail :
– l'importance de l'écoute ;
– suivi et bilans réguliers, utilisation des documents de suivi ;
– la circulation de l'information.

6. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences :
– l'importance de l'ambiance de travail, l'influence du groupe ;
– la motivation : la reconnaissance des efforts, les encouragements ;
– définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.

7. Évaluer :
– critères d'évaluation ;
– entretien d'évaluation ;
– l'orientation, l'affectation de l'alternant.

ART.

Les CQP de la branche créés, entre 1995 et 2007, ont ensuite fait l'objet de rénovations, en dernier lieu en 2016. Depuis 2016 les CQP de la branche sont les suivants :

Commerce-vente

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la « Pro-A » [1]
32447	Employé de commerce	6 à 9 mois
32105	Vendeur de produits non alimentaires	9 à 12 mois
[1] Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.		

Métiers de bouche et de l'alimentaire

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la « Pro-A » [1]
32095	Boucher	10 à 18 mois
32093	Boulanger	9 à 12 mois
32098	Vendeur fromages	9 à 12 mois
32094	Poissonnier	9 à 12 mois
32096	Caviste	9 à 12 mois
32097	Vendeur fruits et légumes	9 à 12 mois
32092	Vendeur charcuterie	9 à 12 mois
[1] Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.		

Animation et management

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la « Pro-A » [1]
32104	Animateur opérationnel en magasin	9 à 12 mois
32099	Animateur opérationnel en entrepôt	9 à 12 mois
32103	Manager opérationnel en magasin	10 à 12 mois
32100	Management opérationnel en entrepôt	10 à 12 mois
32102	Management opérationnel spécialité gestion d'un point de vente	10 à 12 mois
[1] Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.		

Logistique

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la « Pro-A » [1]
32101	Préparateur de commande	9 à 12 mois
34989	CQPI – Agent logistique	9 à 12 mois
[1] Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.		

ART.

Pourquoi ce guide ?

L'entretien professionnel a pour objet l'examen des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, et comporte des informations relatives au conseil en évolution professionnelle, à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation du compte personnel de formation du salarié, au crédit annuel résultant des versements de l'employeur et aux abondements qu'il est susceptible de financer en sus de ce versement.

L'entretien professionnel ne se confond pas avec l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, ayant pour objet l'évaluation du travail du salarié ; en revanche, afin de faciliter la tenue des entretiens, ceux-ci peuvent avoir lieu à la suite l'un de l'autre.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié est à l'occasion de son embauche informé de l'existence de cet entretien et de sa périodicité

Ce guide a pour objectif de donner des repères pour l'organisation et la conduite de l'entretien professionnel. Chaque entreprise doit pouvoir s'approprier l'outil et l'adapter en fonction de ses caractéristiques et contraintes.

Comment organiser l'entretien ?

Salariés concernés et fréquence de l'entretien

À l'occasion de son embauche, tout salarié est informé qu'il bénéficie en moyenne tous les deux ans d'un entretien professionnel de telle sorte que pour chaque période de six années civiles à compter de son embauche, le salarié puisse bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels, espacés d'au moins six mois.

L'entretien est par ailleurs proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :
– d'un congé de maternité ;
– d'un congé parental d'éducation ;
– d'un congé de proche aidant ;
– d'un congé de solidarité familiale ;
– d'un congé d'adoption ;
– d'un congé sabbatique ;
– d'une période de mobilité volontaire sécurisée (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail) ;
– d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une adoption (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du code du travail) ;
– d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
– à l'issue d'un mandat syndical.

En cas de congé de proche aidant ou de solidarité familiale, un entretien doit également avoir lieu avant le départ.

Formation de l'encadrement à la conduite de l'entretien

Chaque manageur sera formé à la conduite de l'entretien professionnel. Les objectifs de cette formation seront les suivants : techniques d'entretien, détection de besoins de formation et des possibilités d'évolution, connaissance des principaux dispositifs de formation et d'accompagnement des parcours d'évolution, connaissance des procédures mises en place dans l'entreprise.

Propositions faites lors de l'entretien

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié, pouvant permettre notamment la formalisation des propositions émises lors de l'entretien.

L'entreprise peut définir une procédure pour le traitement des propositions issues de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des supports ayant servi à l'entretien sont communiqués au service formation/ relais RH du magasin, directeur du magasin. Ces propositions peuvent contribuer à la construction du parcours de formation et/ ou d'évolution.

Questions à aborder lors de l'entretien :

Au cours de l'entretien professionnel, pourront notamment être abordés les points suivants :
– le point sur les compétences du salarié ;
– l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis pour permettre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles ;

– l'identification des besoins et des aspirations du salarié ;
– les certifications de branche ;
– les souhaits du salarié d'utiliser son compte personnel de formation ;
– la certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » – CléA – ainsi que CléA numérique ;
– la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.

ART. 9.1

Les organisations signataires ont institué par accord du 9 juillet 1971 une commission paritaire nationale de l'emploi en application notamment de l'ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié.

Les dispositions qui suivent précisent les conditions de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Nota : Ces dispositions s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 janvier 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 juillet 2021 - art. 8)

ART. 9.2

La commission est composée de deux collèges :
– un collège salariés, composé de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dans la limite d'une organisation par affiliation confédérale.
La délégation de chaque organisation peut comporter un représentant de la fédération et jusqu'à deux membres salariés d'entreprises de la branche ;
– un collège employeurs, composé de représentants de la ou des organisation (s) d'employeurs représentative (s) dans la branche.
La délégation des employeurs comporte au maximum le même nombre de membres que le nombre total de membres autorisé pour le collège salariés.

La commission est présidée alternativement par chaque collège pendant une durée de deux ans. Le président et le vice-président de la commission, sont nommés par chaque collège selon les modalités qu'il arrête en son sein.

Le président est chargé de représenter la CPNE. Il arrête l'ordre du jour des réunions en concertation avec le vice-président.

En cas d'empêchement du président pour une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vacance de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de plus de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nouveau président ou vice-président. Il assure cette mission jusqu'à la fin du mandat en cours.

Nota : Ces dispositions s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 janvier 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 juillet 2021 - art. 8)

ART. 9.3

La commission paritaire nationale de l'emploi est au plan national l'instance d'information réciproque, d'études et de concertation dans le domaine de la formation initiale et professionnelle, de l'orientation, de l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels.

À ce titre, elle exerce les missions suivantes :

9.3.1. Dans le domaine de l'emploi

Elle permet l'information réciproque des partenaires sociaux sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial.

Elle étudie la situation de l'emploi, des qualifications et leur évolution prévisible. À cet effet, un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

Elle réalise ou fait réaliser des recherches sur l'incidence notamment de l'introduction des nouvelles technologies, leurs conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y compris avec l'aide de fonds publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une telle recherche.

9.3.2. Dans le domaine de la formation

Elle assure le suivi et l'application de l'accord sur la formation professionnelle conclu au niveau de la branche et exerce les attributions qui lui sont conférées par ledit accord notamment :
– le pilotage et suivi des travaux de l'observatoire de branche ainsi que des projets de l'observatoire de l'Opcommerce ;
– le suivi des contrats de formation en alternance ;
– la définition des forfaits alternance tels qu'ils sont régis par les dispositions en vigueur et des autres conditions de prise en charge, notamment des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
– le suivi, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l'Opcommerce liés aux enveloppes mutualisées (alternance, plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés) ;
– la création, l'évolution, le suivi et la communication des certificats de qualification professionnelle et autres certifications de branche ;
– la tenue des jurys de certification des CQP de la branche, CQPI et CléA ;
– la promotion des dispositifs de formation ;
– le suivi des travaux des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices.

Au minimum une fois par an, la CPNE informe la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des actions et travaux menés.

Elle favorise tout ce qui peut rapprocher le monde de l'éducation de celui des entreprises. À cette fin, elle pourra définir des formations à divers niveaux adaptées aux besoins de la profession et formuler toutes suggestions utiles aux institutions publiques et privées compétentes (commissions nationales professionnelles consultatives, AFPA ...).

Elle promeut par tous les moyens appropriés (document d'information sur les textes régissant la formation, modèle d'attestation de stage, livret du stagiaire, guides du maître d'apprentissage ...), la formation dans les entreprises de la profession.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Un bilan de l'alternance est effectué annuellement.

Conformément à la règlementation en vigueur elle peut désigner des experts de la branche, qui en ont les compétences nécessaires, pour en assurer le contrôle pédagogique.

Sous réserve de la modification de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié le 15 juin 2021, le salarié de la branche, désigné, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée comme temps de travail effectif pour réaliser un contrôle. Il en informe son employeur dès qu'il a connaissance d'un contrôle. Leurs frais de déplacements et de séjours sont pris en charge par l'Opcommerce.

La CPNE peut désigner, en son sein, des représentants pour participer à la sélection de prestataires qui accompagnent celle-ci sur des projets qu'elle pilote notamment dans le cadre de l'observatoire de la branche ainsi que pour des projets de l'observatoire du commerce pour lesquels la CPNE est partie prenante.

Nota :Ces dispositions s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 janvier 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 juillet 2021 - art. 8)

ART. 9.4

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit au moins 3 fois par an en séance plénière.

Des groupes de travail techniques ou de réflexion peuvent être mis en place. Ils sont notamment chargés d'approfondir les sujets.

Le secrétariat, les charges et coûts correspondants sont assurés par la délégation des employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises sont indemnisés dans les conditions prévues à l'article 1.6.5 du titre Ier.

L'ordre du jour, les modalités d'organisation des réunions sont définies, en lien avec le secrétariat de la branche, par le président, en accord avec le vice-président.

Les délibérations de la CPNE sont prises selon les mêmes règles que pour la CPPNI.

Organisation des réunions et décisions prises à distance

Lorsque cette modalité est opportune ou nécessaire les réunions peuvent se dérouler à distance ou selon une formule mixte.

Sont réputés présents les membres de la CPNE qui participent par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et leur participation effective à une décision.

Les votes peuvent être organisés par tout moyen, lors de la réunion ou à postériori, permettant l'identification formelle de la personne participant au vote.

Nota : Ces dispositions s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 janvier 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 juillet 2021 - art. 8)

ART.

Les parties signataires du présent accord tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles attachent à une politique dynamique et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

La situation de l'emploi au plan quantitatif et qualitatif risque d'être influencée par l'interpénétration des évolutions entre branches d'activité, le rythme d'introduction des nouvelles technologies, la concurrence interne et externe accrue auxquels s'ajoutent les problèmes conjoncturels.

Les entreprises qui ne peuvent éviter des licenciements pour motif économique doivent rechercher toutes solutions permettant un reclassement interne ou externe qui sera d'autant plus facilité qu'il aura été précédé d'actions de formation appropriées. Cela implique la mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles sur l'emploi et rechercher, dès ce stade, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. À cet égard, des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

Les dispositions qui suivent fixent les lignes à respecter par les entreprises ne pouvant éviter une réduction de leurs effectifs.

ART. 10.1

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

10.1.1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

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

10.1.3. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures 30, les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

10.1.4. Tout travail entre 21 heures et 6 heures est interdit ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du travail concernant la tranche horaire de minuit à 4 heures.

En outre, en cas d'urgence, d'extrême urgence et si les travailleurs adultes ne peuvent pas être disponibles, il peut être dérogé sur simple préavis à cette interdiction en ce qui concerne les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les incidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée dans un délai de 3 semaines.

10.1.5. La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives ; dans le cas des dérogations prévues au point 10.1.4 ci-dessus, un repos continu de 12 heures doit être assuré.

10.1.6. Les jeunes hommes et les jeunes filles âgés de 16 à 25 ans assujettis à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée de 1 journée bénéficient, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 1 jour sans perte de salaire.

10.1.7. La rémunération minimale des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pendant leur période d'essai est établie en appliquant au salaire minimum de l'adulte de la même catégorie professionnelle les abattements suivants :

-de 16 à 17 ans : 20 % ;

-de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes ayant satisfait à leur période d'essai.

Un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables dans les conditions fixées au 2e alinéa de l'article L. 3164-9 du code du travail.

ART. 10.1

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

10.1.1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

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

10.1.3. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures 30, les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

10.1.4. Tout travail entre 21 heures et 6 heures est interdit ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du travail concernant la tranche horaire de minuit à 4 heures.

En outre, en cas d'urgence, d'extrême urgence et si les travailleurs adultes ne peuvent pas être disponibles, il peut être dérogé sur simple préavis à cette interdiction en ce qui concerne les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les incidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée dans un délai de 3 semaines.

10.1.5. La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives ; dans le cas des dérogations prévues au point 10.1.4 ci-dessus, un repos continu de 12 heures doit être assuré.

10.1.6. Les jeunes hommes et les jeunes filles âgés de 16 à 25 ans assujettis à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée de 1 journée bénéficient, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 1 jour sans perte de salaire.

10.1.7. La rémunération minimale des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pendant leur période d'essai est établie en appliquant au salaire minimum de l'adulte de la même catégorie professionnelle les abattements suivants :

-de 16 à 17 ans : 20 % ;

-de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes ayant satisfait à leur période d'essai.

Un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables dans les conditions fixées au 2e alinéa de l'article L. 3164-9 du code du travail.

ART. 10.2

Préambule

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

Le développement de la grande distribution est récent : ouverture du premier hypermarché en 1963 ; forte croissance de ce type de points de vente dans les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pyramide des âges : la part des salariés de la branche qui a plus de 50 ans est seulement de 4 % (rapport de branche 2009 sur les données 2008). Ce sont d'ailleurs les activités les plus récentes qui ont la proportion la plus faible des plus de 50 ans (1 % seulement pour les maxi-discompteurs).

Pour les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à dominante alimentaire, la gestion des seniors n'est donc pas une question d'actualité, mais d'avenir. Il convient de donner aux salariés de plus de 50 ans des perspectives (une seconde carrière) et la possibilité de valoriser leur expérience. Cette classe d'âge nécessite une attention particulière pour plusieurs raisons :

-les salariés qui en font partie ont constaté que leurs aînés ont souvent bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites progressives et certains d'entre eux ont espéré partir avant 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité plus tardif que leurs aînés. Les plus âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte progression du chômage et ont suivi des études plus longues. Rares sont donc ceux qui ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent actuellement à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dans 10 ans ces personnes auront acquis à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants ;

-les progressions de carrière sont plus faibles à partir de 50 ans (la dynamique sociale construite en partie sur les possibilités de promotion ne fonctionne plus de la même manière à partir de cet âge) ;

-les formations offertes ne sont pas adaptées à des personnes qui maîtrisent leur métier, les plans de formation étant trop souvent axés sur l'acquisition des connaissances professionnelles (formation de prise de poste et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nombreuses pistes dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les parties signataires soulignent :

-d'une part, qu'il est devenu essentiel pour les entreprises du secteur :

--de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité ;

--d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans ;

--de leur assurer des perspectives professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines ;

-d'autre part, il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14,15 ou 16 ans) et qui totalisent plus de 40 ans de cotisations ;

-enfin, prennent acte de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatent qu'il n'est pas possible d'envisager un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'État implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires entendent réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des moyens mis en oeuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières.

Pour permettre d'atteindre cet objectif, les dispositions suivantes seront mises en place :

10.2.1.1. Évolution de carrière

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle – interne ou externe – et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail (1) et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ ou accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels transposables dans la nouvelle activité et des compétences nouvelles requises, afin d'établir un programme de formation individuel.

10.2.1.2. Mobilisation de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se construit par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les organisations oblige chacun à une mise à niveau constante. Les moyens nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements seront prochainement négociés dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni. Les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation. Cette responsabilisation sera précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrats jeunes. Ces missions seront périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions de postes à pourvoir.

10.2.1.4. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : actions de prévention ciblées sur la population des seniors

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les inaptitudes au travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les solutions suivantes :

-la réduction du nombre d'heures accomplies au cours de la période qualifiée de travail de nuit ;

-la polyvalence ou la recherche d'une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la prise en compte des aspects ergonomiques liés, en particulier, au remplissage des rayons, à leur accessibilité, aux gestes répétitifs... avant tout renouvellement des matériels et concepts de vente ;

-la recherche d'une meilleure productivité sans réduire le degré d'autonomie (possibilité pour le salarié de mettre en oeuvre plusieurs solutions ou modes opératoires) ;

-l'organisation du travail intégrant les pauses, le rythme de leur prise, l'aménagement d'une salle de repos... ;

-la gestion des relations difficiles avec la clientèle (agressions, comportements violents, mécontentements...).

Le médecin du travail traitera ces points dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle

Suite à un arrêt de travail ou à une inaptitude, des salariés peuvent être confrontés à un problème d'emploi du fait de leur état de santé. Afin de faciliter la reprise d'activité, des actions seront réalisées avec les différents partenaires de l'entreprise (Carsat, services sociaux, service de santé au travail).

Ainsi, lorsque l'arrêt de travail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en collaboration avec le service de santé au travail un entretien de pré-reprise qui aura pour objet d'examiner les conditions à réunir pour un retour réussi dans l'activité (emploi actuel ou définition d'un nouveau projet professionnel).

Celui-ci aura la possibilité de le refuser.

En cas de constat d'inaptitude par le service de santé au travail, des solutions de reclassement seront étudiées, avec l'examen d'adaptation des postes de travail, l'identification des formations nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou reprise d'entreprise

10.2.2.1 Création ou reprise d'un commerce

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés intéressés par la gestion d'un commerce, les entreprises accompagneront le projet par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la franchise (statut, compétences nécessaires, apport personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gestion succursaliste ou coopérative) ;

-un bilan permettant au salarié de savoir s'il a les capacités professionnelles pour la reprise d'une franchise ou la gestion en succursale ;

-la découverte du commerce dont la reprise est envisagée sous la forme d'un stage ;

-la possibilité d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou le choix d'un temps partiel pour faciliter la transition entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur.

10.2.2.2. Reprise ou création d'une entreprise

L'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique.

Les entreprises pourront ainsi conclure un contrat d'appui au projet d'entreprise avec leurs salariés à temps partiel selon les modalités des articles 127-1 à 127-7 du code de commerce.

Par ce contrat écrit, l'entreprise s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reprendre une entreprise.

(1) Les termes « chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 " Évolution de carrière " sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail.
(Arrêté du 29 septembre 2022-art. 1)

> **NOTA**
>
> *Ancien article 3-2.2 (avenant n° 23 du 12 juin 2008).*

ART. 10.2

Préambule

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

Le développement de la grande distribution est récent : ouverture du premier hypermarché en 1963 ; forte croissance de ce type de points de vente dans les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pyramide des âges : la part des salariés de la branche qui a plus de 50 ans est seulement de 4 % (rapport de branche 2009 sur les données 2008). Ce sont d'ailleurs les activités les plus récentes qui ont la proportion la plus faible des plus de 50 ans (1 % seulement pour les maxi-discompteurs).

Pour les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à dominante alimentaire, la gestion des seniors n'est donc pas une question d'actualité, mais d'avenir. Il convient de donner aux salariés de plus de 50 ans des perspectives (une seconde carrière) et la possibilité de valoriser leur expérience. Cette classe d'âge nécessite une attention particulière pour plusieurs raisons :

-les salariés qui en font partie ont constaté que leurs aînés ont souvent bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites progressives et certains d'entre eux ont espéré partir avant 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité plus tardif que leurs aînés. Les plus âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte progression du chômage et ont suivi des études plus longues. Rares sont donc ceux qui ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent actuellement à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dans 10 ans ces personnes auront acquis à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants ;

-les progressions de carrière sont plus faibles à partir de 50 ans (la dynamique sociale construite en partie sur les possibilités de promotion ne fonctionne plus de la même manière à partir de cet âge) ;

-les formations offertes ne sont pas adaptées à des personnes qui maîtrisent leur métier, les plans de formation étant trop souvent axés sur l'acquisition des connaissances professionnelles (formation de prise de poste et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nombreuses pistes dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les parties signataires soulignent :

-d'une part, qu'il est devenu essentiel pour les entreprises du secteur :

--de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité ;

--d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans ;

--de leur assurer des perspectives professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines ;

-d'autre part, il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14,15 ou 16 ans) et qui totalisent plus de 40 ans de cotisations ;

-enfin, prennent acte de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatent qu'il n'est pas possible d'envisager un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'État implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires entendent réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des moyens mis en oeuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières.

Pour permettre d'atteindre cet objectif, les dispositions suivantes seront mises en place :

10.2.1.1. Évolution de carrière

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle – interne ou externe – et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail (1) et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ ou accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels transposables dans la nouvelle activité et des compétences nouvelles requises, afin d'établir un programme de formation individuel.

10.2.1.2. Mobilisation de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se construit par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les organisations oblige chacun à une mise à niveau constante. Les moyens nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements seront prochainement négociés dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni. Les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation. Cette responsabilisation sera précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrats jeunes. Ces missions seront périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions de postes à pourvoir.

10.2.1.4. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : actions de prévention ciblées sur la population des seniors

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les inaptitudes au travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les solutions suivantes :

-la réduction du nombre d'heures accomplies au cours de la période qualifiée de travail de nuit ;

-la polyvalence ou la recherche d'une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la prise en compte des aspects ergonomiques liés, en particulier, au remplissage des rayons, à leur accessibilité, aux gestes répétitifs... avant tout renouvellement des matériels et concepts de vente ;

-la recherche d'une meilleure productivité sans réduire le degré d'autonomie (possibilité pour le salarié de mettre en oeuvre plusieurs solutions ou modes opératoires) ;

-l'organisation du travail intégrant les pauses, le rythme de leur prise, l'aménagement d'une salle de repos... ;

-la gestion des relations difficiles avec la clientèle (agressions, comportements violents, mécontentements...).

Le médecin du travail traitera ces points dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle

Suite à un arrêt de travail ou à une inaptitude, des salariés peuvent être confrontés à un problème d'emploi du fait de leur état de santé. Afin de faciliter la reprise d'activité, des actions seront réalisées avec les différents partenaires de l'entreprise (Carsat, services sociaux, service de santé au travail).

Ainsi, lorsque l'arrêt de travail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en collaboration avec le service de santé au travail un entretien de pré-reprise qui aura pour objet d'examiner les conditions à réunir pour un retour réussi dans l'activité (emploi actuel ou définition d'un nouveau projet professionnel).

Celui-ci aura la possibilité de le refuser.

En cas de constat d'inaptitude par le service de santé au travail, des solutions de reclassement seront étudiées, avec l'examen d'adaptation des postes de travail, l'identification des formations nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou reprise d'entreprise

10.2.2.1 Création ou reprise d'un commerce

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés intéressés par la gestion d'un commerce, les entreprises accompagneront le projet par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la franchise (statut, compétences nécessaires, apport personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gestion succursaliste ou coopérative) ;

-un bilan permettant au salarié de savoir s'il a les capacités professionnelles pour la reprise d'une franchise ou la gestion en succursale ;

-la découverte du commerce dont la reprise est envisagée sous la forme d'un stage ;

-la possibilité d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou le choix d'un temps partiel pour faciliter la transition entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur.

10.2.2.2. Reprise ou création d'une entreprise

L'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique.

Les entreprises pourront ainsi conclure un contrat d'appui au projet d'entreprise avec leurs salariés à temps partiel selon les modalités des articles 127-1 à 127-7 du code de commerce.

Par ce contrat écrit, l'entreprise s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reprendre une entreprise.

(1) Les termes « chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 " Évolution de carrière " sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail.
(Arrêté du 29 septembre 2022-art. 1)

> **NOTA**
>
> *Ancien article 3-2.2 (avenant n° 23 du 12 juin 2008).*

ART. 10.2

Préambule

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

Le développement de la grande distribution est récent : ouverture du premier hypermarché en 1963 ; forte croissance de ce type de points de vente dans les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pyramide des âges : la part des salariés de la branche qui a plus de 50 ans est seulement de 4 % (rapport de branche 2009 sur les données 2008). Ce sont d'ailleurs les activités les plus récentes qui ont la proportion la plus faible des plus de 50 ans (1 % seulement pour les maxi-discompteurs).

Pour les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à dominante alimentaire, la gestion des seniors n'est donc pas une question d'actualité, mais d'avenir. Il convient de donner aux salariés de plus de 50 ans des perspectives (une seconde carrière) et la possibilité de valoriser leur expérience. Cette classe d'âge nécessite une attention particulière pour plusieurs raisons :

-les salariés qui en font partie ont constaté que leurs aînés ont souvent bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites progressives et certains d'entre eux ont espéré partir avant 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité plus tardif que leurs aînés. Les plus âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte progression du chômage et ont suivi des études plus longues. Rares sont donc ceux qui ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent actuellement à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dans 10 ans ces personnes auront acquis à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants ;

-les progressions de carrière sont plus faibles à partir de 50 ans (la dynamique sociale construite en partie sur les possibilités de promotion ne fonctionne plus de la même manière à partir de cet âge) ;

-les formations offertes ne sont pas adaptées à des personnes qui maîtrisent leur métier, les plans de formation étant trop souvent axés sur l'acquisition des connaissances professionnelles (formation de prise de poste et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nombreuses pistes dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les parties signataires soulignent :

-d'une part, qu'il est devenu essentiel pour les entreprises du secteur :

--de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité ;

--d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans ;

--de leur assurer des perspectives professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines ;

-d'autre part, il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14,15 ou 16 ans) et qui totalisent plus de 40 ans de cotisations ;

-enfin, prennent acte de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatent qu'il n'est pas possible d'envisager un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'État implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires entendent réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des moyens mis en oeuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières.

Pour permettre d'atteindre cet objectif, les dispositions suivantes seront mises en place :

10.2.1.1. Évolution de carrière

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle – interne ou externe – et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail (1) et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ ou accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels transposables dans la nouvelle activité et des compétences nouvelles requises, afin d'établir un programme de formation individuel.

10.2.1.2. Mobilisation de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se construit par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les organisations oblige chacun à une mise à niveau constante. Les moyens nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements seront prochainement négociés dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni. Les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation. Cette responsabilisation sera précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrats jeunes. Ces missions seront périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions de postes à pourvoir.

10.2.1.4. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : actions de prévention ciblées sur la population des seniors

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les inaptitudes au travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les solutions suivantes :

-la réduction du nombre d'heures accomplies au cours de la période qualifiée de travail de nuit ;

-la polyvalence ou la recherche d'une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la prise en compte des aspects ergonomiques liés, en particulier, au remplissage des rayons, à leur accessibilité, aux gestes répétitifs... avant tout renouvellement des matériels et concepts de vente ;

-la recherche d'une meilleure productivité sans réduire le degré d'autonomie (possibilité pour le salarié de mettre en oeuvre plusieurs solutions ou modes opératoires) ;

-l'organisation du travail intégrant les pauses, le rythme de leur prise, l'aménagement d'une salle de repos... ;

-la gestion des relations difficiles avec la clientèle (agressions, comportements violents, mécontentements...).

Le médecin du travail traitera ces points dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle

Suite à un arrêt de travail ou à une inaptitude, des salariés peuvent être confrontés à un problème d'emploi du fait de leur état de santé. Afin de faciliter la reprise d'activité, des actions seront réalisées avec les différents partenaires de l'entreprise (Carsat, services sociaux, service de santé au travail).

Ainsi, lorsque l'arrêt de travail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en collaboration avec le service de santé au travail un entretien de pré-reprise qui aura pour objet d'examiner les conditions à réunir pour un retour réussi dans l'activité (emploi actuel ou définition d'un nouveau projet professionnel).

Celui-ci aura la possibilité de le refuser.

En cas de constat d'inaptitude par le service de santé au travail, des solutions de reclassement seront étudiées, avec l'examen d'adaptation des postes de travail, l'identification des formations nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou reprise d'entreprise

10.2.2.1 Création ou reprise d'un commerce

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés intéressés par la gestion d'un commerce, les entreprises accompagneront le projet par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la franchise (statut, compétences nécessaires, apport personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gestion succursaliste ou coopérative) ;

-un bilan permettant au salarié de savoir s'il a les capacités professionnelles pour la reprise d'une franchise ou la gestion en succursale ;

-la découverte du commerce dont la reprise est envisagée sous la forme d'un stage ;

-la possibilité d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou le choix d'un temps partiel pour faciliter la transition entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur.

10.2.2.2. Reprise ou création d'une entreprise

L'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique.

Les entreprises pourront ainsi conclure un contrat d'appui au projet d'entreprise avec leurs salariés à temps partiel selon les modalités des articles 127-1 à 127-7 du code de commerce.

Par ce contrat écrit, l'entreprise s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reprendre une entreprise.

(1) Les termes « chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 " Évolution de carrière " sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail.
(Arrêté du 29 septembre 2022-art. 1)

> **NOTA**
>
> *Ancien article 3-2.2 (avenant n° 23 du 12 juin 2008).*

ART. 10.3

Préambule

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire, sur la base des résultats de l'enquête confiée à l'observatoire prospectif du commerce sur l'emploi des salariés handicapés, font les constats suivants :

- la très grande majorité des entreprises n'a pas conclu d'accord d'entreprise ou de groupe, sur l'emploi des personnes handicapées ;

- le taux d'emploi des personnes handicapées au 31 décembre 2004, traduit à la fois la gêne et les craintes persistantes de certaines entreprises face à l'embauche de personnes handicapées, et une très forte disparité dans les pratiques, selon les tailles des entreprises ;

- les leviers d'actions préventives, pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés sont à promouvoir ;

- l'inventaire des postes de travail occupés par les salariés handicapés montre que ces postes s'insèrent globalement dans la structure générale d'emploi du secteur, ce qui traduit des perspectives d'emploi nombreuses pour les personnes handicapées ;

- les relations avec les établissements du milieu protégé, dont les modalités ne sont pas toujours connues des employeurs peuvent être développées ;

- l'accueil de personnes handicapées en stage de formation professionnelle, en apprentissage, reste marginal ;

- enfin, la perception souvent subjective du handicap, la prise de conscience de sa diversité, y compris par les équipes, sont à faire évoluer.

Les signataires ont pour volonté, à travers le présent accord, de nature pédagogique et incitative, de faire jouer aux entreprises un rôle majeur dans l'intégration à la fois sociale et professionnelle des personnes handicapées. Les entreprises, accueillant une clientèle nombreuse et diverse, à l'image de la société, doivent refléter cette diversité à travers les personnes qu'elles emploient.

Ainsi les objectifs suivants sont-ils visés :

- favoriser l'embauche des personnes handicapées par l'aménagement approprié des postes de travail, si nécessaire ;

- garantir une meilleure information sur les spécificités de l'emploi des personnes handicapées, favoriser la médiation et la concertation entre les différents acteurs ;

- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'aggrave ;

- expliquer le rôle essentiel de la prévention du handicap et favoriser la mise en oeuvre des moyens nécessaires ;

- développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés ;

- accueillir les personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation ;

- contribuer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées par le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail ;

- inciter et accompagner les plus petites entreprises (guide/fiches pratiques, carnet d'adresses - par département -, guide de bonnes pratiques...). Pour ce dernier objectif, les signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi, la conception d'un guide pédagogique et méthodologique ;

- assurer le suivi de l'accord, notamment par un recensement des bonnes pratiques dans les plus petites entreprises.

10.3.1. Favoriser l'emploi des personnes handicapées par l'aménagement approprié des postes de travail

Les signataires rappellent le principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées. Ils incitent les entreprises à considérer pour chaque situation, les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée, compte tenu des aides qui peuvent compenser tout ou partie des dépenses supportées à ce titre.

Le mode opératoire suivant est préconisé :

- procéder à l'inventaire des postes de travail accueillant ou pouvant accueillir des personnes handicapées. Les signataires rappellent que compte tenu de la diversité des handicaps, de nombreuses possibilités d'emploi existent dans le secteur pour des personnes handicapées. L'inventaire ne doit donc pas être restrictif, il est de nature à favoriser l'emploi de personnes handicapées sur les postes en question ;

- réfléchir à l'adaptation des environnements de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail. Les signataires soulignent que, pour des établissements classés le plus souvent en ERP, les mesures prises pour l'accueil et l'accessibilité du public, bénéficieront également aux salariés ;

- utiliser les études ergonomiques nécessaires et mettre en œuvre les moyens techniques voire organisationnels utiles (ex. : logiciel informatique spécifique, fauteuil ergonomique...) ;

- rechercher, si nécessaire, l'aménagement approprié du temps de travail des personnes handicapées ;

- anticiper le recrutement de personnes handicapées (remplacement de départs en retraite...) ;

- tenir compte des règles d'accessibilité et intégrer la question des aménagements nécessaires lors de nouveaux travaux.

10.3.2. Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées par une meilleure information, par la médiation et la concertation entre les différents acteurs

10.3.2.1. À l'intérieur de l'entreprise :

Réaliser un diagnostic sur la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi, et bâtir un programme d'actions.

Analyser les caractéristiques de la population handicapée en poste, les pratiques de recrutement, de formation, le management et les actions visant le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, la collaboration avec les entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail... Ce diagnostic pourra déterminer les pistes d'actions possibles.

Sensibiliser les équipes sur le handicap

La notion de handicap se heurte souvent à une représentation subjective. Les signataires soulignent la sensibilisation nécessaire des salariés et rappellent que toute action en faveur de l'intégration des publics handicapés agit sur l'ensemble de l'entreprise (aménagements des postes de travail, conditions de travail...).

Des outils simples peuvent être mis en place au service de cette sensibilisation :

- tableaux de bord sur la gestion de l'obligation d'emploi dans l'entreprise, pour impliquer et responsabiliser l'encadrement ;

- modules de formation visant à informer et à sensibiliser l'encadrement et les équipes ;

- modules de formation spécifiques pour les équipes accueillant des personnes handicapées ;

- outils de communication...

Associer les représentants du personnel

Les représentants du personnel sont des partenaires privilégiés pour construire dans l'entreprise ou l'établissement un programme d'actions en faveur des personnes handicapées, à travers une démarche progressive, adaptée aux spécificités de l'entreprise. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut être conclu en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Les signataires ont la volonté d'expliquer aux plus petites entreprises l'intérêt d'un tel accord, son agrément par l'administration, les aides possibles et la nature des engagements. Un accord-type validé par l'administration est proposé en annexe VII-4 de la convention collective nationale.

Les commissions d'information ou d'aide au logement, lorsqu'elles existent, peuvent se saisir des problèmes rencontrés par les personnes handicapées, notamment en matière de logement.

Inciter les salariés concernés à entreprendre les démarches pour la reconnaissance de leur situation

Les partenaires sociaux soulignent la diversité des handicaps (visibles, non visibles, définitifs, réversibles...) et reconnaissent la difficulté pour des salariés souffrant d'un handicap, de se signaler. La mise en œuvre d'une communication auprès de l'encadrement, des représentants du personnel et des membres du CHSCT visant à inciter les salariés concernés à entreprendre les démarches auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ou à les accompagner en vue d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé, favorise considérablement leurs possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi par la prise en compte dans l'entreprise, de leurs besoins en termes de mobilité, de formation ou d'aménagement des postes de travail.

Contribuer à l'insertion professionnelle des enfants handicapés de salariés de l'entreprise

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que certains de leurs salariés peuvent être parents de jeunes handicapés. Ils les encouragent, dans le cadre de la politique éventuellement suivie à l'égard des enfants du personnel, à examiner la possibilité d'une première familiarisation des jeunes concernés avec le monde professionnel, à travers les jobs d'été, les stages.

Définir et formaliser des procédures de recrutement

Il s'agit de faciliter le recrutement de personnes handicapées à travers la mise en place d'outils simples, par exemple : guide d'entretien de recrutement spécifique à la population handicapée...

Il convient également d'organiser systématiquement la visite de pré-embauche en cas de recrutement d'une personne handicapée et d'éviter les déclarations d'inaptitude grâce à la détection précoce des difficultés.

Le recours à des salariés intérimaires handicapés, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, peut permettre également aux entreprises de se familiariser avec les situations de handicap et favoriser l'intégration.

Réussir l'accueil et l'intégration des personnes handicapées

Il est recommandé de prévoir l'organisation d'un accueil adapté des salariés handicapés nouvellement embauchés (livret d'accueil, sensibilisation des équipes, rencontres avec d'autres salariés handicapés déjà intégrés...), ainsi que la mise en place et la préparation de l'équipe qui accueille le salarié handicapé. Le suivi de l'intégration est essentiel, à travers la conduite d'entretiens réguliers avec un salarié référent de l'entreprise. Les signataires soulignent l'importance de l'écoute et de l'échange avec le salarié handicapé pendant cette phase, pour réussir son intégration.

10.3.2.2. À l'extérieur de l'entreprise

S'appuyer sur l'Agefiph

Les signataires s'engagent à mieux faire connaître, notamment auprès des plus petites entreprises, le rôle de l'association pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph), au cœur des partenariats possibles pour trouver les réponses à toutes les étapes de l'insertion des personnes handicapées, notamment par des aides financières :

- aides au tutorat ;

- aides à l'apprentissage ;

- aides au contrat de professionnalisation ;

- prime à l'insertion ;

- formation professionnelle ;

- maintien dans l'emploi ;

- bilan de compétence et d'orientation professionnelle ;

- mise en place d'une politique d'emploi.

Les signataires ont la volonté de travailler en partenariat avec l'Agefiph, à travers une convention de branche. Il s'agit en particulier de définir des moyens concrets ciblés pour les plus petites entreprises du secteur.

Développer un réseau de partenaires de recrutement

Les signataires incitent les entreprises à se tourner vers les institutions compétentes pour le recrutement et l'intégration des personnes handicapées, et à établir avec ces institutions de véritables partenariats : Anpe, réseau Cap emploi, associations régionales et départementales. L'accent sera mis en particulier sur les spécificités du recrutement des jeunes handicapés recherchés dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Promouvoir les liens avec la médecine du travail

Conseiller des salariés et de l'employeur, le médecin du travail, s'appuyant sur sa connaissance des postes de travail, de leur environnement et des métiers de l'entreprise, joue un rôle central, aux côtés d'autres partenaires. Il peut être une source de propositions en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des handicapés. Il peut en outre, à travers un entretien avec un salarié, l'aider à identifier son handicap et à entamer la démarche de reconnaissance, en lui en expliquant l'intérêt.

10.3.3. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'est aggravé

Les signataires insistent préalablement sur le caractère essentiel de la prévention et rappellent à ce titre les dispositions du titre VIII de la convention collective nationale. Ils rappellent notamment que les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui peuvent entraîner un handicap, ne sont pas des fatalités : la protection de la santé relève d'une part, de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, d'autre part de chaque salarié qui est un acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues.

Les signataires considèrent le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés comme une véritable priorité. Ils incitent les entreprises à rechercher l'ensemble des moyens pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés, suite à un accident ou à une maladie, quelle qu'en soit la cause, et des salariés dont le handicap s'aggrave.

Ils soulignent la nécessité de développer des partenariats avec la médecine du travail, afin d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté. La concertation entre acteurs concernés (salarié, hiérarchique, médecin du travail), organisée le plus tôt possible, facilite la recherche des solutions les plus adaptées. Le salarié lui-même, doit être véritablement partie prenante dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Chaque cas doit faire l'objet d'une réflexion approfondie et d'un plan d'actions : caractéristiques des difficultés du salarié au regard de son poste de travail et de son handicap, étude ergonomique et aménagement de la situation de travail (appareillage...), formation du salarié, de l'encadrement et de l'équipe si nécessaire, examen de la liste des autres postes pouvant être proposés.

Outre les solutions ci-dessus, peuvent également contribuer au maintien dans l'emploi d'autres outils tels que les contrats de rééducation chez l'employeur, passés en collaboration avec les organismes de sécurité sociale ou le temps partiel thérapeutique.

Le médecin du travail sera associé à la réflexion menée sur l'ensemble de ces questions.

Le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), lorsqu'il existe, a un rôle spécifique de consultation sur les mesures prises en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Une formation des élus sur le sujet est encouragée.

Si, après avoir étudié l'ensemble des possibilités, il apparaît qu'aucune autre solution que le licenciement ne peut être envisagée, l'entreprise s'engage à apporter au salarié concerné un soutien personnalisé pour faciliter son reclassement, à travers l'aide à la définition d'un projet professionnel. Une validation des acquis de l'expérience pourra lui être proposée. Le salarié concerné pourra également demander à utiliser les heures acquises dans l'entreprise au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Enfin, en cas de licenciement pour motif économique, les salariés handicapés feront l'objet d'une attention particulière. L'entreprise concernée s'engage à ce que cette population ne fasse l'objet d'aucune discrimination, en particulier lors de la détermination des critères de choix relatifs à l'ordre des licenciements.

10.3.4. Développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés

Les signataires reconnaissent le rôle de la formation pour favoriser l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail, et rappellent que cette population fait partie des publics définis comme prioritaires au titre XII de la convention collective nationale.

Pour faciliter la mise à niveau des personnes handicapées, les entreprises veillent à ce que les formations organisées dans le cadre du plan de formation soient adaptées à leur situation : durée du stage, matériel, intervenants spécialisé...

Le développement de bilans d'évaluation et d'orientation à destination des salariés handicapés permet de faciliter l'élaboration de leur projet professionnel et la construction de parcours professionnels évolutifs.

Il est rappelé que la formation « gestes et postures » organisée par les Cram peut être mise en oeuvre pour l'ensemble des postes sensibles.

Enfin, une attention particulière sera portée sur les postes occupés par des personnes handicapées lors de l'évaluation des risques professionnels.

10.3.5. Accueillir des personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation

• Les stages organisés avec Pôle emploi et les services de l'État peuvent constituer un premier outil d'insertion.

Ces stages peuvent être suivis de contrats à durée déterminée avant de déboucher sur un contrat à durée indéterminée, permettant ainsi aux personnes handicapées d'accéder, par phases successives, à un véritable parcours d'intégration dans la vie professionnelle ;

• Jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Si besoin, un processus d'accueil et de tutorat spécifique est élaboré avec le CFA ou l'organisme de formation partenaire. Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, l'entreprise prend contact avec le référent handicap de l'organisme de formation – CFA. »

10.3.6. Contribuer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées
par le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt pour les entreprises de recourir aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail qui représentent une solution pour l'emploi de personnes handicapées.

Ce recours peut se traduire par la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance et de prestation de services avec les structures concernées.

Les signataires souhaitent informer les entreprises de la diversité des travaux et prestations pouvant être confiés : emballage/conditionnement, déconditionnement, nettoyage, espaces verts, reprographie, mailing, restaurants d'entreprise...

En matière de commercialisation de produits fabriqués par le « secteur protégé », ils incitent les entreprises à sensibiliser leurs services achats sur les différentes offres. Ils souhaitent un développement de la commercialisation de ces produits qui doivent bénéficier d'une meilleure place dans les rayons, d'une meilleure signalétique et d'une information plus motivante des consommateurs.

La collaboration avec ce secteur devrait permettre aux entreprises : dans un premier temps de se familiariser avec les situations de handicap et leur compatibilité avec l'emploi, puis, dans un second temps, de favoriser le passage du « secteur protégé » vers le milieu ordinaire de travail. Les entreprises peuvent en outre envisager d'accueillir des personnes handicapées « détachées » de ce secteur, afin d'en apprécier les capacités professionnelles, ou les embaucher directement.

> **NOTA**
>
> *Ancien article 3-2.3 (avenant n° 23 du 12 juin 2008).*

ART. 10.4

Préambule

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire reconnaissent pleinement que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Dans l'entreprise en effet, garantir la mixité et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a un impact sur la performance, en jouant sur les leviers de la créativité, de la motivation et de l'attractivité.

Ainsi, l'accès à l'emploi, le recrutement, l'insertion, la formation et l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction de sexe, de situation familiale, d'état de grossesse, et plus généralement sans aucune forme de discrimination, constituent un axe fort de la politique sociale de la branche. Les partenaires sociaux s'engagent à décliner cet axe dans l'ensemble des accords qu'ils seront amenés à négocier.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fort que les partenaires sociaux s'engagent à inscrire dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils constatent, d'après le rapport annuel de branche (données sociales 2006), que si les femmes représentent 61 % des salariés, elles représentent également :

- 88,6 % des salariés à temps partiel ;

- 66 % des employés ;

- 39,4 % des agents de maîtrise (37 % en 2003) ;

- 29,4 % des cadres ;

- 55 % des salariés formés.

La part importante des femmes dans les effectifs à temps partiel conduit les partenaires sociaux à examiner les leviers favorisant le temps partiel choisi. Cette question fait l'objet d'une négociation distincte. Les dispositions définies seront intégrées au titre VI de la convention collective.

Ils remarquent en outre que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles, de logiques structurelles dans les orientations scolaires et dans les formations initiales, de comportements managériaux relevant de ces représentations comme de comportements qui dépassent le cadre du travail.

L'égalité salariale, mais aussi la conciliation voire la réconciliation entre emploi, carrière professionnelle et parentalité sont au cœur du sujet. Les partenaires sociaux inscrivent leurs engagements dans le cadre des dispositions de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006.

À travers les dispositions suivantes, les partenaires sociaux visent donc :

- l'information et la sensibilisation des entreprises, des salariés et de leurs représentants, sur l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

- l'élaboration de propositions pour la gestion des ressources humaines et le management, en faveur de la mixité et de l'égalité (formation, analyse d'indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation pour établir des objectifs de progression, politique menée pour développer la mixité dans les instances de décision...) ;

- la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel, les modalités de départ et de retour de congés maternité-parentaux, notamment par le biais de la formation professionnelle, pour prendre en compte les objectifs de carrière.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent inscrire la profession dans une démarche volontaire de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance. Les salariés doivent travailler ensemble, avec leurs différences, dans le respect des individus et de leur statut, quel que soit leur sexe, quelles que soient leurs différences.

10.4.1. Diagnostic de mixité et d'égalité

Disposer d'indicateurs de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, permettant les constats et les mesures d'évolution (cf. chapitre III du titre XII de la convention collective « Assurer la veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications »).

10.4.2. Garantir l'égalité dès l'embauche

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles sont encouragées à formaliser ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;

- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;

- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Enfin, les entreprises veilleront à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression ; par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation

essentiellement masculine, des actions de communication à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine. Des objectifs de progrès seront fixés au regard du diagnostic prévu au 10.4.1.

10.4.3. Supprimer les écarts salariaux éventuels sur la base du diagnostic prévu à l'article 10.4.1

Le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, à ancienneté égale et pour un même niveau de compétences, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est réaffirmé. Ce principe est l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

La rémunération comprend le salaire ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement. Les différents éléments composant la rémunération doivent donc être définis sur des normes identiques pour un même niveau de classification. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de rémunération, doivent être communs et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation.

Les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront si besoin les mesures nécessaires. Ce diagnostic sera présenté aux partenaires sociaux chaque année, dans le cadre de l'examen du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le champ d'application des mesures collectives - générales ou catégorielles - d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure des salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

Par ailleurs, à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque des mesures individuelles d'augmentation des salaires sont appliquées au titre d'une période de référence donnée, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories, les salariés en cours de congé de maternité, de paternité ou d'adoption à la date d'application des mesures individuelles en question bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des salaires, résultant desdites mesures.

10.4.4. Améliorer l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience

Cf. article 12.3.1.4 “ La VAE – Validation des acquis et de l'expérience ”

10.4.5. Prendre en compte les obligations familiales dans la définition de la durée et de l'organisation du travail

10.4.5.1. Durée et organisation du travail (Voir titres V et VI)

10.4.5.2. Gestion des congés payés et aménagement des horaires (cf. art. 7.2 « Ordre des départs en congés payés »)

10.4.6. Favoriser les évolutions professionnelles pour tous

10.4 6.1. Favoriser la mixité

10.4.6 1.1. Principes

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, la mixité des emplois doit être recherchée, notamment par le développement de possibilités pour les femmes intéressées, et qui souhaitent évoluer vers des métiers actuellement plutôt masculins, et inversement. Le développement de ces possibilités est d'autant plus important qu'il représente une solution pour la polyactivité souhaitée par les partenaires sociaux, notamment pour les salariés à temps partiel.

Ces possibilités reposent sur le changement des représentations culturelles des métiers, sur l'évolution des modes de management.

10.4 6.1.2. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

10.4.6.2. Garantir l'égalité dans les évolutions professionnelles

Par ailleurs, les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir accès aux mêmes parcours professionnels ; ils doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à porter leurs efforts pour accroître la part des femmes, en particulier dans les postes d'encadrement.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter certains salariés. Ils attirent leur attention sur la nécessité de veiller à ce que la situation familiale des salariés, comme les aménagements d'horaires accordés à certains salariés pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle. Ils soulignent pour cela le rôle essentiel de l'entretien professionnel.

10.4.6.3. Accompagner la mobilité géographique

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à prendre en compte les éventuelles obligations familiales dans la gestion de la mobilité géographique, pour ne pas freiner les évolutions professionnelles.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un(e) salarié(e) dont le conjoint travaille dans la même entreprise ou établissement, l'entreprise ou l'établissement s'efforce de proposer à celui-ci, prioritairement dans le temps, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

10.4.6.4. Gérer les congés pour circonstance de famille, maternité, paternité et parental (cf. art. 12.3.1.2)

Les congés pour circonstance de famille, maternité, paternité et parental ne doivent pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les signataires rappellent les termes de l'article 12.3.1 de la convention collective « Faciliter le retour de congé parental ou d'absence prolongée pour maladie » :

« Afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein d'une durée supérieure à 3 ans, les signataires incitent à la réalisation, avant la reprise du travail, d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire, pour les salariés qui en feraient la demande. Les salariés seront informés de cette possibilité avant le début de la première période de congé parental.

Dans ces cas, l'action pourra être réalisée au titre du droit individuel à la formation (DIF), selon l'accord formalisé entre le salarié et l'entreprise avant le départ du salarié en congé.

Les signataires encouragent également l'accès des salariés concernés à des périodes de professionnalisation, avant la fin du congé parental ou à leur retour. »

De plus, les signataires soulignent l'importance du lien réciproque que l'employeur et le salarié doivent entretenir pendant le congé, afin de partager toute information utile sur l'entreprise et sur l'emploi.

10.4.7. Assurer la communication sur les besoins en compétences des entreprises et faciliter l'orientation des jeunes, en refusant les obstacles traditionnels et culturels de la représentation des métiers

Les partenaires sociaux décident de renforcer leurs actions de partenariat avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole à travers les conventions de coopération conclues avec ces ministères, et avec l'enseignement supérieur - universités et écoles -, en matière de communication sur les métiers et d'orientation professionnelle. Ces actions doivent résolument lutter contre les obstacles traditionnels et culturels de la représentation des métiers.

Les signataires encouragent les entreprises et leurs partenaires sociaux à favoriser les actions d'information sur les métiers du commerce et de la distribution, en faveur des salariés et de leurs enfants.

10.4.8. Informer, sensibiliser et mobiliser l'ensemble des acteurs

Les partenaires sociaux soulignent la portée incitative et pédagogique de leurs dispositions et s'engagent à en faire la promotion auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants. Une opération de communication, en partenariat avec le ministère de la cohésion sociale et de la parité sera étudiée. Cette opération sera confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi.

ART. 10.5

10.5.1. Information des représentants du personnel

10.5.1.1. Ordre du jour

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

10.5.1.2. Information des représentants du personnel

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle, la direction doit lui adresser, avec la convocation à la réunion, les documents visés au 2e alinéa de l'article L. 1233-31 du code du travail, c'est-à-dire :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

- le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;

- les catégories professionnelles concernées ;

- le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

- le calendrier prévisionnel des licenciements ;

- les mesures de nature économique envisagées.

10.5.1.3. Fusion, concentration, restructuration

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciement.

10.5.1.4. Délai préfix

10.5.1.4.1. Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant soit adressée par lettre recommandée, soit remise en main propre contre décharge ;

- un entretien dans les conditions prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-5 du code du travail ;

- un délai de 7 jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;

- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 1233-15 du code du travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise à :

- licencier plus de 10 salariés pendant 3 mois consécutifs, pour tout nouveau licenciement économique au cours des 3 mois suivants ;

- licencier plus de 18 salariés au cours d'une année civile, pour tout nouveau licenciement économique au cours des 3 mois suivant la fin de cette année civile,

alors, l'entreprise ou l'établissement devra respecter les dispositions de l'article 10.5.2.1. ci-dessous.

10.5.1.4.2. Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente (prévue à l'article L. 1233-46 du code du travail) et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;

- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;

- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 14 jours, 21 jours ou 28 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10.II de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi, modifié en dernier lieu par l'accord

du 22 février 1988.

Afin de permettre aux membres élus du comité et aux représentants syndicaux de disposer d'un temps suffisant de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissement concernés ne peut se tenir, sauf en cas de force majeure, de redressement ou de liquidation judiciaires, moins de 4 jours après la date de la première réunion. Ce délai est porté à 6 jours dans le cas où le licenciement concerne 100 salariés ou plus. Toutefois, les convocations à la première et à la deuxième réunion du comité peuvent être adressées simultanément.

Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 1233-31 à L. 1233-33, L.1233-48 et L. 1233-63 du code du travail, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jours ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que ce délai puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 1233-54 du code du travail.

10.5.1.5. Information et consultation du comité central d'entreprise

Lorsqu'un même projet de licenciement d'ordre économique est envisagé dans plusieurs établissements, simultanément ou dans une même période de 30 jours, le comité central d'entreprise est informé et consulté selon les dispositions des articles L. 2323-15 et L. 2327-2 du code du travail ; les comités d'établissement, chacun en ce qui le concerne, sont parallèlement informés et consultés au cours des deux réunions prévues par les dispositions légales, ainsi que par celles du présent accord.

10.5.1.6. Information et consultation des délégués du personnel

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés au lieu et place dudit comité.

10.5.2. Dispositions sociales

10.5.2.1. Actions à entreprendre par l'entreprise

Lorsqu'une entreprise est conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera, en liaison étroite avec le comité d'entreprise ou d'établissement et les organismes habilités, toutes les mesures de formation et d'adaptation nécessaires afin de favoriser le reclassement du personnel.

Les propositions de reclassement doivent être écrites et précises. Elles portent sur un emploi relevant de la même catégorie ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, après l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Si toutefois elle est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;

- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, éventuellement par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dans un autre établissement de l'entreprise, ou dans des entreprises qui lui sont reliées ;

- rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en particulier dans le cadre de la branche professionnelle, en faisant appel à la commission interprofessionnelle de l'emploi ;

- mettre à l'étude les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nombre de licenciements et leur apporter une réponse motivée ;

- informer la commission paritaire nationale de l'emploi, sans préjudice, dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement porte sur au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, de l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi comportant de mesures telles que celles prévues à l'article 12 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi, qui sera soumis au comité d'entreprise ou d'établissement et devra lui être adressé avec la convocation prévue au point 10.5.1.2 ci-dessus.

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure.

10.5.2.2. Mutations

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raison économique et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, en application des dispositions conventionnelles, et au minimum pendant :

- 1 mois pour les salariés ayant satisfait à leur période d'essai et qui ont moins de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 2 mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Pendant cette période, les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis.

Une information préalable à la mutation effective devra être communiquée aux salariés concernés portant sur le poste qui leur est offert (caractéristiques, salaire, etc.), ainsi que les garanties dont ils disposent en application du présent accord. Les salariés disposeront d'un délai de réflexion de 15 jours commençant à courir à compter de la notification de l'offre pour l'accepter ou la refuser.

Les entreprises s'efforceront d'assurer le reclassement des salariés dans des fonctions relevant de la même catégorie professionnelle ; en cas d'impossibilité, elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un des établissements de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant au cours d'un délai de 3 mois suivant la mutation effective, le salarié muté conserve le bénéfice du plan social établi lors de la procédure de licenciement pour motif économique dès lors que la rupture est fondée sur un motif lié à la mutation ; celle-ci reste imputable à l'entreprise.

10.5.2.3. Indemnité temporaire dégressive

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 10.2.2 du présent titre et pendant les 8 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 5123-2 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 8 mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 10.2.2 du présent titre pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;

- pour les 3e et 4e mois suivants : 60 % ;

- pour les 5e et 6e mois suivants : 40 % ;

- pour les 7e et 8e mois suivants : 20 %.

Le salaire ancien est égal :

- pour les salariés à temps complet : 1/3 des 3 derniers mois ;

- pour les salariés à temps partiel : 1/12 des 12 derniers mois (afin de tenir compte des heures complémentaires ayant été accomplies au cours de cette période), à l'exclusion, dans l'un et l'autre cas, des primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées aux salariés pendant la période considérée.

10.5.2.4. Ancienneté

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le ou les précédents établissements.

10.5.2.5. Priorité de reclassement

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de reclassement si un poste de même nature devient vacant.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. Pour ce faire, l'entreprise :

- lui donnera pendant 1 an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé ;

- acceptera, pendant cette même durée de 1 an, la demande d'inscription du salarié à une formation, dès lors qu'il est apte à la suivre, visant un cycle, un stage ou une session de formation qu'elle organise et prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

10.5.2.6. Recherche d'emploi

Les entreprises doivent rechercher, en liaison avec les organismes intéressés, les possibilités d'emploi susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement est envisagé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé.

10.5.2.7. Préavis

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant des dispositions de la convention collective peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

Il sera accordé au salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, qui en formule la demande, une autorisation d'absence en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

10.5.2.8. Prise en charge par Pôle emploi

La prise en charge par Pôle emploi des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contrats nécessaires avec Pôle emploi.

10.5.2.9. Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté une convention de reclassement personnalisé, un contrat de transition professionnelle ou un congé de reclassement bénéficient d'une priorité de réembauchage pendant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Ils seront avisés par écrit de ce droit et du délai qu'ils ont pour l'exercer. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salariés réembauchés bénéficieront des dispositions de l'article 10.5.2.2 ci-dessus, à l'exclusion de la partie du dernier alinéa relative à la conservation du bénéfice du plan de sauvegarde de l'emploi établi lors de la procédure de licenciement pour motif économique qui s'avère au stade du réembauchage sans objet.

En outre, le personnel réintégré sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment du débauchage. Cependant, si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent alinéa est réembauché dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera amputée de la première indemnité perçue.

10.5.2.10. Reconversion et indemnité de licenciement

Les entreprises confrontées à des problèmes de sureffectifs mettront tout en œuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans aura droit à l'indemnité légale de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement prévue par l'annexe à la convention collective dont il relève.

Ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du présent article :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;

- le salarié qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurance chômage jusqu'à la liquidation à taux plein de sa retraite ;

- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (FNE, accord d'entreprise) ;

- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

10.5.2.11. Logement

Les salariés bénéficiant d'un logement de fonction et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de 3 mois à compter de leur licenciement ; ce délai peut être porté à 6 mois pour tenir compte des difficultés exceptionnelles de relogement.

Toutefois, lorsque ces bénéficiaires sont âgés d'au moins 60 ans à la date de leur licenciement, l'entreprise s'efforcera de les reloger dans des conditions normales de loyer ou, à défaut, de les maintenir dans les lieux jusqu'à l'âge où les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite et au plus tard jusqu'à 65 ans.

Les entreprises facilitent, en outre, par tous moyens, le déménagement des travailleurs appelés à travailler dans une autre région, et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient être versées dans le cadre de la législation en vigueur (convention FNE, pour l'aide à la mobilité géographique notamment).

ART.

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

Le présent titre est applicable dans les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord collectif portant sur tout ou partie des dispositions qu'il comporte, après consultation préalable du comité social et économique conformément aux dispositions légales.

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

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

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

ART.
5.1

5.1.1. Bilan annuel au niveau de l'entreprise

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

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

5.1.2. Bilan annuel au niveau de la branche

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

ART. 5.2

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

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

-travail en équipes successives ;

-travail par relais (équipes alternantes, équipes chevauchantes) ;

-travail par roulement.

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

5.2.1. Organisation quotidienne du temps de travail

a) Durée maximale et repos

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

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

b) Coupures, pauses

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

Coupures

La « coupure » interrompt la journée de travail de façon collective (fermeture de l'établissement) ou individuelle (temps imparti par roulement, pour le déjeuner par exemple).

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

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

Pauses

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

Une pause payée est attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif.

Les conditions de prise des pauses sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

À défaut d'entente sur ce point, tout travail consécutif d'au moins 4 heures doit être coupé par une pause payée prise avant la réalisation de la 5e heure. Il est, en outre, rappelé qu'en application de l'article L. 220-2 du code du travail aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La durée des pauses et le paiement correspondant doivent figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Règles spécifiques aux chauffeurs-livreurs

Le système de pauses prévu ci-dessus n'est pas applicable aux chauffeurs-livreurs qui relèvent du règlement CE 561/2006 du 15 mars 2006 qui prévoit que tout conducteur doit observer, après 4 h 30 de conduite, une interruption d'au moins 45 minutes avant de conduire à nouveau. Cette interruption peut être remplacée par deux périodes de pause : une première d'un minimum de 15 minutes et une deuxième d'un minimum de 30 minutes qui sera prise au plus tard à l'issue de la période de 4 h 30 de conduite.

Les pauses seront donc prises au cours des périodes d'interruption du temps de conduite et rémunérées dans les limites prévues ci-dessus.

5.2.2. Organisation hebdomadaire du temps de travail

Sous réserve du respect des dispositions de l'article 5.12 de la présente convention et après consultation du comité social et économique, l'horaire hebdomadaire des salariés peut être réparti sur l'ensemble ou seulement sur certains jours de la semaine.

Le travail individuel ou des équipes pourra notamment être organisé sur une durée inférieure à 5 jours, sous réserve que la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié n'excède pas 10 heures et que le temps de repos par période de 24 heures ne soit pas inférieur à 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou en cas de réalisation des inventaires comptables entraînant un surcroît d'activité, dans la limite de deux par an, ou de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

En cas d'horaires individualisés organisés dans les conditions prévues aux articles L. 3121-48 et suivants du code du travail comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports, faits à l'initiative du salarié, ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

5.2.3. Répartition de l'horaire sur 9 semaines au plus

En application de l'article L. 3121-45 du code du travail, le temps de travail peut être organisé par l'employeur sous la forme de périodes de travail n'excédant pas neuf semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et quatre semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus ; dans cette organisation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures sur une même semaine, ainsi que, sous déduction des précédentes, celles effectuées au-delà de 35 heures de moyenne sur la période.

5.2.4. Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs) dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000

Les modalités de prise des jours de réduction du temps de travail (JRTT)-lorsque la réduction du temps de travail effectif s'effectue sous cette forme-correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire, sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces JRTT sont réparties dans le courant de l'année civile ou période de 12 mois consécutifs à fixer au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant une autre règle, les modalités de prise des JRTT doivent garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 30 % des jours correspondant à la réduction d'horaire.

La date de prise des journées ou des demi-journées est, en principe, programmée par l'entreprise et le salarié en début d'année ou de début de la période de 12 mois consécutifs, éventuellement réajustées par périodes plus courtes (3 mois, 1 mois) afin de tenir compte au mieux des contingences. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié doit être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 15 jours à l'avance. En cas de contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur doit avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité social et économique, ce délai peut être réduit à 7 jours calendaires.

En tout état de cause, ces modalités de prise des JRTT doivent permettre au salarié à temps plein d'effectuer le nombre d'heures correspondant à la durée légale de travail.

Les heures supplémentaires éventuelles sont réglées conformément à l'article L. 3122-7 du code du travail dans sa version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. L'attribution de jours de RTT conduit à un lissage de la rémunération dans les mêmes conditions qu'en cas de recours à la modulation des horaires de travail.

Le nombre de jours de repos qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, être affecté à un compte épargne-temps sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Ce nombre pourra ne représenter qu'une partie de la réduction d'horaire, défini dans un accord d'entreprise.

L'affectation au compte épargne-temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne-temps applicable dans l'entreprise.

Les réductions d'horaire ont également pu être appliquées, dans les mêmes conditions, à ceux des salariés à temps partiel qui ont souhaité une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

5.2.5. Contrôle du temps travail

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les entreprises doivent afficher 1 semaine à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

Lorsque les salariés d'un établissement ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

-quotidiennement par enregistrement selon tous moyens (badgeuse, cahier d'émargement, pointeuse par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;

-chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

ART. 5.3

La possibilité d'organisation du temps de travail dans le cadre d'un décompte annuel correspond naturellement à des activités qui ne présentent pas un caractère linéaire entre les semaines du mois, et/ ou entre les mois de l'année. Tel est le cas du commerce et de ses services d'appui, notamment la logistique et les centrales, contraints de s'adapter aux flux de la clientèle et aux variations d'activité, tout en devant faire face à des événements inopinés tels que des absences non planifiées et à des travaux ne pouvant être reportés (livraison, fabrication, mise en rayon, encaissement, etc.).

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

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

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

5.3.1. Principes

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

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

L'aménagement du temps de travail sur l'année ne remet pas en cause les dispositions relatives à la durée minimale des plages de travail continu prévues à l'article 5.3 ci-dessus. Par ailleurs, les heures à accomplir seront autant que possible réparties par journée entière ou demi-journée afin de permettre au salarié de bénéficier de demi-journées ou de journées non-travaillées.

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

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

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

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

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

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

5.3.2. Salariés concernés

Sont visés par les présentes dispositions les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

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

5.3.3. Programmation indicative et mise en œuvre du dispositif (1)

Le calendrier indicatif définissant les périodes de basse et haute activité prévues au sein de l'entreprise ou de l'établissement, est porté, après consultation du comité social et économique, à la connaissance du personnel lui-même, par voie d'affichage, 30 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

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

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

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

En cas de modification, les nouveaux horaires seront communiqués au personnel concerné par voie d'affichage *ou par tout autre moyen* (2) et ce, dans le respect des délais de prévenance visés aux 3e et 4e alinéas du présent article.

Dans tous les cas, la possibilité est ouverte au salarié de solliciter auprès de son responsable hiérarchique un horaire différent de celui qui lui est demandé afin que ses contraintes personnelles soient prises en compte.

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

Les parties signataires soulignent qu'il peut être utile de procéder en seconde partie de période de référence à une information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe, sur le volume d'heures déjà accomplies par rapport à la programmation indicative.

5.3.4. Rémunération en cas de variation d'horaires

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

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

En cas d'absence entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

Le lissage de la rémunération ne s'applique pas aux absences non rémunérées ou partiellement rémunérées.

5.3.5. Compte de compensation

Un compte de compensation est ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies.

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

– le nombre d'heures de travail effectuées ;

– le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération ;

– l'écart mensuel entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération lissée ;

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

L'état du compte de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

L'employeur porte une attention particulière à l'évolution du compte des salariés embauchés en cours d'exercice. S'il constate l'existence d'un écart anormal entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures rémunérées dans le cadre du lissage, il en informe le salarié. Lorsque cela est possible, il propose les mesures permettant de réduire autant que possible cet écart avant la fin de la période de référence.

5.3.6. Régularisation du compte de compensation

En fin de période annuelle, l'employeur clôt le compte de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulatif indiquant le nombre d'heures de travail effectuées au cours de la période de référence, le nombre d'heures rémunérées ainsi que, le cas échéant, le nombre d'heures supplémentaires constatées.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail effectif excède la durée légale annuelle du travail – pour 1 année complète – les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires et, dans les conditions prévues par l'article L. 3121-30 du code du travail, à une contrepartie obligatoire en repos.

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 5.11 ci-après. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise. Les heures excédentaires accomplies au-delà de la durée légale annuelle dont le paiement n'aura pas été remplacé par un repos compensateur équivalent s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

Si la situation du compte fait apparaître que la durée du travail est inférieure à la durée légale annuelle pour une année complète, les heures manquantes – résultant d'absences du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale et conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé – font l'objet d'une retenue sur salaire dans la limite du 1/10 du salaire exigible. Les heures manquantes ne résultant pas d'une absence du salarié mais d'une planification inférieure à sa durée contractuelle de travail ne donnent pas lieu à régularisation.

5.3.7. Embauche ou départ en cours de période de référence

Embauche en cours de période

Si un salarié, du fait de son arrivée en cours d'exercice a travaillé un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré dans le cadre du lissage, les heures manquantes ne résultant pas d'absences autorisées par une disposition légale ou conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise feront l'objet d'une retenue sur salaire. Il sera procédé à cette retenue dans la limite du 1/10 du salaire exigible.

Les éventuelles heures de travail effectuées lors de l'exercice d'arrivée qui n'auraient pas été payées au salarié dans le cadre du lissage de sa rémunération feront l'objet d'une régularisation sur la paie du premier mois de l'exercice suivant.

Départ en cours de période

Le départ en cours de période entraîne la clôture du compte de compensation.

Lorsqu'un salarié, du fait de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence et qu'un trop perçu est constaté au regard de l'horaire effectivement accompli, une compensation interviendra sur les sommes dues dans le cadre du solde de tout compte.

Les éventuelles heures de travail effectuées lors de l'exercice de départ qui n'auraient pas été payées au salarié dans le cadre du lissage de sa rémunération feront l'objet d'une régularisation au moment du solde de tout compte.

En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de référence, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu dans le cadre du lissage de sa rémunération.

(1) L'article 5.3.3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3171-1 et de l'alinéa 1er de l'article D. 3171-5 du code du travail qui imposent l'affichage des horaires de travail pour chaque semaine de la période de référence.
(Arrêté du 9 mai 2018-art. 1)

(2) Les termes « ou par tout autre moyen » figurant à l'article 5.3.3 sont exclus en tant qu'ils contreviennent au 2e alinéa de l'article D. 3171-5 du code du travail qui prévoit un affichage des horaires modifiés.
(Arrêté du 9 mai 2018-art. 1)

ART. 5.4

Il concerne les cadres dirigeants pour lesquels, du fait de leurs responsabilités et/ ou de leurs fonctions, il est difficile de déterminer et de contrôler de manière précise le temps de travail effectif en raison des responsabilités qu'ils assument dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. Peuvent relever de ce forfait après analyse objective des fonctions réellement exercées :

-les cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des fonctions ;

-d'autres cadres directeurs d'établissements, dotés d'une large délégation de pouvoirs et de responsabilités, notamment en matière sociale.

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

La rémunération forfaitaire est fixée indépendamment d'un nombre d'heures de travail effectif.

Le bulletin de paie précisera que la rémunération est forfaitaire sans référence horaire.

ART. 5.5 À défaut d'application d'un accord d'entreprise relatif au forfait jours, ce forfait peut être mis en œuvre dans les conditions suivantes :

5.5.1. Salariés concernés

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

Conformément à la loi, le forfait annuel en jours est prévu au contrat de travail, ou dans un avenant à celui-ci, fixant le nombre annuel de jours sur la base duquel le forfait est défini. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, et indiquer ce nombre.

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

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

5.5.2. Durée annuelle de travail

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

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

Pour un cadre à temps complet, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

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

5.5.3 Incidences des absences, des arrivées et des départs en cours de période

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

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

5.5.4. Temps de repos quotidien et hebdomadaire ; jours fériés

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

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

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

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

5.5.5. Décompte de la durée du travail

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

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

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

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

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

Un entretien doit également être proposé par la hiérarchie du salarié lorsque le document mensuel de décompte visé ci-dessus fait apparaître des anomalies répétées mettant en évidence des difficultés en matière de temps de travail. Cet entretien a pour objet d'examiner les mesures correctives à mettre en œuvre.

Un entretien supplémentaire peut en outre avoir lieu à tout moment de l'année à l'initiative du salarié si celui-ci rencontre des difficultés d'organisation de sa charge de travail l'amenant à des durées de travail trop importantes. Cette alerte doit aboutir à des décisions concrètes.

Lorsqu'un entretien a été rendu nécessaire en raison de difficultés en matière de temps de travail, un bilan est effectué 3 mois plus tard afin de vérifier que la charge de travail présente bien un caractère raisonnable.

L'entreprise peut mettre en place d'autres modalités de suivi que le document ci-dessus, à condition de présenter les mêmes garanties.

ART. 5.6

Un forfait en heures sur l'année (ou période de 12 mois consécutifs) pourra être mis en oeuvre avec :

-des salariés ayant la qualité de cadre, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service, de l'équipe dont ils relèvent et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes ou services et/ ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé que *a posteriori* ;

-des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Il est rappelé que toute convention individuelle de forfait en heures sur l'année fait l'objet d'une formalisation dans le contrat de travail (ou dans un avenant de celui-ci).

L'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52,14 semaines d'une année les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les 7 jours fériés chômés conventionnels tombant des jours pouvant être travaillés auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 600 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels, ainsi que du chômage des jours fériés. Le travail dû au titre de la journée de solidarité s'ajoute, dans la limite de 7 heures, au plafond de 1 600 heures.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux deux alinéas précédents, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains jours ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

En cas de départ ou d'embauche en cours de période, le nombre d'heures de travail à réaliser est déterminé en tenant de compte du nombre d'heures déjà écoulé ou restant à courir au titre de la période de référence et des droits à congés auxquels le salarié peut éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté entre le nombre d'heures effectivement réalisé et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Le personnel concerné par le présent forfait n'est pas soumis aux règles prévues par les articles L. 3122-9 et suivants du code du travail dans leur version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ni à celles de l'article 5.3 du présent titre, les cadres n'étant pas, en outre, soumis au contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessous.

Chaque année, le comité social et économique sera consulté sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

ART. 5.7

Certaines catégories de salariés et plus particulièrement certains agents de maîtrise - notamment ceux travaillant en magasins - disposent d'une latitude réelle dans l'organisation de leur temps de travail ; ils doivent organiser leur présence en entreprise et leur temps de travail effectif dans des conditions compatibles avec les nécessités de leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

Si les salariés sont amenés à effectuer régulièrement des heures supplémentaires, leur paiement - pour celles non intégralement compensées, majoration comprise, en temps de repos - peut être inclus dans leur rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures, excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur à celui-ci.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu et intègre tous les avantages légaux et conventionnels notamment liés au travail éventuel du dimanche, des jours fériés.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

ART. 5.8

Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

5.8.1. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, à compter de l'année 2003, est fixé à 180 heures.

Dans le cadre de ce contingent, le principe du recours aux heures supplémentaires, dans la limite des 130 premières, fera l'objet d'une information du comité social et économique.

Les 50 heures suivantes feront obligatoirement l'objet d'une consultation préalable de cette même instance, qui pourra formuler des voeux dans ce domaine.

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'après avis du comité social et économique, s'il existe.

Le régime des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les modalités de l'éventuel dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité social et économique, s'il en existe.

5.8.2. Repos compensateur équivalent

Les heures supplémentaires, ainsi que les majorations s'y rapportant, pourront être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque entreprise ou établissement.

Les heures supplémentaires et leurs majorations, ayant donné lieu intégralement à un repos compensateur équivalent à leur paiement, ne sont pas imputables sur le contingent annuel.

Les entreprises s'efforceront d'organiser la prise des repos compensateurs équivalents de manière à concilier la bonne organisation des services, les attentes des salariés et la consolidation des emplois existants.

5.8.3. Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessus donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos.

La contrepartie obligatoire en repos est fixée à l'article L. 3121-30 du code du travail.

Le délai de prise de la contrepartie obligatoire en repos est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

La contrepartie obligatoire en repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis aux articles D. 3121-18, D. 3121-21 et D. 3121-22 du code du travail.

Il peut être dérogé aux règles de prise de repos fixées par les articles L. 3121-39 et D. 3121-18 à D. 3121-23 du code du travail afin de les adapter au fonctionnement de l'entreprise.

La contrepartie obligatoire en repos ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

ART. 5.9

5.9.1. Les permanences assurées en dehors des horaires normaux

5.9.2. Les astreintes

5.9.2. a. Elles consistent pour un salarié-sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur-à laisser les coordonnées de l'endroit où il peut être joint par l'entreprise-en principe par téléphone-en dehors de ses heures de travail, et ce pendant la durée de l'astreinte, afin qu'il puisse, en cas de nécessité, intervenir rapidement.

Chaque entreprise détermine, suivant les procédures de discussion qui lui sont propres, les modes d'organisation de l'astreinte conformément aux articles L. 3121-11 et L. 3121-12 du code du travail, ainsi que les contreparties telles que, par exemple, financières, temps de repos, etc., dont bénéficient les salariés qui y sont soumis.

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

Le champ d'intervention du personnel d'astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au maintien en fonctionnement des installations et équipements matériels. Sont exclus les travaux neufs, modifications d'installation ou travaux d'entretien programmés.

Si des interventions sont effectuées entre 21 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu à majoration pour travail de nuit prévue à l'article 5.12, s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires éventuellement dues.

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

Il est rémunéré comme tel avec application, s'il y a lieu, des majorations pour heures supplémentaires ou il sera récupéré en temps de repos équivalent (incluant les majorations) sans perte de salaire.

Si des interventions sont effectuées entre 22 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu à majoration pour travail de nuit prévue à l'article 5.12 des dispositions communes, s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires éventuellement dues.

Si la durée de l'intervention ou des interventions effectuées de nuit dépasse 3 heures comprises entre 22 heures et 5 heures, un repos correspondant devra être pris avant la reprise du travail.

5.9.2. c. Consultation du comité social et économique

La mise en place d'astreintes ne peut être effectuée par l'employeur qu'après avis du comité social et économique.

5.9.2. d. Programmation individuelle des périodes d'astreinte

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit à 1 jour franc.

5.9.2. e. Document récapitulatif

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

ART. 5.10

Les majorations diverses de salaire prévues pour certaines heures de travail, comme par exemple, celles effectuées de nuit ou le dimanche, hors heures supplémentaires, peuvent être payées en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, au choix du salarié, en argent ou en temps de repos équivalent pris par jours entiers aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement (une majoration d'heure à 100 % donne lieu à un repos de 1 heure ; de 30 %, de 18 minutes, etc.).

ART. 5.11

Certains salariés sont amenés à travailler de nuit pour les raisons suivantes :

- nécessité d'assurer le respect de la sécurité alimentaire et d'approvisionner les points de vente afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public ;

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

- nécessité d'horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du public dans des conditions optimales ;

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

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.

Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Le comité social et économique ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit au sens du point 5.12.1. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Les dispositions retenues complètent celles des articles L. 3122-1 et suivants du code du travail en vue de contribuer à prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de nuit ; elles prévoient notamment l'attribution d'une contrepartie sous forme de repos compensateur.

L'ensemble des dispositions conventionnelles adoptées, auxquelles les entreprises devront porter une attention particulière, contribuent à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

Celle-ci s'ajoute aux compensations salariales prévues pour tous les salariés travaillant de nuit, qu'ils bénéficient ou non de la qualification de « travailleurs de nuit ».

Les dispositions ci-après sont applicables en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement.

5.11.1. Définition du travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit par la loi, qui prévoit qu'une autre période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures (comprenant donc 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.

5.11.2. Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au cours de la période définie ci-dessus, soit :

- au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, 3 heures de son temps de travail quotidien ;

- au minimum 300 heures de travail effectif au cours d'un exercice civil ou d'une période de 12 mois consécutifs à fixer au niveau de l'entreprise.

5.11.3. Repos compensateur des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit en décompte horaire bénéficie d'un repos compensateur payé attribué par année civile ou période de 12 mois consécutifs.

Le repos est de :

- 1 jour de repos compensateur par an, proratisé, dès lors que, selon son horaire habituel de travail, au moins deux fois par semaine, le salarié accomplit 3 heures de son travail quotidien au cours de la période de nuit et que le nombre d'heures de nuit travaillées est inférieur à 300.

- 1 jour ouvré, si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période retenue par l'entreprise est compris entre 300 heures et 900 heures ;

- 2 jours ouvrés, si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période est au moins de 900 heures ;

- 2 jours ouvrés si le nombre d'heures de nuit, travaillées au cours de la période, est supérieur à 900 heures et inférieur ou égal à 1 300 heures.

La prise de ces jours de repos compensateur doit être effective et se fait par journée entière ou demi-journée au cours de l'année civile suivante ou de la période de 12 mois consécutifs suivante. La date est fixée suivant les mêmes modalités qu'en matière de prise des congés payés.

5.11.4. Majorations de salaire

Toute heure accomplie entre 22 heures et 5 heures donne lieu à une majoration de 20 % du salaire horaire de base.

Toute heure, accomplie entre 21 heures et 22 heures donne lieu à une majoration de 5 % du salaire horaire de base.

Les majorations éventuelles pour heures supplémentaires restent dues et sont calculées sur le taux horaire de base, avant majoration pour travail de nuit.

Ces majorations s'appliquent, que le salarié soit travailleur de nuit ou non.

5.11.5. Organisation et durée du travail des travailleurs de nuit

Les entreprises veilleront à organiser les horaires des travailleurs de nuit avec une attention particulière, en prenant les dispositions nécessaires pour faciliter l'articulation de leur activité avec leurs responsabilités familiales et sociales.

L'employeur s'assurera en outre, avant toute affectation à un poste de nuit, que le travailleur de nuit bénéficie de l'usage d'un moyen de transport collectif ou individuel permettant la liaison domicile-lieu de travail et vice versa.

Les pauses conventionnelles devront être organisées de façon que le travailleur de nuit puisse se détendre et se restaurer.

En dehors des dérogations prévues par la loi, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures ; la durée hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, 40 heures.

L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations aux limites fixées par l'alinéa précédent en cas de circonstances exceptionnelles dans les conditions fixées par la loi.

En outre, la durée quotidienne du travail effectif peut être portée à 10 heures et la durée hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives à 42 heures dans les cas suivants :

- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;

- activités ayant pour but d'assurer la continuité d'un service optimum à la clientèle : périodes de forte consommation (saisons touristiques, rentrée des classes, fêtes de fin d'année en particulier) ou situations exceptionnelles liées par exemple au climat ayant une répercussion sur l'activité.

Un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation doit alors être accordé aux salariés concernés.

5.11.6. Garanties dont bénéficient les travailleurs de nuit

Les garanties liées à la qualité de travailleur 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 légales applicables.

Le travailleur de nuit déclaré, temporairement ou définitivement, inapte bénéficie des dispositions légales applicables en matière d'affectation à un poste de jour et de rupture du contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales, la travailleuse de nuit enceinte ou ayant accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation temporaire à un poste de jour et de suspension du contrat de travail.

L'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à son accord exprès et doit faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales l'intéressé est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que celle-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Par ailleurs, la demande du salarié d'affectation à un poste de jour est examinée en premier lieu lorsqu'elle est justifiée par des obligations familiales impérieuses telles que visées ci-dessus.

5.11.7. 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 de nuit 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 oeuvre du principe de la formation tout au long de la vie professionnelle.

5.11.8. Modification de la réglementation

Il est expressément convenu que, si la réglementation à intervenir devrait imposer des stipulations différentes de celles ci-dessus, les parties se rencontreraient pour examiner la situation et arrêter, en conséquence, de nouvelles dispositions éventuelles.

ART. 5.12

5.12.1. Règles générales

Chaque salarié bénéficiera, en plus du jour de repos hebdomadaire (le dimanche ou un autre jour de la semaine en cas de dérogation prévue notamment aux articles L. 3132-20, L. 3132-23 et L. 3132-29 du code du travail), de 1 journée ou de 2 demi-journées supplémentaires par roulement.

Les entreprises s'efforceront d'organiser le roulement de telle sorte que les salariés qui le souhaitent puissent bénéficier, 1 semaine sur 4, de 48 heures de repos consécutives. En tout état de cause ils doivent bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 12 semaines.

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

Le repos hebdomadaire des salariés appelés à travailler le dimanche sera attribué dans les conditions suivantes :

5.12.2. Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité de commerce de détail

Les salariés travaillant le dimanche dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail bénéficient chaque semaine de 1 journée entière et de 1 demi-journée de repos en principe consécutives. Est notamment considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui suit.

Ils doivent bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

5.12.3. Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité annexe du commerce de détail

Les cafétérias, jardineries et autres activités annexes des magasins usuellement ouvertes le dimanche en conformité avec la législation en vigueur, sont admises, de droit, à accorder le jour de repos hebdomadaire et la journée ou les 2 demi-journées supplémentaires de repos par roulement.

5.12.4 Repos hebdomadaire des salariés travaillant le dimanche dans une activité de gros

Les entrepôts exercent une activité de type industriel et certains d'entre eux sont contraints d'organiser le travail de façon à assurer la livraison régulière des points de vente, ce qui implique, pour les livraisons du lundi matin, que certains salariés soient appelés à reprendre leur service dans la journée du dimanche. Ceux-ci doivent bénéficier de 1 journée entière de repos par semaine à laquelle s'ajoute 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires de repos par roulement. Ils doivent bénéficier d'un repos consécutif de 48 heures comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

ART. 5.13

5.13.1. Règles générales

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

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

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

Les salariés amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche bénéficient des dispositions qui suivent :

5.13.2. Travail occasionnel ou exceptionnel du dimanche

Chaque heure de travail effectuée occasionnellement le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé à un autre jour que le dimanche donnera lieu à une majoration égale à 100 % du salaire horaire venant s'ajouter à la rémunération mensuelle.

Dans ce cas, il y a décalage et non suppression du jour du repos hebdomadaire légal qui devra être accordé dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire travaillé.

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

5.13.3. Travail régulier ou habituel du dimanche

Les salariés travaillant habituellement le dimanche au sein d'un commerce de détail d'une surface de vente inférieure ou égale à 400 m2 dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail et ne bénéficiant pas de 1 jour et demi de repos consécutifs dans la semaine auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 20 % pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là (est notamment considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui le suit).

Au sein des commerces d'une surface de vente supérieure à 400 m2, en application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L. 3132-13 issues de la loi du 6 août 2015, les salariés bénéficient d'une majoration d'au moins 30 % pour les heures accomplies le dimanche jusqu'à 13 heures, sans condition tenant à la durée de repos hebdomadaire consécutif.

5.13.4. Modes d'organisation du travail et majoration de salaire

Les majorations susvisées restent dues en cas d'organisation du travail sur une base annuelle ou de modulation des horaires de travail.

ART. 5.14

Le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédant et le jour suivant le jour de fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou autorisation d'absence préalablement accordée.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 1.1

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant une activité principale de commerce de détail ou de gros à prédominance alimentaire visée notamment aux numéros suivants de nomenclatures d'activités et de produits, et dans le ressort territorial précisé ci-après :

L'activité principale d'une entreprise est déterminée selon les règles dégagées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

1.1.1. Professionnel

1.1.1.1. Activités de commerce de détail

a) Commerce d'alimentation générale (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface inférieure à 120 m2), code NAF 47. 11B ;

b) Supérettes (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m2), code NAF 47. 11C ;

c) Supermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2 500 m2), code NAF 47. 11D ;

d) Hypermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente supérieure à 2 500 m2), code NAF 47. 11F ;

e) Commerce de détail de boissons exercé par les seules entreprises à succursales multiples dont les magasins sont gérés par des gérants mandataires non salariés, dont le statut est fixé aux articles L. 7322-1 et suivants du code du travail, code NAF 47. 25Z partiel ;

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

1.1.1.2. Activités de commerce de gros

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

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

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

b) Activité unique ou principale du commerce de gros de farines et produits pour boulangeries, code NAF 46. 38B partiel ;

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

Relèvent de cette activité les entreprises de commerce de gros à prédominance alimentaire qui vendent des produits de grande consommation en libre-service à des commerçants détaillants ou artisans censés payer comptant et emporter la marchandise, ainsi que celles non spécialisées également qui, à titre exclusif, fournissent aux collectivités privées et publiques et à la restauration, plusieurs catégories de produits alimentaires, code NAF 46. 39B (anciens codes NAF 51. 3W et 51. 3T partiel) ;

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

1.1.2. Territorial

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

1.1.3. Activités non visées

La présente convention ne s'applique pas :

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

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

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

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

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

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

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

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

1.1.3.8. Aux voyageurs-représentants-placiers qui bénéficient des dispositions de la convention nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

ART. 1.2

1.2.1. Durée

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

1.2.2. Révision

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

La lettre recommandée avec avis de réception, par laquelle une des parties demandera la révision de la convention, devra être adressée à chacune des autres parties contractantes et être accompagnée du texte des modifications proposées.

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

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

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

1.2.3. Dénonciation

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

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

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

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

ART. 1.3

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

ART. 1.4

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

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

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

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

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

Les entreprises dotées d'un intranet doivent y diffuser un exemplaire de tout accord qui les lie. Cette obligation se cumule avec la mise à disposition d'un exemplaire en libre consultation.

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

ART. 1.5

1.5.1. Constitution et fonctionnement

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

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

1.5.1.1. Cette commission est composée de 2 collèges :

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

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

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

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

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

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

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

Ces indemnités sont révisables ;

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

1.5.2. Procédure de conciliation

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

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

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

1.5.2.3. Elle entend les parties contradictoirement ; elle peut aussi les entendre séparément, faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires, demander tout avis qu'elle jugera utile auprès des techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La commission devra se prononcer dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire. Toutefois, ce délai peut être prolongé sur avis conforme de tous les membres de la commission.

1.5.2.4. La commission formule, d'un commun accord entre les 2 collèges qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Elle peut également proposer des mesures conservatoires des denrées périssables.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un accord de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les commissaires. Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes compétent.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties (ou l'une seulement d'entre elles) refusent d'accepter la proposition formulée, il est établi séance tenante un procès-verbal de non-conciliation, signé par les membres de la commission.

Sous réserve du respect du libre exercice, dans les conditions légalement définies, du droit de grève, aucun arrêt de travail ni de lock-out ne pourra, en principe, être décidé avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou par un procès-verbal de non-conciliation.

ART. 1.6

1.6.1. Attributions de la CPPNI

La commission paritaire nationale de branche prend le nom de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

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

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

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

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs constituant la CPPNI restent en tout état de cause souveraines pour dans le cadre de celle-ci conclure tout accord collectif ou adopter toute délibération dans le respect des dispositions qui s'imposent à eux.

1.6.2. Composition de la CPPNI

La commission est composée de deux collèges :

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

La délégation de chaque organisation peut comporter un représentant de la fédération, pouvant appartenir à une entreprise de la branche, et jusqu'à trois membres salariés d'entreprises de la branche, choisis librement par l'organisation ;

– un collège employeurs, composé de représentants des organisations d'employeurs représentatives dans la branche.

La délégation des employeurs comporte au maximum le même nombre de membres que le nombre total de membres autorisé pour le collège salariés.

Les organisations d'employeurs et de salariés veilleront dans toute la mesure du possible à ce que leur délégation représente la diversité des activités de la branche professionnelle et des tailles d'entreprises la composant.

1.6.3. Fonctionnement de la CPPNI

Secrétariat

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

Réunions, ordres du jour

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

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

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

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

Les décisions de la CPPNI sont adoptées :
– pour les accords collectifs négociés en son sein, selon les règles de validité en vigueur pour les accords de branche ;
– pour les autres décisions (avis, rapports, délibérations ...), et sauf disposition expresse contraire, selon les règles de majorité applicables aux accords collectifs susceptibles d'extension : accord d'une ou plusieurs organisations représentatives de salariés représentant au total au moins 30 % des salariés selon la plus récente mesure d'audience en vigueur et absence d'opposition d'organisation(s) représentant plus de 50 % de ceux-ci ; et accord de l'organisation représentative des employeurs (en cas de pluralité d'organisations représentatives d'employeurs, accord d'au

moins l'une d'entre elles, et absence d'opposition d'organisation(s) représentant les employeurs de plus de 50 % des salariés d'entreprises adhérentes à une organisation professionnelle représentative).

1.6.4. Interprétation de la convention collective

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

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

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

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

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

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

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

1.6.5. Indemnisation des représentants des organisations syndicales

Le représentant de chaque fédération est pris en charge selon les règles propres à chacune. Les autres membres de la délégation faisant partie du personnel des entreprises, et participant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, seront indemnisés dans les conditions suivantes, étant considéré que l'autorisation d'absence est de droit :
– salaire : l'entreprise réglera directement au salarié le salaire comme si l'intéressé avait été présent au travail ;
– frais occasionnés par la réunion : prise en charge par l'employeur selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise pour les frais professionnels.

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

1.6.6. Adresse de la CPPNI

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

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

ART. 1.6

1.6.1. Attributions de la CPPNI

La commission paritaire nationale de branche prend le nom de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

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

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

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

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs constituant la CPPNI restent en tout état de cause souveraines pour dans le cadre de celle-ci conclure tout accord collectif ou adopter toute délibération dans le respect des dispositions qui s'imposent à eux.

1.6.2. Composition de la CPPNI

La commission est composée de deux collèges :

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

La délégation de chaque organisation peut comporter un représentant de la fédération, pouvant appartenir à une entreprise de la branche, et jusqu'à trois membres salariés d'entreprises de la branche, choisis librement par l'organisation ;

– un collège employeurs, composé de représentants des organisations d'employeurs représentatives dans la branche.

La délégation des employeurs comporte au maximum le même nombre de membres que le nombre total de membres autorisé pour le collège salariés.

Les organisations d'employeurs et de salariés veilleront dans toute la mesure du possible à ce que leur délégation représente la diversité des activités de la branche professionnelle et des tailles d'entreprises la composant.

1.6.3. Fonctionnement de la CPPNI

Secrétariat

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

Réunions, ordres du jour

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

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

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

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

Les décisions de la CPPNI sont adoptées :
– pour les accords collectifs négociés en son sein, selon les règles de validité en vigueur pour les accords de branche ;
– pour les autres décisions (avis, rapports, délibérations ...), et sauf disposition expresse contraire, selon les règles de majorité applicables aux accords collectifs susceptibles d'extension : accord d'une ou plusieurs organisations représentatives de salariés représentant au total au moins 30 % des salariés selon la plus récente mesure d'audience en vigueur et absence d'opposition d'organisation(s) représentant plus de 50 % de ceux-ci ; et accord de l'organisation représentative des employeurs (en cas de pluralité d'organisations représentatives d'employeurs, accord d'au

moins l'une d'entre elles, et absence d'opposition d'organisation(s) représentant les employeurs de plus de 50 % des salariés d'entreprises adhérentes à une organisation professionnelle représentative).

1.6.4. Interprétation de la convention collective

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

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

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

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

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

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

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

1.6.5. Indemnisation des représentants des organisations syndicales

Le représentant de chaque fédération est pris en charge selon les règles propres à chacune. Les autres membres de la délégation faisant partie du personnel des entreprises, et participant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, seront indemnisés dans les conditions suivantes, étant considéré que l'autorisation d'absence est de droit :
– salaire : l'entreprise réglera directement au salarié le salaire comme si l'intéressé avait été présent au travail ;
– frais occasionnés par la réunion : prise en charge par l'employeur selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise pour les frais professionnels.

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

1.6.6. Adresse de la CPPNI

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

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

ART. 1.7

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

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

ART.

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

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

Si la classification peut également donner lieu à la conclusion d'accords au sein des entreprises ou groupes, il est rappelé que de tels accords ne peuvent aboutir à un classement qui ne serait pas au moins équivalent à celui résultant des présentes dispositions. Les partenaires sociaux signataires attirent également l'attention des négociateurs d'accords d'entreprise qui compléteraient la présente classification, sur l'exigence de garantie d'une égalité de traitement entre l'ensemble des salariés.

ART.
4.1

La présente classification conventionnelle met en œuvre cinq critères classants, considérés par les partenaires sociaux signataires comme permettant de mesurer, pour chaque fonction existante, la contribution tant immédiate que dans la durée, au fonctionnement économique de l'entreprise : les connaissances nécessaires pour exercer la fonction, les aptitudes qu'elle requiert, son degré de relations, ses responsabilités, son niveau d'autonomie.

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

La pesée prend en compte le contenu de la fonction, tel que ce contenu se caractérise dans l'entreprise, et indépendamment des personnes qui exercent l'activité : la classification porte sur des postes et non sur la manière de les occuper ou sur la qualité du travail de leur titulaire.

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

Les critères n'ont pas tous le même poids : les partenaires sociaux ont affecté chacun d'eux d'une pondération, choix traduisant à la fois la culture de la branche professionnelle, et le fait que certains critères peuvent être paritairement considérés comme devant être pris en compte dans la classification, sans pour autant présenter une importance identique aux autres.

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

Afin de faciliter le travail de classification des salariés, des « emplois repères » sont décrits au sein de chaque annexe catégorielle (annexes I, II et III) de la présente convention collective. Ces emplois repères n'ont pas d'autre objet que de représenter un positionnement standard de la fonction, au regard de ce qui lui est communément demandé. Le classement de l'emploi repère ne prime donc jamais sur la réalité de la fonction. Le fait qu'un emploi ne figure pas dans les emplois repères, notamment parce qu'il n'est pas apparu comme très typique ni comme regroupant de nombreux salariés au sein de la branche, n'est donc pas un obstacle pour opérer sa classification au sein des entreprises.

Les règles de fonctionnement des emplois repères sont décrites au paragraphe 4.3 ci-après.

La polyactivité et l'exercice de fonctions multiples sont pris en compte dans l'appréciation du niveau de classification (art. 4.5). En revanche, conformément aux valeurs de promotion sociale qui animent la branche, à emploi identique, la non-détention d'un diplôme n'emporte pas de conséquence au regard de la classification, seul l'exercice de la fonction étant pris en compte.

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

ART. 4.2

4.2.1. Critères classants

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

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

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

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

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

Degré 4 : la fonction requiert l'apprentissage d'un métier acquis par une formation préalable et une expérience approfondie de son application dans l'entreprise pouvant demander plus d'une année. Les tâches nécessitent le plus souvent de maîtriser un équipement ou des procédures relativement compliquées propres à la fonction et une connaissance générale du fonctionnement du service ou de l'entreprise ;

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

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

Critère 2 : aptitude requise ; elle correspond aux exigences de la fonction en termes de capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans son exercice. Les actions à entreprendre nécessitent selon les cas plus ou moins de capacité à analyser et interpréter les situations, ainsi qu'à imaginer et concevoir des solutions ou au contraire à appliquer des procédures.

Degré 1 : les problèmes rencontrés sont rares et évidents à identifier. Les solutions sont explicitement fournies par des manuels internes, par des instructions de la hiérarchie, des règles, des procédures ou des usages reconnus ;

Degré 2 : les problèmes généralement rencontrés sont de nature comparable, peu variés, clairement identifiables. Dans des limites d'actions précises, les solutions sont connues dans leurs grandes lignes et appellent l'utilisation de méthodes de travail habituelles ou l'application de techniques professionnelles particulières ;

Degré 3 : les problèmes nécessitent une première investigation pour être bien identifiés. Ils sont généralement des variantes de problèmes déjà rencontrés. Leurs solutions demandent une attention particulière, des recherches et des analyses d'informations ;

Degré 4 : les problèmes nécessitent une première investigation pour être bien identifiés. Ces problèmes sont variés. Leurs solutions requièrent souvent du temps et la collecte d'une masse importante d'informations, ainsi qu'un savoir-faire acquis avec l'expérience ; elles peuvent nécessiter l'avis de spécialistes ;

Degré 5 : les problèmes sont peu comparables à ceux déjà rencontrés. Ils nécessitent une recherche poussée pour être clairement identifiés. L'information disponible est incomplète et ne livre pas de méthode de travail quant à la démarche pratique. Ils demandent généralement des efforts de recherche et des analyses approfondies dans un domaine précis, avant que des solutions puissent être conçues ;

Degré 6 : les problèmes rencontrés sont difficilement identifiables, complexes et nécessitent d'intégrer de nombreuses données techniques, humaines ou économiques. Ces problèmes impliquent souvent la résolution de questions théoriques sur des principes fondamentaux. Les informations disponibles sont techniques.

Critère 3 : relations ; exigences de contact avec les acteurs internes de l'entreprise (c'est-à-dire le personnel de l'établissement, du magasin, du supermarché, de l'hypermarché, de l'entrepôt..., ou des représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs, collectivités locales, pouvoirs publics...), notamment pour convaincre, motiver, mettre d'accord.

Degré 1 : la fonction requiert une simple convivialité professionnelle. La courtoisie ordinaire vis-à-vis des collègues est généralement suffisante dans l'accomplissement du travail ;

Degré 2 : l'exercice de la fonction nécessite occasionnellement de collecter, de restituer et d'échanger des informations, sans les analyser ou les modifier ;

Degré 3 : l'exercice de la fonction consiste fréquemment à collecter et à restituer des informations, sans nécessairement les analyser ou les modifier, à des personnes dans ou hors de l'entreprise : clients, intermédiaires ou autres services de l'entreprise. La fonction nécessite une aptitude à communiquer oralement des éléments ponctuels ;

Degré 4 : la fonction implique de recueillir, mais aussi de traiter et de synthétiser des informations variées et dispersées, ce qui passe par une capacité d'écoute et de compréhension des demandes.

Les contacts ou les informations nécessitent une bonne aptitude à communiquer pour être compris par des personnes de l'entreprise ou en dehors (clients, intermédiaires, fournisseurs...) ;

Degré 5 : la fonction consiste continuellement à recueillir et traiter des informations variées et dispersées, ce qui requiert une bonne capacité de synthèse, d'écoute et de compréhension des besoins.

L'émission d'informations ou les contacts exigent une bonne aptitude à communiquer oralement et par écrit pour être acceptés.

Il est important d'avoir pour cette fonction la capacité de comprendre, d'expliquer et d'influencer des personnes de l'entreprise, ou des clients ou des intermédiaires ;

Degré 6 : cette fonction exige fréquemment de persuader des décideurs internes ou externes. Elle implique une forte capacité à comprendre, motiver, convaincre et négocier. La connaissance approfondie des principes de communication ou de vente peut être aussi importante que les connaissances techniques requises.

Critère 4 : responsabilité de la fonction ; mesure la contribution de l'exercice de la fonction aux performances de tout ou partie de l'entreprise, par des actions internes (dans l'entreprise) ou des actions externes (clients, fournisseurs...).

Degré 1 : la fonction est constituée essentiellement de tâches précisément définies, dont l'exécution n'a pas d'effet direct sur le fonctionnement d'ensemble du service. Les travaux réalisés répondent à des normes et des objectifs qui permettent une mesure et une correction immédiates du résultat ;

Degré 2 : se situent à ce niveau les fonctions ayant une expérience d'impact sur le fonctionnement ou le résultat du service ou la qualité des produits. Les résultats restent rapidement mesurables et rectifiables ;

Degré 3 : les fonctions classées à ce degré sont par nature essentiellement impliquées dans le fonctionnement du service. Elles contribuent directement aux résultats et à la performance d'ensemble du service et/ou de l'équipe.

L'activité répond à des objectifs précis et à court terme, qui permettent une mesure facile et régulière des résultats généralement quantifiés ;

Degré 4 : l'impact des fonctions situées à ce degré porte sur un service de dimension importante, ou sur plusieurs services ou gammes de produits. Le temps de mise en œuvre des décisions et le nombre de personnes impliquées rendent plus difficile l'établissement d'une relation directe entre la décision et le résultat final obtenu ;

Degré 5 : le cadre de la fonction est constitué par une politique d'entreprise dans un secteur donné (exemple : politique commerciale, politique financière, politique d'investissements). Le contrôle des résultats est effectué à un rythme annuel. Les fonctions se situant à ce degré ont généralement à participer à la définition des objectifs et à organiser l'activité pour leur propre entité ;

Degré 6 : la fonction se réfère directement à la stratégie de l'entreprise. Elle a pour mission de définir et contrôler une politique d'ensemble pour un secteur ou un établissement de l'entreprise. Les fonctions correspondant à ce degré sont directement jugées sur les résultats d'ensemble du secteur et sur leur conformité à la stratégie de l'entreprise.

Critère 5 : niveau d'autonomie de la fonction ; choix à effectuer sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour exercer l'activité et en réaliser les objectifs.

Degré 1 : appliquer avec rigueur des consignes précises ;

Degré 2 : organiser son travail et ses moyens, contrôler les résultats immédiats, à partir d'instructions sur la façon de faire et les résultats à atteindre.

Degré 3 : élaborer des programmes de travail, choisir des méthodes/procédés, à partir de normes, de résultats et de moyens définis ;

Degré 4 : élaborer des programmes de travail, choisir des méthodes/procédés, prendre des initiatives ou orientations influençant les résultats de son domaine, en participant à la définition d'objectifs et de moyens ;

Degré 5 : concevoir et réaliser les actions nécessaires à l'atteinte des résultats dans le cadre de directives générales et de budgets ;

Degré 6 : définir, pour une fonction ou un établissement important, la stratégie et les politiques, planifier et superviser les actions à court, moyen et long termes.

4.2.2. Évaluation de la fonction et attribution des points

Chacun des 5 critères classants retenus est pondéré :

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

	100 %	

La grille d'évaluation ci-dessous attribue à chaque degré de chaque critère un nombre de points en fonction de la pondération des critères.

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

4.2.3. Niveaux de classification

La somme des points obtenus pour chaque critère donne un nombre de points compris entre 100 et 600, qui permet de positionner la fonction au sein de 9 niveaux. Chacun des 9 niveaux regroupe des fonctions dont l'évaluation donne un résultat comparable quel que soit le métier exercé (commerce, logistique, administration...), dans une fourchette homogène de 55 points.

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

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

ART. 4.3

Les « fonctions repères », ou « emplois repères » sont destinés à faciliter la mise en œuvre de la classification ; ils ont une valeur indicative, y compris dans les appellations, et correspondent au positionnement de la fonction au regard de son contenu le plus communément rencontré dans la profession, standard qui n'a pas nécessairement vocation à se vérifier dans toutes les entreprises. En cas de particularités au sein d'une entreprise qui auraient une incidence sur le nombre de points résultant de la pesée du poste, le positionnement effectif de celui-ci est à adapter en conséquence.

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

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

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

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

– chaque salarié :
— assure en permanence la propreté de son poste de travail et l'entretien courant du matériel qu'il utilise ;
— veille, par son action, à assurer la sécurité des clients, de ses collègues de travail et la sienne propre ;
— contribue, selon les consignes reçues, à la lutte contre la démarque inconnue ;
— participe au respect des réglementations professionnelles de toutes natures concernant son activité ;
— peut, quels que soient son classement hiérarchique et la filière dont il relève, être amené à participer aux opérations d'inventaire ;
— peut être amené à exercer un rôle de formateur ;
— est coresponsable de l'image de l'entreprise vis-à-vis de la clientèle.

Le descriptif des tâches des fonctions repères est succinct : les fonctions repères comportent donc des activités non énumérées qui font néanmoins partie de l'exercice du métier. Par exemple, au regard de la généralisation de l'utilisation de matériel informatique, il n'en est pas fait systématiquement mention dans la description des fonctions repères.

La liste des fonctions repères et leur classement figurent dans les annexes prévues à l'article 3.6 de la présente convention (annexes I pour les ouvriers et employés, annexe II pour les agents de maîtrise et techniciens, annexe III pour les cadres) ;

Dans la mesure où les emplois repères constituent une illustration, la liste de ces emplois n'a pas vocation à l'exhaustivité, et le fait qu'un emploi ne figure pas dans la liste n'exclut ni son existence, ni sa classification.

Les entreprises sont en tout état de cause invitées à analyser périodiquement si des évolutions des emplois au regard des différents critères de classification et des degrés existants au sein de chaque critère entraînent des modifications de leur cotation devant se traduire par des modifications de leur positionnement au sein des différents niveaux.

ART. 4.4

Tout salarié accédant à une fonction, par embauche externe ou évolution interne, connaît une période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction, dite « période d'accueil ».

La grille des salaires minima tient compte de cette période d'acquisition des compétences qui ne peut excéder, période d'essai éventuelle comprise :
– 6 mois pour les fonctions classées aux niveaux 1 et 2 ;
– 1 an pour les fonctions classées au niveau 3 ;
– 2 ans pour les fonctions classées au niveau 4.

Cette période d'accueil n'est pas applicable aux salariés embauchés à l'issue de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation lorsque l'embauche est en relation avec la formation suivie : la durée du contrat en alternance est déduite de la période d'accueil correspondant au niveau de classification. Pour l'application de cette disposition, est considérée comme une embauche à l'issue du contrat en alternance l'embauche qui intervient dans les 3 mois de la fin de celui-ci.

En cas de promotion interne à une fonction de niveau 3 ou 4, la durée de la période d'accueil fixée pour la fonction concernée est réduite de moitié.

ART. 4.5

4.5.1. Polyactivité et fonctions multiples

Les entreprises sont incitées à organiser et développer la polyactivité des salariés en vue d'enrichir leurs tâches et leurs capacités personnelles et d'améliorer leur employabilité. Elle doit être proposée en priorité aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel qui souhaitent une durée de travail supérieure.

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

– soit de l'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité (entendu comme par exemple un secteur du magasin ou de l'entrepôt) ou dans le cadre d'une même spécialité (en particulier pour des fonctions transversales) ; dans ce cas, l'interdépendance des tâches qui en résulte détermine un poste disposant de ses propres spécificités ; ceci conduit à procéder à la pesée de cette fonction, après analyse de son contenu et des exigences que ce contenu détermine. Si les différentes fonctions concernées correspondent à des fonctions repères situées dans le même niveau, il convient de retenir pour chaque critère classant la note la plus élevée d'entre elles, ce qui selon le cas peut aboutir à un classement au niveau supérieur ;

– soit de plusieurs fonctions de nature différente, au sein de différents secteurs ou spécialités, ou bien au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité mais sans en représenter l'ensemble des travaux ; la polyactivité aboutit, dans ce cas, à l'exercice distinct de plusieurs fonctions distinctes. Lorsque ces fonctions sont de niveau différent, le salarié est classé sur la plus élevée d'entre elles s'il l'exerce au moins 40 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine) ; s'il l'exerce moins de 40 % du temps, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué. Lorsque les fonctions sont de niveau identique, leur exercice n'emporte pas de conséquence au regard de la classification de branche ; il appartient le cas échéant à chaque entreprise de déterminer les modalités les plus adaptées de reconnaissance des compétences pouvant en résulter.

4.5.2. Remplacements provisoires

La nature même de certaines fonctions implique que les salariés qui les exercent sont à même de suppléer totalement ou partiellement un supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci.

En dehors des cas relevant de l'article 4.5.1 ci-dessus, les salariés qui se voient confier pendant au moins 4 semaines consécutives la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au leur bénéficient proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti à celui-ci.

Cette situation ne peut excéder 6 mois ; à l'issue de ce délai, l'employeur et le salarié remplaçant acteront, au regard du motif du remplacement, longue maladie par exemple, les conséquences qui en découlent sur le contrat de travail.

ART. 4.6

Si en tant que telle une classification ne détermine pas les évolutions de carrière et la promotion professionnelle des salariés, elle ne doit pas constituer un frein à l'égard de celles-ci.

Le système de classifications permet une évolution professionnelle à l'intérieur comme à l'extérieur de la filière.

L'évolution professionnelle se réalise par le changement de fonction quand le salarié, à l'aide notamment d'une formation adéquate, acquiert les compétences et exerce des responsabilités nouvelles, caractéristiques d'une classification supérieure.

La promotion interne, forte dans le secteur, doit rester privilégiée, ce qui implique que l'employeur s'efforcera de faire appel par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper les postes à pourvoir.

Afin de susciter les candidatures internes, les employeurs feront connaître au personnel, par tout moyen à leur convenance les postes à pourvoir dans une zone géographique correspondant au degré de mobilité acceptable par les salariés. Ceux-ci peuvent spontanément saisir leur employeur de leurs souhaits (région, fonction...).

Les salariés sont par ailleurs encouragés à utiliser les divers dispositifs que leur offre la formation et à se former tout au long de leur vie.

ART. 4.7

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

ART. 13.1

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

L'ancienneté est appréciée dans les conditions fixées à l'article 3.16 de la CCN.

On entend par salariés non cadres les salariés ne répondant pas aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (Agirc).

Les entreprises disposant d'un régime dans les conditions définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, et garantissant leurs salariés relevant de l'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au même titre que les salariés relevant des articles 4 et 4 bis de cette même convention, peuvent ne pas les affilier au régime prévu par le présent titre dès lors qu'ils bénéficient d'un niveau d'indemnisation au moins équivalent apprécié garantie par garantie.

Le droit à garanties est ouvert après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise pour les événements survenant pendant la durée du contrat de travail ; il est également ouvert après la rupture du contrat de travail pendant la durée de versement d'une prestation invalidité servie au titre du présent régime de prévoyance.

ART. 13.2

Le salaire de référence (SR) pour le calcul des prestations est le salaire plein tarif limité à 4 plafonds de la sécurité sociale en vigueur à la date de l'événement ouvrant droit à garantie.

Le salaire plein tarif prévu à l'article 3.11 de la convention collective nationale est égal à la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour la rémunération totale, sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération, en fonction de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité.

ART. 13.3

13.3.1. Décès

En cas de décès du salarié avant sa mise ou son départ à la retraite, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire de référence (SR) :

Salarié marié, lié par un Pacs depuis au moins 2 ans, ou vivant depuis 2 ans au moins en union libre (concubinage reconnu par acte notarié) :

- sans enfant à charge : 100 % du SR ;

- avec un enfant à charge : 150 % du SR ;

- avec deux enfants à charge : 200 % du SR ;

- avec trois enfants à charge : 250 % du SR ;

- avec quatre enfants à charge : 300 % du SR ;

- avec cinq enfants à charge : 350 % du SR ;

- avec six enfants à charge : 400 % du SR ;

- par enfant à charge au-delà du sixième : 50 % du SR.

Salarié célibataire, veuf ou divorcé et non remarié ni lié par un Pacs depuis au moins 2 ans ni vivant depuis 2 ans au moins en union libre reconnue par acte notarié :

- sans enfant à charge : 50 % du SR ;

- avec un enfant à charge : 100 % du SR ;

- avec deux enfants à charge : 150 % du SR ;

- avec trois enfants à charge : 200 % du SR ;

- avec quatre enfants à charge : 250 % du SR ;

- avec cinq enfants à charge : 300 % du SR ;

- avec six enfants à charge : 350 % du SR ;

- par enfant à charge au-delà du sixième : 50 % du SR.

Dans le cadre du capital décès, la notion d'enfant à charge s'entend au sens du code général des impôts (enfants à charge pour l'imposition sur le revenu).

Double effet : en cas de décès du conjoint non remarié survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié assuré, les enfants initialement à la charge de l'assuré et encore à charge du conjoint lors du décès de ce dernier reçoivent par parts égales entre eux un capital égal au capital garanti sur la tête du salarié assuré, y compris les majorations éventuelles pour enfants à charge.

13.3.2. Invalidité absolue et définitive

Le salarié en situation d'invalidité absolue et définitive peut demander à bénéficier du capital-décès par anticipation.

Est considéré en situation d'invalidité absolue et définitive le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre soit une rente d'invalidité 3e catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le versement du capital au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

13.3.3. Risques exclus

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès-invalidité absolue et définitive :

- les conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ; de la désintégration du noyau atomique ;

- les conséquences d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

13.3.4. Dévolution du capital décès

À défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement de corps ni divorcé ;

- à défaut, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou, à défaut, au concubin reconnu par acte notarié ;

- à défaut, aux enfants du salarié, par parts égales ;

- à défaut, aux pères et mères, par parts égales ;

- à défaut, aux autres héritiers du salarié, par parts égales.

Toutefois, quel que soit le bénéficiaire désigné, en cas d'enfant(s) à charge, la part de capital décès correspondant à la différence entre le capital dû et le capital qui aurait été dû sans enfant à charge est versée, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci s'ils sont majeurs, ou à la personne qui en assume la charge effective s'ils sont mineurs.

ART. 13.4

Pour faire face aux frais d'obsèques du salarié assuré, la personne qui les a pris en charge percevra une indemnité égale à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, dans la limite des frais réellement acquittés, sur justificatifs à produire.

ART. 13.5

13.5.1. Montant de la rente éducation

En cas de décès du salarié, les enfants à charge perçoivent une rente dans les conditions suivantes :

- 4 % du salaire de référence pour les enfants âgés de moins de 11 ans ;

- 6 % du salaire de référence pour les enfants âgés de 11 ans à moins de 18 ans ;

- 9 % du salaire de référence pour les enfants âgés de 18 ans à moins de 26 ans en cas de poursuite d'études ou autres cas définis ci-après.

La rente est viagère pour les enfants handicapés.

13.5.2. Définition de l'enfant à charge

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;

- les enfants nés viables ;

- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire, sous condition, soit :

-- poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

-- être en apprentissage ;

-- poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

-- être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de l'ANPE comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

-- être employé dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleur handicapé ;

-- sans limitation de durée en cas d'invalidité de l'enfant avant son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date de décès du parent salarié.

13.5.3. Risques exclus

Les risques exclus sont ceux définis dans l'article 13.3.3.

ART. 13.6 En cas d'invalidité du salarié survenue postérieurement à la date d'admission dans le présent régime de prévoyance invalidité, réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié perçoit les prestations suivantes :

– pour une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 et 66 %, le montant de la rente est égal à 42 % du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ;

– pour une invalidité de 2e et 3e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est supérieur à 66 %, le montant de la rente est égal à 65 % du SR, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale et s'arrête à la date de liquidation de la pension vieillesse au titre de l'inaptitude.

Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont réduites à due concurrence.

ART. 13.7 Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de périodes non rémunérées, sauf lorsque le salarié est en état d'incapacité de travail pour maladie ou accident reconnus par la sécurité sociale. Les dates de début et de fin de période non rémunérée doivent être signalées à l'organisme assureur, à la diligence et sous la responsabilité de l'employeur, dans un délai de 15 jours. Toutefois, l'ensemble des garanties peut, à la demande du souscripteur, être maintenu, moyennant cotisation, à titre individuel et facultatif, au personnel sans solde et ce, pour toute la durée du congé sans solde.

ART. 13.8 Les rentes versées en cas d'invalidité sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Pour la rente éducation, les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

ART. 13.8 Les rentes versées en cas d'invalidité sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Pour la rente éducation, les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

ART. 13.9 La cotisation globale est fixée à 0,56 %.

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisations
Décès, invalidité absolue et définitive (3e catégorie)	0,13
Frais d'obsèques	0,01
Rente éducation	0,04
Invalidité	0,38
Taux global	0,56

La cotisation globale de 0,56 % sur les tranches 1 et 2, limitée à 4 plafonds de sécurité sociale, est financée à raison de 0,31 % par l'employeur et de 0,25 % par le salarié.

La répartition de la cotisation globale est susceptible de modification ultérieure, en particulier en cas de modification des garanties ou du financement de la reprise des risques en cours.

Les salariés non cadres cotisent au régime de prévoyance lorsqu'ils ont atteint 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Les cotisations sont dues à compter du premier jour du mois au cours duquel ils atteindront 1 an d'ancienneté.

ART. 13.10

13.10.1. Garantie invalidité

Dans le cadre de la garantie invalidité, sont repris à la date de l'effet de l'avenant :

- pour les entreprises n'ayant pas de régime de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent régime : les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en état d'incapacité de travail, dont le contrat de travail est en vigueur, qui, postérieurement à la date d'effet du régime de prévoyance seraient déclarés invalides par la sécurité sociale ;

- pour les entreprises ayant déjà souscrit un régime de prévoyance auprès d'un autre assureur : les revalorisations des prestations des salariés en invalidité à la date d'adhésion au présent régime.

13.10.2. Garantie décès

Dans le cadre de la garantie décès, sont repris à la date d'application du présent avenant : le maintien de la garantie décès aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en invalidité, incapacité de travail, bénéficiant de prestations issues d'un contrat de prévoyance collective sous réserve du transfert des provisions déjà constituées par l'organisme assureur antérieur.

13.10.3. Prise en charge des risques

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation de 0,02 % des salaires tranches A et B, incluse dans la cotisation globale fixée à l'article 13.9 ci-dessus, et ce pour une durée de 3 ans. Elle fait l'objet d'un compte spécifique.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime et en tout état de cause à l'issue de cette période de 3 ans, il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

ART. 13.11

Toutes actions dérivant des garanties d'assurance sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'organisme assureur en a eu connaissance ;

- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

Lorsque l'action de l'adhérent, du salarié, du bénéficiaire, ou de l'ayant droit contre l'organisme assureur a pour cause le recours d'un tiers, le délai de prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'adhérent, le salarié, le bénéficiaire, ou l'ayant droit, ou a été indemnisé par celui-ci.

La prescription est portée à 10 ans lorsque, pour les garanties en cas de décès, le bénéficiaire n'est pas le salarié et, dans les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant décédé.

La prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de celle-ci et par la désignation d'experts à la suite de la réalisation d'un risque. L'interruption de la prescription de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'organisme assureur à l'adhérent, en ce qui concerne l'action en paiement de la cotisation et par le salarié, le bénéficiaire, ou l'ayant droit en ce qui concerne le règlement de la prestation.

ART. 13.12

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant sont tenues d'affilier leurs salariés auprès de l'ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'effet du présent avenant.

Et auprès de l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour les rentes éducation, ISICA Prévoyance recevant délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

L'ensemble des bénéficiaires du régime de prévoyance a la possibilité de saisir le fonds social de l'organisme désigné au présent article. Les modalités d'alimentation et d'attribution des secours sont propres à ce fonds.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront examinées par la commission paritaire composée des signataires du présent avenant dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article 912-1 du code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

ART. 13.13

Dans l'hypothèse où une entreprise garantie antérieurement à la date d'effet du présent accord viendrait à résilier son contrat souscrit avec un organisme assureur antérieur, aux fins de rejoindre la mutualisation, il est précisé que par application de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les rentes en cours de service au jour de la résiliation sont maintenues par l'organisme assureur résilié à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

S'agissant de la revalorisation de ces prestations celle-ci sera assurée par l'organisme assureur désigné au présent accord dans les conditions définies à l'article 13.8 ci-dessus.

Par ailleurs, conformément à l'article 7.1 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés bénéficiaires de prestations complémentaires invalidité versée par l'organisme assureur résilié se verront maintenir par celui-ci les garanties en cas de décès telles que définies dans le présent accord.

ART. 13.14

Il est créé une commission paritaire de suivi composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants des représentants des employeurs. Les membres de la commission paritaire de suivi sont désignés pour 4 ans.

La commission paritaire de suivi désigne, en son sein, pour 2 ans, un président et un vice-président choisis alternativement dans chacun des collèges.

La commission paritaire de suivi se réunit autant de fois que nécessaire et au moins une fois par an, sur convocation de son président. L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le président et le vice-président ; les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Les membres titulaires et suppléants de cette commission suivront une formation spécifique destinée à leur permettre d'exercer pleinement leur mission, dont le coût sera pris en charge par l'organisme assureur.

Cette commission :

- est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du présent accord ;

- suit la mise en place du régime de prévoyance ;

- contrôle son application ;

- est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à la mise en service du régime ;

- contribue à l'intégration des ressortissants de la profession dans le régime de prévoyance ;

- participe par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;

- examine les comptes de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession et celle spécifique aux risques couverts ;

- peut recourir à un expert de son choix, en particulier pour examiner les comptes, dont les honoraires seront pris en charge par l'organisme assureur.

Les frais de formation ainsi que les coûts d'intervention d'experts extérieurs sont pris en charge par ISICA Prévoyance dans la limite de 2 % des chargements de gestion du régime de prévoyance.

Dans le cadre des formations dispensées, les frais de déplacement, de repas et d'hébergement sont pris en charge dans les mêmes conditions et limites que celles déterminées annuellement par le conseil d'administration d'ISICA Prévoyance.

ART. 13.15

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent avenant peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme assureur auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin à leur contrat de prévoyance en cours et adhérer à l'organisme désigné à l'article 13.12 ci-dessus à l'issue du préavis de dénonciation qu'elles sont tenues de respecter.

ART. 13.16

Toute adhésion tardive sera régularisée à effet rétroactif à la date à laquelle l'entreprise est entrée dans le champ d'application de l'avenant, les cotisations étant dues à compter de cette date.

En cas d'adhésion intervenant au-delà d'un délai de 6 mois suivant la date d'application de l'avenant, l'organisme assureur procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et adaptera, le cas échéant, le montant des cotisations dues par celle-ci afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime.

ART. 13.17

L'organisme assureur, en liaison avec les organisations signataires, prend tous les moyens utiles pour assurer l'information complète des entreprises et des salariés sur le présent accord.

Il rédige en particulier une notice d'information à l'intention des salariés qu'il adressera, pour leur être diffusée, aux employeurs ; la preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombant à ces derniers.

ART. 13.18

13.18.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

Le bénéficiaire défini à l'article 13.1 bénéficie, en cas rupture ou de fin de son dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, du maintien des garanties prévues aux articles :

13.3. « Garanties décès, invalidité absolue et définitive des salariés »

13.4. « Frais d'obsèques »

13.5. « Garanties rente éducation »

13.6. « Garantie invalidité »

aux mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

13.18.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 13.2 de la convention et en tout état de cause le salaire précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

13.18.3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;

- lorsqu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

13.18.4. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 13.9 et dans la limite du taux défini à cet article.

13.18.5. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les anciens salariés bénéficiant des présentes stipulations sont affiliés avec les salariés auprès du nouvel organisme assureur, sous réserve du transfert des provisions déjà constituées.

ART.

Les parties signataires du présent accord tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles attachent à une politique dynamique et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

La situation de l'emploi au plan quantitatif et qualitatif risque d'être influencée par l'interpénétration des évolutions entre branches d'activité, le rythme d'introduction des nouvelles technologies, la concurrence interne et externe accrue auxquels s'ajoutent les problèmes conjoncturels.

Les entreprises qui ne peuvent éviter des licenciements pour motif économique doivent rechercher toutes solutions permettant un reclassement interne ou externe qui sera d'autant plus facilité qu'il aura été précédé d'actions de formation appropriées. Cela implique la mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles sur l'emploi et rechercher, dès ce stade, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. À cet égard, des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

Les dispositions qui suivent fixent les lignes à respecter par les entreprises ne pouvant éviter une réduction de leurs effectifs.

ART. 10.1

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

10.1.1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

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

10.1.3. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures 30, les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

10.1.4. Tout travail entre 21 heures et 6 heures est interdit ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du travail concernant la tranche horaire de minuit à 4 heures.

En outre, en cas d'urgence, d'extrême urgence et si les travailleurs adultes ne peuvent pas être disponibles, il peut être dérogé sur simple préavis à cette interdiction en ce qui concerne les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les incidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée dans un délai de 3 semaines.

10.1.5. La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives ; dans le cas des dérogations prévues au point 10.1.4 ci-dessus, un repos continu de 12 heures doit être assuré.

10.1.6. Les jeunes hommes et les jeunes filles âgés de 16 à 25 ans assujettis à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée de 1 journée bénéficient, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 1 jour sans perte de salaire.

10.1.7. La rémunération minimale des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pendant leur période d'essai est établie en appliquant au salaire minimum de l'adulte de la même catégorie professionnelle les abattements suivants :

-de 16 à 17 ans : 20 % ;

-de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes ayant satisfait à leur période d'essai.

Un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables dans les conditions fixées au 2e alinéa de l'article L. 3164-9 du code du travail.

ART. 10.1

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

10.1.1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

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

10.1.3. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures 30, les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

10.1.4. Tout travail entre 21 heures et 6 heures est interdit ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du travail concernant la tranche horaire de minuit à 4 heures.

En outre, en cas d'urgence, d'extrême urgence et si les travailleurs adultes ne peuvent pas être disponibles, il peut être dérogé sur simple préavis à cette interdiction en ce qui concerne les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les incidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée dans un délai de 3 semaines.

10.1.5. La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives ; dans le cas des dérogations prévues au point 10.1.4 ci-dessus, un repos continu de 12 heures doit être assuré.

10.1.6. Les jeunes hommes et les jeunes filles âgés de 16 à 25 ans assujettis à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée de 1 journée bénéficient, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 1 jour sans perte de salaire.

10.1.7. La rémunération minimale des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pendant leur période d'essai est établie en appliquant au salaire minimum de l'adulte de la même catégorie professionnelle les abattements suivants :

-de 16 à 17 ans : 20 % ;

-de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes ayant satisfait à leur période d'essai.

Un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables dans les conditions fixées au 2e alinéa de l'article L. 3164-9 du code du travail.

ART. 10.2

Préambule

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

Le développement de la grande distribution est récent : ouverture du premier hypermarché en 1963 ; forte croissance de ce type de points de vente dans les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pyramide des âges : la part des salariés de la branche qui a plus de 50 ans est seulement de 4 % (rapport de branche 2009 sur les données 2008). Ce sont d'ailleurs les activités les plus récentes qui ont la proportion la plus faible des plus de 50 ans (1 % seulement pour les maxi-discompteurs).

Pour les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à dominante alimentaire, la gestion des seniors n'est donc pas une question d'actualité, mais d'avenir. Il convient de donner aux salariés de plus de 50 ans des perspectives (une seconde carrière) et la possibilité de valoriser leur expérience. Cette classe d'âge nécessite une attention particulière pour plusieurs raisons :

-les salariés qui en font partie ont constaté que leurs aînés ont souvent bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites progressives et certains d'entre eux ont espéré partir avant 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité plus tardif que leurs aînés. Les plus âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte progression du chômage et ont suivi des études plus longues. Rares sont donc ceux qui ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent actuellement à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dans 10 ans ces personnes auront acquis à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants ;

-les progressions de carrière sont plus faibles à partir de 50 ans (la dynamique sociale construite en partie sur les possibilités de promotion ne fonctionne plus de la même manière à partir de cet âge) ;

-les formations offertes ne sont pas adaptées à des personnes qui maîtrisent leur métier, les plans de formation étant trop souvent axés sur l'acquisition des connaissances professionnelles (formation de prise de poste et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nombreuses pistes dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les parties signataires soulignent :

-d'une part, qu'il est devenu essentiel pour les entreprises du secteur :

--de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité ;

--d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans ;

--de leur assurer des perspectives professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines ;

-d'autre part, il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14,15 ou 16 ans) et qui totalisent plus de 40 ans de cotisations ;

-enfin, prennent acte de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatent qu'il n'est pas possible d'envisager un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'État implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires entendent réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des moyens mis en oeuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières.

Pour permettre d'atteindre cet objectif, les dispositions suivantes seront mises en place :

10.2.1.1. Évolution de carrière

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle – interne ou externe – et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail (1) et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ ou accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels transposables dans la nouvelle activité et des compétences nouvelles requises, afin d'établir un programme de formation individuel.

10.2.1.2. Mobilisation de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se construit par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les organisations oblige chacun à une mise à niveau constante. Les moyens nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements seront prochainement négociés dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni. Les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation. Cette responsabilisation sera précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrats jeunes. Ces missions seront périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions de postes à pourvoir.

10.2.1.4. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : actions de prévention ciblées sur la population des seniors

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les inaptitudes au travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les solutions suivantes :

-la réduction du nombre d'heures accomplies au cours de la période qualifiée de travail de nuit ;

-la polyvalence ou la recherche d'une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la prise en compte des aspects ergonomiques liés, en particulier, au remplissage des rayons, à leur accessibilité, aux gestes répétitifs... avant tout renouvellement des matériels et concepts de vente ;

-la recherche d'une meilleure productivité sans réduire le degré d'autonomie (possibilité pour le salarié de mettre en oeuvre plusieurs solutions ou modes opératoires) ;

-l'organisation du travail intégrant les pauses, le rythme de leur prise, l'aménagement d'une salle de repos... ;

-la gestion des relations difficiles avec la clientèle (agressions, comportements violents, mécontentements...).

Le médecin du travail traitera ces points dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle

Suite à un arrêt de travail ou à une inaptitude, des salariés peuvent être confrontés à un problème d'emploi du fait de leur état de santé. Afin de faciliter la reprise d'activité, des actions seront réalisées avec les différents partenaires de l'entreprise (Carsat, services sociaux, service de santé au travail).

Ainsi, lorsque l'arrêt de travail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en collaboration avec le service de santé au travail un entretien de pré-reprise qui aura pour objet d'examiner les conditions à réunir pour un retour réussi dans l'activité (emploi actuel ou définition d'un nouveau projet professionnel).

Celui-ci aura la possibilité de le refuser.

En cas de constat d'inaptitude par le service de santé au travail, des solutions de reclassement seront étudiées, avec l'examen d'adaptation des postes de travail, l'identification des formations nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou reprise d'entreprise

10.2.2.1 Création ou reprise d'un commerce

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés intéressés par la gestion d'un commerce, les entreprises accompagneront le projet par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la franchise (statut, compétences nécessaires, apport personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gestion succursaliste ou coopérative) ;

-un bilan permettant au salarié de savoir s'il a les capacités professionnelles pour la reprise d'une franchise ou la gestion en succursale ;

-la découverte du commerce dont la reprise est envisagée sous la forme d'un stage ;

-la possibilité d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou le choix d'un temps partiel pour faciliter la transition entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur.

10.2.2.2. Reprise ou création d'une entreprise

L'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique.

Les entreprises pourront ainsi conclure un contrat d'appui au projet d'entreprise avec leurs salariés à temps partiel selon les modalités des articles 127-1 à 127-7 du code de commerce.

Par ce contrat écrit, l'entreprise s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reprendre une entreprise.

(1) Les termes « chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 " Évolution de carrière " sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail.
(Arrêté du 29 septembre 2022-art. 1)

> **NOTA**
>
> *Ancien article 3-2.2 (avenant n° 23 du 12 juin 2008).*

ART. 10.2

Préambule

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

Le développement de la grande distribution est récent : ouverture du premier hypermarché en 1963 ; forte croissance de ce type de points de vente dans les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pyramide des âges : la part des salariés de la branche qui a plus de 50 ans est seulement de 4 % (rapport de branche 2009 sur les données 2008). Ce sont d'ailleurs les activités les plus récentes qui ont la proportion la plus faible des plus de 50 ans (1 % seulement pour les maxi-discompteurs).

Pour les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à dominante alimentaire, la gestion des seniors n'est donc pas une question d'actualité, mais d'avenir. Il convient de donner aux salariés de plus de 50 ans des perspectives (une seconde carrière) et la possibilité de valoriser leur expérience. Cette classe d'âge nécessite une attention particulière pour plusieurs raisons :

-les salariés qui en font partie ont constaté que leurs aînés ont souvent bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites progressives et certains d'entre eux ont espéré partir avant 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité plus tardif que leurs aînés. Les plus âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte progression du chômage et ont suivi des études plus longues. Rares sont donc ceux qui ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent actuellement à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dans 10 ans ces personnes auront acquis à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants ;

-les progressions de carrière sont plus faibles à partir de 50 ans (la dynamique sociale construite en partie sur les possibilités de promotion ne fonctionne plus de la même manière à partir de cet âge) ;

-les formations offertes ne sont pas adaptées à des personnes qui maîtrisent leur métier, les plans de formation étant trop souvent axés sur l'acquisition des connaissances professionnelles (formation de prise de poste et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nombreuses pistes dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les parties signataires soulignent :

-d'une part, qu'il est devenu essentiel pour les entreprises du secteur :

--de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité ;

--d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans ;

--de leur assurer des perspectives professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines ;

-d'autre part, il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14,15 ou 16 ans) et qui totalisent plus de 40 ans de cotisations ;

-enfin, prennent acte de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatent qu'il n'est pas possible d'envisager un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'État implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires entendent réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des moyens mis en oeuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières.

Pour permettre d'atteindre cet objectif, les dispositions suivantes seront mises en place :

10.2.1.1. Évolution de carrière

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle – interne ou externe – et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail (1) et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ ou accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels transposables dans la nouvelle activité et des compétences nouvelles requises, afin d'établir un programme de formation individuel.

10.2.1.2. Mobilisation de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se construit par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les organisations oblige chacun à une mise à niveau constante. Les moyens nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements seront prochainement négociés dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni. Les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation. Cette responsabilisation sera précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrats jeunes. Ces missions seront périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions de postes à pourvoir.

10.2.1.4. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : actions de prévention ciblées sur la population des seniors

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les inaptitudes au travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les solutions suivantes :

-la réduction du nombre d'heures accomplies au cours de la période qualifiée de travail de nuit ;

-la polyvalence ou la recherche d'une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la prise en compte des aspects ergonomiques liés, en particulier, au remplissage des rayons, à leur accessibilité, aux gestes répétitifs... avant tout renouvellement des matériels et concepts de vente ;

-la recherche d'une meilleure productivité sans réduire le degré d'autonomie (possibilité pour le salarié de mettre en oeuvre plusieurs solutions ou modes opératoires) ;

-l'organisation du travail intégrant les pauses, le rythme de leur prise, l'aménagement d'une salle de repos... ;

-la gestion des relations difficiles avec la clientèle (agressions, comportements violents, mécontentements...).

Le médecin du travail traitera ces points dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle

Suite à un arrêt de travail ou à une inaptitude, des salariés peuvent être confrontés à un problème d'emploi du fait de leur état de santé. Afin de faciliter la reprise d'activité, des actions seront réalisées avec les différents partenaires de l'entreprise (Carsat, services sociaux, service de santé au travail).

Ainsi, lorsque l'arrêt de travail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en collaboration avec le service de santé au travail un entretien de pré-reprise qui aura pour objet d'examiner les conditions à réunir pour un retour réussi dans l'activité (emploi actuel ou définition d'un nouveau projet professionnel).

Celui-ci aura la possibilité de le refuser.

En cas de constat d'inaptitude par le service de santé au travail, des solutions de reclassement seront étudiées, avec l'examen d'adaptation des postes de travail, l'identification des formations nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou reprise d'entreprise

10.2.2.1 Création ou reprise d'un commerce

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés intéressés par la gestion d'un commerce, les entreprises accompagneront le projet par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la franchise (statut, compétences nécessaires, apport personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gestion succursaliste ou coopérative) ;

-un bilan permettant au salarié de savoir s'il a les capacités professionnelles pour la reprise d'une franchise ou la gestion en succursale ;

-la découverte du commerce dont la reprise est envisagée sous la forme d'un stage ;

-la possibilité d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou le choix d'un temps partiel pour faciliter la transition entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur.

10.2.2.2. Reprise ou création d'une entreprise

L'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique.

Les entreprises pourront ainsi conclure un contrat d'appui au projet d'entreprise avec leurs salariés à temps partiel selon les modalités des articles 127-1 à 127-7 du code de commerce.

Par ce contrat écrit, l'entreprise s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reprendre une entreprise.

(1) Les termes « chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 " Évolution de carrière " sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail.
(Arrêté du 29 septembre 2022-art. 1)

> **NOTA**
>
> *Ancien article 3-2.2 (avenant n° 23 du 12 juin 2008).*

ART. 10.2

Préambule

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

Le développement de la grande distribution est récent : ouverture du premier hypermarché en 1963 ; forte croissance de ce type de points de vente dans les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pyramide des âges : la part des salariés de la branche qui a plus de 50 ans est seulement de 4 % (rapport de branche 2009 sur les données 2008). Ce sont d'ailleurs les activités les plus récentes qui ont la proportion la plus faible des plus de 50 ans (1 % seulement pour les maxi-discompteurs).

Pour les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à dominante alimentaire, la gestion des seniors n'est donc pas une question d'actualité, mais d'avenir. Il convient de donner aux salariés de plus de 50 ans des perspectives (une seconde carrière) et la possibilité de valoriser leur expérience. Cette classe d'âge nécessite une attention particulière pour plusieurs raisons :

-les salariés qui en font partie ont constaté que leurs aînés ont souvent bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites progressives et certains d'entre eux ont espéré partir avant 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité plus tardif que leurs aînés. Les plus âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte progression du chômage et ont suivi des études plus longues. Rares sont donc ceux qui ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent actuellement à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dans 10 ans ces personnes auront acquis à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants ;

-les progressions de carrière sont plus faibles à partir de 50 ans (la dynamique sociale construite en partie sur les possibilités de promotion ne fonctionne plus de la même manière à partir de cet âge) ;

-les formations offertes ne sont pas adaptées à des personnes qui maîtrisent leur métier, les plans de formation étant trop souvent axés sur l'acquisition des connaissances professionnelles (formation de prise de poste et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nombreuses pistes dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les parties signataires soulignent :

-d'une part, qu'il est devenu essentiel pour les entreprises du secteur :

--de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité ;

--d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans ;

--de leur assurer des perspectives professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines ;

-d'autre part, il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14,15 ou 16 ans) et qui totalisent plus de 40 ans de cotisations ;

-enfin, prennent acte de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatent qu'il n'est pas possible d'envisager un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'État implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires entendent réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des moyens mis en oeuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières.

Pour permettre d'atteindre cet objectif, les dispositions suivantes seront mises en place :

10.2.1.1. Évolution de carrière

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle – interne ou externe – et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail (1) et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ ou accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels transposables dans la nouvelle activité et des compétences nouvelles requises, afin d'établir un programme de formation individuel.

10.2.1.2. Mobilisation de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se construit par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les organisations oblige chacun à une mise à niveau constante. Les moyens nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements seront prochainement négociés dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni. Les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation. Cette responsabilisation sera précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrats jeunes. Ces missions seront périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions de postes à pourvoir.

10.2.1.4. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : actions de prévention ciblées sur la population des seniors

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les inaptitudes au travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les solutions suivantes :

-la réduction du nombre d'heures accomplies au cours de la période qualifiée de travail de nuit ;

-la polyvalence ou la recherche d'une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la prise en compte des aspects ergonomiques liés, en particulier, au remplissage des rayons, à leur accessibilité, aux gestes répétitifs... avant tout renouvellement des matériels et concepts de vente ;

-la recherche d'une meilleure productivité sans réduire le degré d'autonomie (possibilité pour le salarié de mettre en oeuvre plusieurs solutions ou modes opératoires) ;

-l'organisation du travail intégrant les pauses, le rythme de leur prise, l'aménagement d'une salle de repos... ;

-la gestion des relations difficiles avec la clientèle (agressions, comportements violents, mécontentements...).

Le médecin du travail traitera ces points dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle

Suite à un arrêt de travail ou à une inaptitude, des salariés peuvent être confrontés à un problème d'emploi du fait de leur état de santé. Afin de faciliter la reprise d'activité, des actions seront réalisées avec les différents partenaires de l'entreprise (Carsat, services sociaux, service de santé au travail).

Ainsi, lorsque l'arrêt de travail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en collaboration avec le service de santé au travail un entretien de pré-reprise qui aura pour objet d'examiner les conditions à réunir pour un retour réussi dans l'activité (emploi actuel ou définition d'un nouveau projet professionnel).

Celui-ci aura la possibilité de le refuser.

En cas de constat d'inaptitude par le service de santé au travail, des solutions de reclassement seront étudiées, avec l'examen d'adaptation des postes de travail, l'identification des formations nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou reprise d'entreprise

10.2.2.1 Création ou reprise d'un commerce

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés intéressés par la gestion d'un commerce, les entreprises accompagneront le projet par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la franchise (statut, compétences nécessaires, apport personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gestion succursaliste ou coopérative) ;

-un bilan permettant au salarié de savoir s'il a les capacités professionnelles pour la reprise d'une franchise ou la gestion en succursale ;

-la découverte du commerce dont la reprise est envisagée sous la forme d'un stage ;

-la possibilité d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou le choix d'un temps partiel pour faciliter la transition entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur.

10.2.2.2. Reprise ou création d'une entreprise

L'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique.

Les entreprises pourront ainsi conclure un contrat d'appui au projet d'entreprise avec leurs salariés à temps partiel selon les modalités des articles 127-1 à 127-7 du code de commerce.

Par ce contrat écrit, l'entreprise s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reprendre une entreprise.

(1) Les termes « chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 " Évolution de carrière " sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail.
(Arrêté du 29 septembre 2022-art. 1)

> **NOTA**
>
> *Ancien article 3-2.2 (avenant n° 23 du 12 juin 2008).*

ART. 10.3

Préambule

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire, sur la base des résultats de l'enquête confiée à l'observatoire prospectif du commerce sur l'emploi des salariés handicapés, font les constats suivants :

- la très grande majorité des entreprises n'a pas conclu d'accord d'entreprise ou de groupe, sur l'emploi des personnes handicapées ;

- le taux d'emploi des personnes handicapées au 31 décembre 2004, traduit à la fois la gêne et les craintes persistantes de certaines entreprises face à l'embauche de personnes handicapées, et une très forte disparité dans les pratiques, selon les tailles des entreprises ;

- les leviers d'actions préventives, pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés sont à promouvoir ;

- l'inventaire des postes de travail occupés par les salariés handicapés montre que ces postes s'insèrent globalement dans la structure générale d'emploi du secteur, ce qui traduit des perspectives d'emploi nombreuses pour les personnes handicapées ;

- les relations avec les établissements du milieu protégé, dont les modalités ne sont pas toujours connues des employeurs peuvent être développées ;

- l'accueil de personnes handicapées en stage de formation professionnelle, en apprentissage, reste marginal ;

- enfin, la perception souvent subjective du handicap, la prise de conscience de sa diversité, y compris par les équipes, sont à faire évoluer.

Les signataires ont pour volonté, à travers le présent accord, de nature pédagogique et incitative, de faire jouer aux entreprises un rôle majeur dans l'intégration à la fois sociale et professionnelle des personnes handicapées. Les entreprises, accueillant une clientèle nombreuse et diverse, à l'image de la société, doivent refléter cette diversité à travers les personnes qu'elles emploient.

Ainsi les objectifs suivants sont-ils visés :

- favoriser l'embauche des personnes handicapées par l'aménagement approprié des postes de travail, si nécessaire ;

- garantir une meilleure information sur les spécificités de l'emploi des personnes handicapées, favoriser la médiation et la concertation entre les différents acteurs ;

- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'aggrave ;

- expliquer le rôle essentiel de la prévention du handicap et favoriser la mise en oeuvre des moyens nécessaires ;

- développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés ;

- accueillir les personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation ;

- contribuer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées par le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail ;

- inciter et accompagner les plus petites entreprises (guide/fiches pratiques, carnet d'adresses - par département -, guide de bonnes pratiques...). Pour ce dernier objectif, les signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi, la conception d'un guide pédagogique et méthodologique ;

- assurer le suivi de l'accord, notamment par un recensement des bonnes pratiques dans les plus petites entreprises.

10.3.1. Favoriser l'emploi des personnes handicapées par l'aménagement approprié des postes de travail

Les signataires rappellent le principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées. Ils incitent les entreprises à considérer pour chaque situation, les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée, compte tenu des aides qui peuvent compenser tout ou partie des dépenses supportées à ce titre.

Le mode opératoire suivant est préconisé :

- procéder à l'inventaire des postes de travail accueillant ou pouvant accueillir des personnes handicapées. Les signataires rappellent que compte tenu de la diversité des handicaps, de nombreuses possibilités d'emploi existent dans le secteur pour des personnes handicapées. L'inventaire ne doit donc pas être restrictif, il est de nature à favoriser l'emploi de personnes handicapées sur les postes en question ;

- réfléchir à l'adaptation des environnements de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail. Les signataires soulignent que, pour des établissements classés le plus souvent en ERP, les mesures prises pour l'accueil et l'accessibilité du public, bénéficieront également aux salariés ;

- utiliser les études ergonomiques nécessaires et mettre en œuvre les moyens techniques voire organisationnels utiles (ex. : logiciel informatique spécifique, fauteuil ergonomique...) ;

- rechercher, si nécessaire, l'aménagement approprié du temps de travail des personnes handicapées ;

- anticiper le recrutement de personnes handicapées (remplacement de départs en retraite...) ;

- tenir compte des règles d'accessibilité et intégrer la question des aménagements nécessaires lors de nouveaux travaux.

10.3.2. Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées par une meilleure information, par la médiation et la concertation entre les différents acteurs

10.3.2.1. À l'intérieur de l'entreprise :

Réaliser un diagnostic sur la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi, et bâtir un programme d'actions.

Analyser les caractéristiques de la population handicapée en poste, les pratiques de recrutement, de formation, le management et les actions visant le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, la collaboration avec les entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail... Ce diagnostic pourra déterminer les pistes d'actions possibles.

Sensibiliser les équipes sur le handicap

La notion de handicap se heurte souvent à une représentation subjective. Les signataires soulignent la sensibilisation nécessaire des salariés et rappellent que toute action en faveur de l'intégration des publics handicapés agit sur l'ensemble de l'entreprise (aménagements des postes de travail, conditions de travail...).

Des outils simples peuvent être mis en place au service de cette sensibilisation :

- tableaux de bord sur la gestion de l'obligation d'emploi dans l'entreprise, pour impliquer et responsabiliser l'encadrement ;

- modules de formation visant à informer et à sensibiliser l'encadrement et les équipes ;

- modules de formation spécifiques pour les équipes accueillant des personnes handicapées ;

- outils de communication...

Associer les représentants du personnel

Les représentants du personnel sont des partenaires privilégiés pour construire dans l'entreprise ou l'établissement un programme d'actions en faveur des personnes handicapées, à travers une démarche progressive, adaptée aux spécificités de l'entreprise. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut être conclu en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Les signataires ont la volonté d'expliquer aux plus petites entreprises l'intérêt d'un tel accord, son agrément par l'administration, les aides possibles et la nature des engagements. Un accord-type validé par l'administration est proposé en annexe VII-4 de la convention collective nationale.

Les commissions d'information ou d'aide au logement, lorsqu'elles existent, peuvent se saisir des problèmes rencontrés par les personnes handicapées, notamment en matière de logement.

Inciter les salariés concernés à entreprendre les démarches pour la reconnaissance de leur situation

Les partenaires sociaux soulignent la diversité des handicaps (visibles, non visibles, définitifs, réversibles...) et reconnaissent la difficulté pour des salariés souffrant d'un handicap, de se signaler. La mise en œuvre d'une communication auprès de l'encadrement, des représentants du personnel et des membres du CHSCT visant à inciter les salariés concernés à entreprendre les démarches auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ou à les accompagner en vue d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé, favorise considérablement leurs possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi par la prise en compte dans l'entreprise, de leurs besoins en termes de mobilité, de formation ou d'aménagement des postes de travail.

Contribuer à l'insertion professionnelle des enfants handicapés de salariés de l'entreprise

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que certains de leurs salariés peuvent être parents de jeunes handicapés. Ils les encouragent, dans le cadre de la politique éventuellement suivie à l'égard des enfants du personnel, à examiner la possibilité d'une première familiarisation des jeunes concernés avec le monde professionnel, à travers les jobs d'été, les stages.

Définir et formaliser des procédures de recrutement

Il s'agit de faciliter le recrutement de personnes handicapées à travers la mise en place d'outils simples, par exemple : guide d'entretien de recrutement spécifique à la population handicapée...

Il convient également d'organiser systématiquement la visite de pré-embauche en cas de recrutement d'une personne handicapée et d'éviter les déclarations d'inaptitude grâce à la détection précoce des difficultés.

Le recours à des salariés intérimaires handicapés, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, peut permettre également aux entreprises de se familiariser avec les situations de handicap et favoriser l'intégration.

Réussir l'accueil et l'intégration des personnes handicapées

Il est recommandé de prévoir l'organisation d'un accueil adapté des salariés handicapés nouvellement embauchés (livret d'accueil, sensibilisation des équipes, rencontres avec d'autres salariés handicapés déjà intégrés...), ainsi que la mise en place et la préparation de l'équipe qui accueille le salarié handicapé. Le suivi de l'intégration est essentiel, à travers la conduite d'entretiens réguliers avec un salarié référent de l'entreprise. Les signataires soulignent l'importance de l'écoute et de l'échange avec le salarié handicapé pendant cette phase, pour réussir son intégration.

10.3.2.2. À l'extérieur de l'entreprise

S'appuyer sur l'Agefiph

Les signataires s'engagent à mieux faire connaître, notamment auprès des plus petites entreprises, le rôle de l'association pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph), au cœur des partenariats possibles pour trouver les réponses à toutes les étapes de l'insertion des personnes handicapées, notamment par des aides financières :

- aides au tutorat ;

- aides à l'apprentissage ;

- aides au contrat de professionnalisation ;

- prime à l'insertion ;

- formation professionnelle ;

- maintien dans l'emploi ;

- bilan de compétence et d'orientation professionnelle ;

- mise en place d'une politique d'emploi.

Les signataires ont la volonté de travailler en partenariat avec l'Agefiph, à travers une convention de branche. Il s'agit en particulier de définir des moyens concrets ciblés pour les plus petites entreprises du secteur.

Développer un réseau de partenaires de recrutement

Les signataires incitent les entreprises à se tourner vers les institutions compétentes pour le recrutement et l'intégration des personnes handicapées, et à établir avec ces institutions de véritables partenariats : Anpe, réseau Cap emploi, associations régionales et départementales. L'accent sera mis en particulier sur les spécificités du recrutement des jeunes handicapés recherchés dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Promouvoir les liens avec la médecine du travail

Conseiller des salariés et de l'employeur, le médecin du travail, s'appuyant sur sa connaissance des postes de travail, de leur environnement et des métiers de l'entreprise, joue un rôle central, aux côtés d'autres partenaires. Il peut être une source de propositions en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des handicapés. Il peut en outre, à travers un entretien avec un salarié, l'aider à identifier son handicap et à entamer la démarche de reconnaissance, en lui en expliquant l'intérêt.

10.3.3. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'est aggravé

Les signataires insistent préalablement sur le caractère essentiel de la prévention et rappellent à ce titre les dispositions du titre VIII de la convention collective nationale. Ils rappellent notamment que les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui peuvent entraîner un handicap, ne sont pas des fatalités : la protection de la santé relève d'une part, de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, d'autre part de chaque salarié qui est un acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues.

Les signataires considèrent le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés comme une véritable priorité. Ils incitent les entreprises à rechercher l'ensemble des moyens pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés, suite à un accident ou à une maladie, quelle qu'en soit la cause, et des salariés dont le handicap s'aggrave.

Ils soulignent la nécessité de développer des partenariats avec la médecine du travail, afin d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté. La concertation entre acteurs concernés (salarié, hiérarchique, médecin du travail), organisée le plus tôt possible, facilite la recherche des solutions les plus adaptées. Le salarié lui-même, doit être véritablement partie prenante dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Chaque cas doit faire l'objet d'une réflexion approfondie et d'un plan d'actions : caractéristiques des difficultés du salarié au regard de son poste de travail et de son handicap, étude ergonomique et aménagement de la situation de travail (appareillage...), formation du salarié, de l'encadrement et de l'équipe si nécessaire, examen de la liste des autres postes pouvant être proposés.

Outre les solutions ci-dessus, peuvent également contribuer au maintien dans l'emploi d'autres outils tels que les contrats de rééducation chez l'employeur, passés en collaboration avec les organismes de sécurité sociale ou le temps partiel thérapeutique.

Le médecin du travail sera associé à la réflexion menée sur l'ensemble de ces questions.

Le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), lorsqu'il existe, a un rôle spécifique de consultation sur les mesures prises en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Une formation des élus sur le sujet est encouragée.

Si, après avoir étudié l'ensemble des possibilités, il apparaît qu'aucune autre solution que le licenciement ne peut être envisagée, l'entreprise s'engage à apporter au salarié concerné un soutien personnalisé pour faciliter son reclassement, à travers l'aide à la définition d'un projet professionnel. Une validation des acquis de l'expérience pourra lui être proposée. Le salarié concerné pourra également demander à utiliser les heures acquises dans l'entreprise au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Enfin, en cas de licenciement pour motif économique, les salariés handicapés feront l'objet d'une attention particulière. L'entreprise concernée s'engage à ce que cette population ne fasse l'objet d'aucune discrimination, en particulier lors de la détermination des critères de choix relatifs à l'ordre des licenciements.

10.3.4. Développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés

Les signataires reconnaissent le rôle de la formation pour favoriser l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail, et rappellent que cette population fait partie des publics définis comme prioritaires au titre XII de la convention collective nationale.

Pour faciliter la mise à niveau des personnes handicapées, les entreprises veillent à ce que les formations organisées dans le cadre du plan de formation soient adaptées à leur situation : durée du stage, matériel, intervenants spécialisé...

Le développement de bilans d'évaluation et d'orientation à destination des salariés handicapés permet de faciliter l'élaboration de leur projet professionnel et la construction de parcours professionnels évolutifs.

Il est rappelé que la formation « gestes et postures » organisée par les Cram peut être mise en oeuvre pour l'ensemble des postes sensibles.

Enfin, une attention particulière sera portée sur les postes occupés par des personnes handicapées lors de l'évaluation des risques professionnels.

10.3.5. Accueillir des personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation

• Les stages organisés avec Pôle emploi et les services de l'État peuvent constituer un premier outil d'insertion.

Ces stages peuvent être suivis de contrats à durée déterminée avant de déboucher sur un contrat à durée indéterminée, permettant ainsi aux personnes handicapées d'accéder, par phases successives, à un véritable parcours d'intégration dans la vie professionnelle ;

• Jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Si besoin, un processus d'accueil et de tutorat spécifique est élaboré avec le CFA ou l'organisme de formation partenaire. Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, l'entreprise prend contact avec le référent handicap de l'organisme de formation – CFA. »

10.3.6. Contribuer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées
par le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt pour les entreprises de recourir aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail qui représentent une solution pour l'emploi de personnes handicapées.

Ce recours peut se traduire par la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance et de prestation de services avec les structures concernées.

Les signataires souhaitent informer les entreprises de la diversité des travaux et prestations pouvant être confiés : emballage/conditionnement, déconditionnement, nettoyage, espaces verts, reprographie, mailing, restaurants d'entreprise...

En matière de commercialisation de produits fabriqués par le « secteur protégé », ils incitent les entreprises à sensibiliser leurs services achats sur les différentes offres. Ils souhaitent un développement de la commercialisation de ces produits qui doivent bénéficier d'une meilleure place dans les rayons, d'une meilleure signalétique et d'une information plus motivante des consommateurs.

La collaboration avec ce secteur devrait permettre aux entreprises : dans un premier temps de se familiariser avec les situations de handicap et leur compatibilité avec l'emploi, puis, dans un second temps, de favoriser le passage du « secteur protégé » vers le milieu ordinaire de travail. Les entreprises peuvent en outre envisager d'accueillir des personnes handicapées « détachées » de ce secteur, afin d'en apprécier les capacités professionnelles, ou les embaucher directement.

> **NOTA**
>
> *Ancien article 3-2.3 (avenant n° 23 du 12 juin 2008).*

ART. 10.4

Préambule

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire reconnaissent pleinement que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Dans l'entreprise en effet, garantir la mixité et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a un impact sur la performance, en jouant sur les leviers de la créativité, de la motivation et de l'attractivité.

Ainsi, l'accès à l'emploi, le recrutement, l'insertion, la formation et l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction de sexe, de situation familiale, d'état de grossesse, et plus généralement sans aucune forme de discrimination, constituent un axe fort de la politique sociale de la branche. Les partenaires sociaux s'engagent à décliner cet axe dans l'ensemble des accords qu'ils seront amenés à négocier.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fort que les partenaires sociaux s'engagent à inscrire dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils constatent, d'après le rapport annuel de branche (données sociales 2006), que si les femmes représentent 61 % des salariés, elles représentent également :

- 88,6 % des salariés à temps partiel ;

- 66 % des employés ;

- 39,4 % des agents de maîtrise (37 % en 2003) ;

- 29,4 % des cadres ;

- 55 % des salariés formés.

La part importante des femmes dans les effectifs à temps partiel conduit les partenaires sociaux à examiner les leviers favorisant le temps partiel choisi. Cette question fait l'objet d'une négociation distincte. Les dispositions définies seront intégrées au titre VI de la convention collective.

Ils remarquent en outre que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles, de logiques structurelles dans les orientations scolaires et dans les formations initiales, de comportements managériaux relevant de ces représentations comme de comportements qui dépassent le cadre du travail.

L'égalité salariale, mais aussi la conciliation voire la réconciliation entre emploi, carrière professionnelle et parentalité sont au cœur du sujet. Les partenaires sociaux inscrivent leurs engagements dans le cadre des dispositions de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006.

À travers les dispositions suivantes, les partenaires sociaux visent donc :

- l'information et la sensibilisation des entreprises, des salariés et de leurs représentants, sur l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

- l'élaboration de propositions pour la gestion des ressources humaines et le management, en faveur de la mixité et de l'égalité (formation, analyse d'indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation pour établir des objectifs de progression, politique menée pour développer la mixité dans les instances de décision...) ;

- la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel, les modalités de départ et de retour de congés maternité-parentaux, notamment par le biais de la formation professionnelle, pour prendre en compte les objectifs de carrière.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent inscrire la profession dans une démarche volontaire de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance. Les salariés doivent travailler ensemble, avec leurs différences, dans le respect des individus et de leur statut, quel que soit leur sexe, quelles que soient leurs différences.

10.4.1. Diagnostic de mixité et d'égalité

Disposer d'indicateurs de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, permettant les constats et les mesures d'évolution (cf. chapitre III du titre XII de la convention collective « Assurer la veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications »).

10.4.2. Garantir l'égalité dès l'embauche

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles sont encouragées à formaliser ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;

- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;

- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Enfin, les entreprises veilleront à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression ; par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation

essentiellement masculine, des actions de communication à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine. Des objectifs de progrès seront fixés au regard du diagnostic prévu au 10.4.1.

10.4.3. Supprimer les écarts salariaux éventuels sur la base du diagnostic prévu à l'article 10.4.1

Le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, à ancienneté égale et pour un même niveau de compétences, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est réaffirmé. Ce principe est l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

La rémunération comprend le salaire ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement. Les différents éléments composant la rémunération doivent donc être définis sur des normes identiques pour un même niveau de classification. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de rémunération, doivent être communs et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation.

Les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront si besoin les mesures nécessaires. Ce diagnostic sera présenté aux partenaires sociaux chaque année, dans le cadre de l'examen du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le champ d'application des mesures collectives - générales ou catégorielles - d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure des salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

Par ailleurs, à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque des mesures individuelles d'augmentation des salaires sont appliquées au titre d'une période de référence donnée, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories, les salariés en cours de congé de maternité, de paternité ou d'adoption à la date d'application des mesures individuelles en question bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des salaires, résultant desdites mesures.

10.4.4. Améliorer l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience

Cf. article 12.3.1.4 “ La VAE – Validation des acquis et de l'expérience ”

10.4.5. Prendre en compte les obligations familiales dans la définition de la durée et de l'organisation du travail

10.4.5.1. Durée et organisation du travail (Voir titres V et VI)

10.4.5.2. Gestion des congés payés et aménagement des horaires (cf. art. 7.2 « Ordre des départs en congés payés »)

10.4.6. Favoriser les évolutions professionnelles pour tous

10.4 6.1. Favoriser la mixité

10.4.6 1.1. Principes

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, la mixité des emplois doit être recherchée, notamment par le développement de possibilités pour les femmes intéressées, et qui souhaitent évoluer vers des métiers actuellement plutôt masculins, et inversement. Le développement de ces possibilités est d'autant plus important qu'il représente une solution pour la polyactivité souhaitée par les partenaires sociaux, notamment pour les salariés à temps partiel.

Ces possibilités reposent sur le changement des représentations culturelles des métiers, sur l'évolution des modes de management.

10.4 6.1.2. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

10.4.6.2. Garantir l'égalité dans les évolutions professionnelles

Par ailleurs, les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir accès aux mêmes parcours professionnels ; ils doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à porter leurs efforts pour accroître la part des femmes, en particulier dans les postes d'encadrement.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter certains salariés. Ils attirent leur attention sur la nécessité de veiller à ce que la situation familiale des salariés, comme les aménagements d'horaires accordés à certains salariés pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle. Ils soulignent pour cela le rôle essentiel de l'entretien professionnel.

10.4.6.3. Accompagner la mobilité géographique

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à prendre en compte les éventuelles obligations familiales dans la gestion de la mobilité géographique, pour ne pas freiner les évolutions professionnelles.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un(e) salarié(e) dont le conjoint travaille dans la même entreprise ou établissement, l'entreprise ou l'établissement s'efforce de proposer à celui-ci, prioritairement dans le temps, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

10.4.6.4. Gérer les congés pour circonstance de famille, maternité, paternité et parental (cf. art. 12.3.1.2)

Les congés pour circonstance de famille, maternité, paternité et parental ne doivent pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les signataires rappellent les termes de l'article 12.3.1 de la convention collective « Faciliter le retour de congé parental ou d'absence prolongée pour maladie » :

« Afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein d'une durée supérieure à 3 ans, les signataires incitent à la réalisation, avant la reprise du travail, d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire, pour les salariés qui en feraient la demande. Les salariés seront informés de cette possibilité avant le début de la première période de congé parental.

Dans ces cas, l'action pourra être réalisée au titre du droit individuel à la formation (DIF), selon l'accord formalisé entre le salarié et l'entreprise avant le départ du salarié en congé.

Les signataires encouragent également l'accès des salariés concernés à des périodes de professionnalisation, avant la fin du congé parental ou à leur retour. »

De plus, les signataires soulignent l'importance du lien réciproque que l'employeur et le salarié doivent entretenir pendant le congé, afin de partager toute information utile sur l'entreprise et sur l'emploi.

10.4.7. Assurer la communication sur les besoins en compétences des entreprises et faciliter l'orientation des jeunes, en refusant les obstacles traditionnels et culturels de la représentation des métiers

Les partenaires sociaux décident de renforcer leurs actions de partenariat avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole à travers les conventions de coopération conclues avec ces ministères, et avec l'enseignement supérieur - universités et écoles -, en matière de communication sur les métiers et d'orientation professionnelle. Ces actions doivent résolument lutter contre les obstacles traditionnels et culturels de la représentation des métiers.

Les signataires encouragent les entreprises et leurs partenaires sociaux à favoriser les actions d'information sur les métiers du commerce et de la distribution, en faveur des salariés et de leurs enfants.

10.4.8. Informer, sensibiliser et mobiliser l'ensemble des acteurs

Les partenaires sociaux soulignent la portée incitative et pédagogique de leurs dispositions et s'engagent à en faire la promotion auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants. Une opération de communication, en partenariat avec le ministère de la cohésion sociale et de la parité sera étudiée. Cette opération sera confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi.

ART. 10.5

10.5.1. Information des représentants du personnel

10.5.1.1. Ordre du jour

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

10.5.1.2. Information des représentants du personnel

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle, la direction doit lui adresser, avec la convocation à la réunion, les documents visés au 2e alinéa de l'article L. 1233-31 du code du travail, c'est-à-dire :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

- le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;

- les catégories professionnelles concernées ;

- le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

- le calendrier prévisionnel des licenciements ;

- les mesures de nature économique envisagées.

10.5.1.3. Fusion, concentration, restructuration

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciement.

10.5.1.4. Délai préfix

10.5.1.4.1. Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant soit adressée par lettre recommandée, soit remise en main propre contre décharge ;

- un entretien dans les conditions prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-5 du code du travail ;

- un délai de 7 jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;

- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 1233-15 du code du travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise à :

- licencier plus de 10 salariés pendant 3 mois consécutifs, pour tout nouveau licenciement économique au cours des 3 mois suivants ;

- licencier plus de 18 salariés au cours d'une année civile, pour tout nouveau licenciement économique au cours des 3 mois suivant la fin de cette année civile,

alors, l'entreprise ou l'établissement devra respecter les dispositions de l'article 10.5.2.1. ci-dessous.

10.5.1.4.2. Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente (prévue à l'article L. 1233-46 du code du travail) et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;

- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;

- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 14 jours, 21 jours ou 28 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10.II de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi, modifié en dernier lieu par l'accord

du 22 février 1988.

Afin de permettre aux membres élus du comité et aux représentants syndicaux de disposer d'un temps suffisant de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissement concernés ne peut se tenir, sauf en cas de force majeure, de redressement ou de liquidation judiciaires, moins de 4 jours après la date de la première réunion. Ce délai est porté à 6 jours dans le cas où le licenciement concerne 100 salariés ou plus. Toutefois, les convocations à la première et à la deuxième réunion du comité peuvent être adressées simultanément.

Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 1233-31 à L. 1233-33, L.1233-48 et L. 1233-63 du code du travail, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jours ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que ce délai puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 1233-54 du code du travail.

10.5.1.5. Information et consultation du comité central d'entreprise

Lorsqu'un même projet de licenciement d'ordre économique est envisagé dans plusieurs établissements, simultanément ou dans une même période de 30 jours, le comité central d'entreprise est informé et consulté selon les dispositions des articles L. 2323-15 et L. 2327-2 du code du travail ; les comités d'établissement, chacun en ce qui le concerne, sont parallèlement informés et consultés au cours des deux réunions prévues par les dispositions légales, ainsi que par celles du présent accord.

10.5.1.6. Information et consultation des délégués du personnel

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés au lieu et place dudit comité.

10.5.2. Dispositions sociales

10.5.2.1. Actions à entreprendre par l'entreprise

Lorsqu'une entreprise est conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera, en liaison étroite avec le comité d'entreprise ou d'établissement et les organismes habilités, toutes les mesures de formation et d'adaptation nécessaires afin de favoriser le reclassement du personnel.

Les propositions de reclassement doivent être écrites et précises. Elles portent sur un emploi relevant de la même catégorie ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, après l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Si toutefois elle est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;

- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, éventuellement par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dans un autre établissement de l'entreprise, ou dans des entreprises qui lui sont reliées ;

- rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en particulier dans le cadre de la branche professionnelle, en faisant appel à la commission interprofessionnelle de l'emploi ;

- mettre à l'étude les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nombre de licenciements et leur apporter une réponse motivée ;

- informer la commission paritaire nationale de l'emploi, sans préjudice, dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement porte sur au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, de l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi comportant de mesures telles que celles prévues à l'article 12 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi, qui sera soumis au comité d'entreprise ou d'établissement et devra lui être adressé avec la convocation prévue au point 10.5.1.2 ci-dessus.

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure.

10.5.2.2. Mutations

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raison économique et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, en application des dispositions conventionnelles, et au minimum pendant :

- 1 mois pour les salariés ayant satisfait à leur période d'essai et qui ont moins de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 2 mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Pendant cette période, les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis.

Une information préalable à la mutation effective devra être communiquée aux salariés concernés portant sur le poste qui leur est offert (caractéristiques, salaire, etc.), ainsi que les garanties dont ils disposent en application du présent accord. Les salariés disposeront d'un délai de réflexion de 15 jours commençant à courir à compter de la notification de l'offre pour l'accepter ou la refuser.

Les entreprises s'efforceront d'assurer le reclassement des salariés dans des fonctions relevant de la même catégorie professionnelle ; en cas d'impossibilité, elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un des établissements de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant au cours d'un délai de 3 mois suivant la mutation effective, le salarié muté conserve le bénéfice du plan social établi lors de la procédure de licenciement pour motif économique dès lors que la rupture est fondée sur un motif lié à la mutation ; celle-ci reste imputable à l'entreprise.

10.5.2.3. Indemnité temporaire dégressive

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 10.2.2 du présent titre et pendant les 8 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 5123-2 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 8 mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 10.2.2 du présent titre pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;

- pour les 3e et 4e mois suivants : 60 % ;

- pour les 5e et 6e mois suivants : 40 % ;

- pour les 7e et 8e mois suivants : 20 %.

Le salaire ancien est égal :

- pour les salariés à temps complet : 1/3 des 3 derniers mois ;

- pour les salariés à temps partiel : 1/12 des 12 derniers mois (afin de tenir compte des heures complémentaires ayant été accomplies au cours de cette période), à l'exclusion, dans l'un et l'autre cas, des primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées aux salariés pendant la période considérée.

10.5.2.4. Ancienneté

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le ou les précédents établissements.

10.5.2.5. Priorité de reclassement

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de reclassement si un poste de même nature devient vacant.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. Pour ce faire, l'entreprise :

- lui donnera pendant 1 an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé ;

- acceptera, pendant cette même durée de 1 an, la demande d'inscription du salarié à une formation, dès lors qu'il est apte à la suivre, visant un cycle, un stage ou une session de formation qu'elle organise et prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

10.5.2.6. Recherche d'emploi

Les entreprises doivent rechercher, en liaison avec les organismes intéressés, les possibilités d'emploi susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement est envisagé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé.

10.5.2.7. Préavis

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant des dispositions de la convention collective peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

Il sera accordé au salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, qui en formule la demande, une autorisation d'absence en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

10.5.2.8. Prise en charge par Pôle emploi

La prise en charge par Pôle emploi des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contrats nécessaires avec Pôle emploi.

10.5.2.9. Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté une convention de reclassement personnalisé, un contrat de transition professionnelle ou un congé de reclassement bénéficient d'une priorité de réembauchage pendant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Ils seront avisés par écrit de ce droit et du délai qu'ils ont pour l'exercer. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salariés réembauchés bénéficieront des dispositions de l'article 10.5.2.2 ci-dessus, à l'exclusion de la partie du dernier alinéa relative à la conservation du bénéfice du plan de sauvegarde de l'emploi établi lors de la procédure de licenciement pour motif économique qui s'avère au stade du réembauchage sans objet.

En outre, le personnel réintégré sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment du débauchage. Cependant, si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent alinéa est réembauché dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera amputée de la première indemnité perçue.

10.5.2.10. Reconversion et indemnité de licenciement

Les entreprises confrontées à des problèmes de sureffectifs mettront tout en œuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans aura droit à l'indemnité légale de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement prévue par l'annexe à la convention collective dont il relève.

Ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du présent article :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;

- le salarié qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurance chômage jusqu'à la liquidation à taux plein de sa retraite ;

- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (FNE, accord d'entreprise) ;

- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

10.5.2.11. Logement

Les salariés bénéficiant d'un logement de fonction et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de 3 mois à compter de leur licenciement ; ce délai peut être porté à 6 mois pour tenir compte des difficultés exceptionnelles de relogement.

Toutefois, lorsque ces bénéficiaires sont âgés d'au moins 60 ans à la date de leur licenciement, l'entreprise s'efforcera de les reloger dans des conditions normales de loyer ou, à défaut, de les maintenir dans les lieux jusqu'à l'âge où les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite et au plus tard jusqu'à 65 ans.

Les entreprises facilitent, en outre, par tous moyens, le déménagement des travailleurs appelés à travailler dans une autre région, et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient être versées dans le cadre de la législation en vigueur (convention FNE, pour l'aide à la mobilité géographique notamment).

ART.

Les partenaires sociaux sont engagés dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les entreprises devront mettre en oeuvre avec leurs salariés.

Le secteur du commerce de détail et de gros alimentaire connaît depuis quelques années des changements importants. Après la période de développement et de forte croissance, analysée notamment lors du contrat d'étude prospective conduit par la branche en 1989, le secteur rencontre une situation économique moins favorable et fait face à des évolutions.

La compréhension de ces changements est essentielle pour permettre au secteur d'identifier les leviers d'adaptation au service de sa pérennité et de son développement, dont les éléments majeurs sont le maintien et le développement des compétences des salariés.

Ainsi, la seconde étude prospective sur les métiers et l'emploi, réalisée dans le cadre d'un contrat d'études prospectives et des travaux de l'observatoire prospectif du commerce, publiée en mai 2008, analyse les mutations que le secteur connaît tant au niveau économique, sociétal avec toutes les conséquences en termes de consommation, de réglementation que d'organisation, et décrit l'effet de l'introduction ou du développement de nouvelles technologies en cours. Elle anticipe un tassement de la croissance de l'emploi, plus ou moins important selon le contexte économique, et analyse les besoins en compétences par grande famille de métiers. Elle préconise un certain nombre d'actions pour le développement de l'employabilité et de la sécurisation des parcours des salariés, notamment par le développement des compétences. Elle préconise également des actions pour le développement de la professionnalisation et des parcours qualifiants, en particulier pour certains publics prioritaires, salariés sur des métiers en évolution. Elle préconise enfin des actions pour l'amélioration de l'intégration des nouveaux entrants, en particulier des jeunes. Ces actions de fond ont été définies de façon transversale dans 3 scénarios économiques envisagés et doivent être mises en oeuvre quel que soit le scénario, même si leur application, dans le temps, pourra être modulée en fonction des évolutions possibles envisagées par chaque scénario.

Les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les résultats de cette étude pour définir les dispositions du présent accord :

- les enjeux de la GPEC ;

- les moyens d'une dynamique durable d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation ;

- les leviers de promotion et de construction de parcours de professionnalisation pour tous, salariés expérimentés et nouveaux entrants ;

- l'accompagnement des entreprises, en particulier les plus petites, dans une logique GPEC.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent leur volonté de jouer pleinement leur rôle et de prendre leurs responsabilités pour la mise en oeuvre de ces dispositions.

ART. 11.1

Les signataires rappellent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art. L. 2242-15 à L. 2242-18 du code du travail).

Le présent accord établit une dissociation entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, et des mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et de licenciements économiques. Ces mesures ne font pas l'objet de l'accord.

La GPEC, démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en oeuvre et à encadrer les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation triennale prévue par la loi.

Pour autant, les signataires décident de promouvoir la logique de GPEC auprès de toutes les entreprises de la branche, en particulier les plus petites.

La GPEC donne la possibilité aux salariés de la branche d'accéder à des changements de poste, à la promotion professionnelle, à de nouveaux métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Pour cela, la GPEC s'appuie sur des mesures pour l'identification des besoins collectifs et individuels, l'organisation du travail, la mobilité professionnelle et/ ou géographique, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises de la branche s'appuieront sur le contrat d'études prospectives publié en mai 2008, qui relève 8 grands axes de changement ayant un impact sur le contenu des métiers :

-le développement des nouvelles technologies ;

-le renforcement de la dimension managériale ;

-la déclinaison de concepts de points de vente avec une prise en compte de la demande locale des clients ;

-le développement du tout libre-service et le maintien « au plus juste » des rayons traditionnels ;

-une recherche de différenciation par les services offerts ;

-le développement de la polyactivité ;

-l'accompagnement de la vente et la montée en exigence de conseil ;

-la mutualisation des fonctions supports.

En fonction de ces axes de changements, le présent accord permet aux entreprises de mettre en cohérence :

-l'évolution de l'emploi et des compétences en fonction des changements économiques, technologiques, démographiques ;

-les processus d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ;

-l'accès à la formation par la mobilisation des moyens mis à disposition ;

-l'organisation et les conditions de travail ;

-la mobilité professionnelle et la promotion ;

-les priorités définies pour les publics les plus concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

ART. 11.1

Les signataires rappellent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art. L. 2242-15 à L. 2242-18 du code du travail).

Le présent accord établit une dissociation entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, et des mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et de licenciements économiques. Ces mesures ne font pas l'objet de l'accord.

La GPEC, démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en oeuvre et à encadrer les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation triennale prévue par la loi.

Pour autant, les signataires décident de promouvoir la logique de GPEC auprès de toutes les entreprises de la branche, en particulier les plus petites.

La GPEC donne la possibilité aux salariés de la branche d'accéder à des changements de poste, à la promotion professionnelle, à de nouveaux métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Pour cela, la GPEC s'appuie sur des mesures pour l'identification des besoins collectifs et individuels, l'organisation du travail, la mobilité professionnelle et/ ou géographique, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises de la branche s'appuieront sur le contrat d'études prospectives publié en mai 2008, qui relève 8 grands axes de changement ayant un impact sur le contenu des métiers :

-le développement des nouvelles technologies ;

-le renforcement de la dimension managériale ;

-la déclinaison de concepts de points de vente avec une prise en compte de la demande locale des clients ;

-le développement du tout libre-service et le maintien « au plus juste » des rayons traditionnels ;

-une recherche de différenciation par les services offerts ;

-le développement de la polyactivité ;

-l'accompagnement de la vente et la montée en exigence de conseil ;

-la mutualisation des fonctions supports.

En fonction de ces axes de changements, le présent accord permet aux entreprises de mettre en cohérence :

-l'évolution de l'emploi et des compétences en fonction des changements économiques, technologiques, démographiques ;

-les processus d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ;

-l'accès à la formation par la mobilisation des moyens mis à disposition ;

-l'organisation et les conditions de travail ;

-la mobilité professionnelle et la promotion ;

-les priorités définies pour les publics les plus concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

ART. 11.2

Les signataires ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les territoires.

11.2.1. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

11.2.2. Commission paritaire nationale de l'emploi

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément au titre IX et à l'article 12.1 CCN, la CPNE de la branche suit régulièrement les données issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles de l'observatoire prospectif du commerce. La commission a un rôle général de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des certificats de qualification professionnelle (CQP et CQPI) permettant la validation de l'acquisition par la formation ou par l'expérience, des compétences utiles dans la profession.

11.2.3. Diffusion des résultats des études d'observation et de prospective emploi-formation

Les données recueillies et analysées des travaux de l'observatoire prospectif de métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles issues de l'observatoire du commerce sont mises à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et canaux appropriés selon les caractéristiques de celles-ci, en vue :
– d'aider les partenaires sociaux de la branche à :
— définir les axes et priorités de la formation dans la branche ;
— détecter les évolutions susceptibles de justifier, dans la branche, d'actions d'anticipation ;
— faire les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
— définir les qualifications utiles dans la profession et justifiant la création ou la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ceux-ci, les signataires rappellent les termes de l'article 12.2.1 concernant les commissions professionnelles consultatives ;
— suivre et adapter, au besoin, les classifications ;
— d'apporter des informations pouvant aider les entreprises à :
— définir leur propre politique de formation ;
— mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
— gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
— développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.

Ces données sont à la disposition des partenaires sociaux des entreprises pour leur démarche GPEC ou GEPP.

Enfin, ces données sont également mises à disposition des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et organismes de formation concernés par la profession, et des régions.

11.2.4. Accompagnement de cette dynamique au niveau territorial

Les signataires renforcent les termes de l'article 12.14 concernant la promotion des besoins de la branche et des réponses à y apporter, dans les territoires et dans les entreprises, notamment les PME.

Ainsi, le comité de pilotage paritaire défini à l'article 11.2.1 ci-dessus envisagera systématiquement, lors de l'élaboration du cahier des charges visé dans le même article, la dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire prospectif du commerce. Notamment, le tableau de bord des données sociales annuelles défini à l'article 12.11 pour l'élaboration du rapport annuel de branche sera décliné tous les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales seront mises à disposition comme prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux acteurs régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

ART. 11.2

Les signataires ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les territoires.

11.2.1. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

11.2.2. Commission paritaire nationale de l'emploi

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément au titre IX et à l'article 12.1 CCN, la CPNE de la branche suit régulièrement les données issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles de l'observatoire prospectif du commerce. La commission a un rôle général de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des certificats de qualification professionnelle (CQP et CQPI) permettant la validation de l'acquisition par la formation ou par l'expérience, des compétences utiles dans la profession.

11.2.3. Diffusion des résultats des études d'observation et de prospective emploi-formation

Les données recueillies et analysées des travaux de l'observatoire prospectif de métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles issues de l'observatoire du commerce sont mises à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et canaux appropriés selon les caractéristiques de celles-ci, en vue :
– d'aider les partenaires sociaux de la branche à :
— définir les axes et priorités de la formation dans la branche ;
— détecter les évolutions susceptibles de justifier, dans la branche, d'actions d'anticipation ;
— faire les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
— définir les qualifications utiles dans la profession et justifiant la création ou la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ceux-ci, les signataires rappellent les termes de l'article 12.2.1 concernant les commissions professionnelles consultatives ;
— suivre et adapter, au besoin, les classifications ;
— d'apporter des informations pouvant aider les entreprises à :
— définir leur propre politique de formation ;
— mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
— gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
— développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.

Ces données sont à la disposition des partenaires sociaux des entreprises pour leur démarche GPEC ou GEPP.

Enfin, ces données sont également mises à disposition des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et organismes de formation concernés par la profession, et des régions.

11.2.4. Accompagnement de cette dynamique au niveau territorial

Les signataires renforcent les termes de l'article 12.14 concernant la promotion des besoins de la branche et des réponses à y apporter, dans les territoires et dans les entreprises, notamment les PME.

Ainsi, le comité de pilotage paritaire défini à l'article 11.2.1 ci-dessus envisagera systématiquement, lors de l'élaboration du cahier des charges visé dans le même article, la dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire prospectif du commerce. Notamment, le tableau de bord des données sociales annuelles défini à l'article 12.11 pour l'élaboration du rapport annuel de branche sera décliné tous les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales seront mises à disposition comme prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux acteurs régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

ART. 11.3

11.3.1. Employabilité des salariés et la sécurisation des parcours

11.3.1.1. Les moyens pour permettre à chaque salarié d'être acteur de ses parcours

A. La généralisation des entretiens professionnels

Voir les dispositions de l'article 12.3.1.2 de la présente CCN et de l'annexe 5 du titre XII CCN modifiée en conséquence.

B. Entretien professionnel de seconde partie de carrière (voir art. 10.2.1.1 Évolution de carrière du titre X).

C. Bilan de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, que *chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.* (1) Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Enfin, les signataires précisent que le financement des actions de bilan de compétences est assuré dans les conditions prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

D. Passeport formation (voir art. 12.2.2 du titre XII).

11.3.1.2. Encouragement au développement de la mobilité professionnelle

A. Principes

Les signataires encouragent la mobilité sous toutes ses formes : il s'agit d'encourager les changements de poste, l'accès à de nouveaux métiers et la promotion professionnelle (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qualification et donnant de nouvelles responsabilités aux salariés. Les formes d'organisation du travail faisant découvrir aux personnes les activités nouvelles sont confortées avec un accompagnement professionnel adapté.

La généralisation de certains dispositifs d'entreprise tels que les parcours qualifiants pour les salariés évolutifs est encouragée.

Conformément à l'article 10.4, l'égalité entre les femmes et les hommes pour la promotion interne et l'accès aux métiers de l'encadrement doit être visée.

De plus, la mobilité doit être facilitée, en particulier interformats, et du point de vente vers l'entrepôt et réciproquement, en particulier au sein d'un même groupe.

Le développement d'une culture identitaire de branche et la communication générale sur les métiers contribueront à lever les freins à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une image dévalorisée des autres métiers.

B. Information sur l'ensemble des métiers de la branche

La connaissance, par les salariés, des métiers et des perspectives d'emploi au sein de leur filière d'activité ou d'autres filières est une condition essentielle pour leur permettre de construire un projet individuel d'évolution professionnelle.

À cette fin, les entreprises préciseront à leurs salariés la famille professionnelle dont relève leur activité, ainsi que les principaux emploi existants au sein de chaque famille. Pour ce faire, l'entretien professionnel défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un outil approprié, et les entreprises pourront utiliser, si elles le souhaitent, les travaux issus de l'observatoire prospectif du commerce.

Plus largement, les signataires souhaitent développer la communication sur les métiers et les formations y conduisant, notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, afin de faciliter l'orientation et l'insertion professionnelle et de développer l'attractivité des métiers, notamment dans un contexte de difficultés de recrutement persistantes, en particulier sur les métiers de bouche.

Les travaux de l'observatoire prospectif du commerce, les actions prévues dans le cadre des conventions de coopération avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole sont autant de moyens qui doivent permettre la communication sur les besoins en recrutement et en compétences du secteur.

C.-Développement des recours aux CQP interbranches

Voir les dispositions de l'article 12.4.2.1 de la présente CCN.

D. Conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi et la prise en compte des bassins d'emploi

Les signataires se félicitent des nombreuses initiatives d'entreprises pour un partenariat avec le service public de l'emploi. Afin d'améliorer la connaissance des besoins de la branche par les acteurs emploi et renforcer les termes de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les signataires envisagent la conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi, à travers l'élaboration d'une convention. Ils demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi d'élaborer un projet de partenariat. Cette proposition sera présentée à la commission paritaire de suivi du présent accord définie à l'article pour validation, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

Pour faciliter la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 10.5 en cas de licenciement collectif, les signataires insistent sur la nécessaire coopération entre les entreprises par bassin d'emploi, avec l'aide du service public de l'emploi dans le cadre du partenariat prévu ci-dessus. L'organisation territoriale de l'Opcommerce pourrait également représenter un appui.

E. Faciliter l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi

Les signataires mobiliseront des moyens spécifiques disponibles notamment à l'Opcommerce et dans le cadre du partenariat avec le service public de l'emploi défini ci-dessus, pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Ces moyens sont adaptés aux besoins des bénéficiaires et liés à leurs projets professionnels définis en prenant appui sur les différents dispositifs visés au 11.3.1 ci-dessus, ainsi qu'aux besoins des entreprises. Ils peuvent viser des qualifications professionnelles, ainsi que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessous.

11.3 2. Professionnalisation et la construction de parcours qualifiants

11.3.2.1. Accès à la formation professionnelle

Le développement des compétences par la formation professionnelle est l'une des voies pour développer la professionnalisation des salariés. Les partenaires sociaux ont donc la volonté à travers cet accord de renforcer les dispositions prévues par l'accord formation de 2004 pour faciliter l'accès à la formation.

11.3.2.2. Publics prioritaires

La construction de parcours qualifiants nécessite l'élaboration de diagnostics individualisés des besoins en compétences. Les entreprises adapteront ces diagnostics individualisés et prendront en compte la spécificité des salariés relevant des catégories de publics dits prioritaires définis à l'article 12.2.2.2 pour la construction des parcours.

11.3.2.3. Besoins en compétences cibles

A. Développement des compétences « cœur de métier »

Les partenaires sociaux définissent le développement du professionnalisme des salariés dans leur métier, comme l'un des facteurs d'évolution professionnelle. Ils rappellent ainsi les priorités définies à l'article 12.1 autour des compétences « cœur de métier » suivantes :

-accueil client, conseil, vente ;

-produits ;

-gestion, commerce, merchandising ;

-management ;

-logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

B. Développement des compétences nouvelles

L'évolution professionnelle des salariés relève également de facteurs propres à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son environnement concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en interaction constante, entraînent l'apparition de nouveaux besoins en compétences.

Les signataires s'engagent à promouvoir les résultats des études prospectives envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en termes de besoins en compétences nouvelles.

Ils rappellent les préconisations du CEP à l'horizon 2015 relatives à l'accompagnement de l'émergence de compétences nouvelles dans les domaines :

-du développement durable ;

-du marketing et de l'analyse de données ;

-de l'ingénierie et des méthodes logistiques ;

-des nouvelles technologies, notamment en caisse.

11.3.2.4. Place de la certification

A. Les CQP et le développement des CQPI

Les partenaires sociaux confirment que le dispositif des certificats de qualification professionnelle qu'ils ont mis en place (cf. titre XII CCN) représente un atout certain pour l'ensemble des salariés dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du titre XII CCN liste les CQP adoptés :
– employé de commerce ;
– vendeur de produits non alimentaires ;
– boucher ;
– boulanger ;
– vendeur fromages ;
– poissonnier ;
– caviste ;
– vendeur fruits et légumes ;
– vendeur charcuterie ;
– animateur opérationnel en magasin ;
– animateur opérationnel en entrepôt ;
– manager opérationnel en magasin ;
– manager opérationnel en entrepôt ;
– manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente ;
– agent logistique (CQPI).

Au service de la qualification professionnelle et de la lisibilité des parcours professionnels, le CQP est la validation par la branche des compétences acquises tout au long de la vie professionnelle. C'est un levier de reconnaissance de l'expérience et du professionnalisme des salariés, qui permet également le développement des compétences grâce à la formation. Il certifie et garantit la maîtrise des compétences dans la profession.

Les partenaires sociaux ont donné une nouvelle ampleur au dispositif en adhérant à la charte CQPI (certificats de qualification professionnelle Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CQPI agent logistique.

Le CQPI valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

Il est décidé de poursuivre la promotion du dispositif, tant auprès des entreprises que des salariés de la branche.

Il est décidé de demander à l'Opcommerce de contribuer à la coopération entre branches professionnelles du commerce pour élaborer des CQPI spécifiques aux qualifications du commerce, dès lors qu'elles auront identifié des qualifications professionnelles identiques ou proches et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

B. (Alinéa supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

11.3.3. Intégration des nouveaux entrants

Les signataires considèrent que la formation des jeunes et leur adaptation aux besoins des entreprises sont déterminants pour leur intégration professionnelle en réponse aux difficultés suivantes :

-difficultés de recrutement persistantes dans les métiers de bouche et désaffection des jeunes pour la formation en apprentissage, en particulier dans les filières concernées ;

-questions démographiques caractérisées par l'arrivée de générations moins nombreuses et par le départ de générations pouvant générer une pénurie de main-d'oeuvre à moyen terme ainsi que des tensions accrues sur le marché du travail.

Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, ils décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion.

Ils réaffirment les dispositions du titre XII relatives au recours à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rapprochement avec les systèmes éducatifs, à la communication sur les métiers et les filières de formation intéressant la profession et au tutorat.

Concernant le tutorat ou le parrainage de jeunes, les partenaires sociaux reconnaissent la transmission des compétences comme un objectif prioritaire visant à renforcer le lien entre les générations, en facilitant les coopérations intergénérationnelles, en favorisant le partage et la transmission des compétences et en permettant l'assimilation de la culture de l'entreprise.

Ils rappellent en effet que le tutorat-ou parrainage de jeunes-garantit le maintien des compétences clés au sein de l'entreprise, compétences au niveau de formalisation variable. Considérant que ces compétences sont en particulier détenues par les seniors amenés, plus ou moins rapidement, à quitter l'entreprise, ils recommandent aux entreprises de soutenir la transmission des compétences par les seniors.

(1) Les termes « chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 11.3.1.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail. (Arrêté du 29 septembre 2022 - art. 1)

ART. 11.3

11.3.1. Employabilité des salariés et la sécurisation des parcours

11.3.1.1. Les moyens pour permettre à chaque salarié d'être acteur de ses parcours

A. La généralisation des entretiens professionnels

Voir les dispositions de l'article 12.3.1.2 de la présente CCN et de l'annexe 5 du titre XII CCN modifiée en conséquence.

B. Entretien professionnel de seconde partie de carrière (voir art. 10.2.1.1 Évolution de carrière du titre X).

C. Bilan de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, que *chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.* (1) Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Enfin, les signataires précisent que le financement des actions de bilan de compétences est assuré dans les conditions prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

D. Passeport formation (voir art. 12.2.2 du titre XII).

11.3.1.2. Encouragement au développement de la mobilité professionnelle

A. Principes

Les signataires encouragent la mobilité sous toutes ses formes : il s'agit d'encourager les changements de poste, l'accès à de nouveaux métiers et la promotion professionnelle (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qualification et donnant de nouvelles responsabilités aux salariés. Les formes d'organisation du travail faisant découvrir aux personnes les activités nouvelles sont confortées avec un accompagnement professionnel adapté.

La généralisation de certains dispositifs d'entreprise tels que les parcours qualifiants pour les salariés évolutifs est encouragée.

Conformément à l'article 10.4, l'égalité entre les femmes et les hommes pour la promotion interne et l'accès aux métiers de l'encadrement doit être visée.

De plus, la mobilité doit être facilitée, en particulier interformats, et du point de vente vers l'entrepôt et réciproquement, en particulier au sein d'un même groupe.

Le développement d'une culture identitaire de branche et la communication générale sur les métiers contribueront à lever les freins à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une image dévalorisée des autres métiers.

B. Information sur l'ensemble des métiers de la branche

La connaissance, par les salariés, des métiers et des perspectives d'emploi au sein de leur filière d'activité ou d'autres filières est une condition essentielle pour leur permettre de construire un projet individuel d'évolution professionnelle.

À cette fin, les entreprises préciseront à leurs salariés la famille professionnelle dont relève leur activité, ainsi que les principaux emploi existants au sein de chaque famille. Pour ce faire, l'entretien professionnel défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un outil approprié, et les entreprises pourront utiliser, si elles le souhaitent, les travaux issus de l'observatoire prospectif du commerce.

Plus largement, les signataires souhaitent développer la communication sur les métiers et les formations y conduisant, notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, afin de faciliter l'orientation et l'insertion professionnelle et de développer l'attractivité des métiers, notamment dans un contexte de difficultés de recrutement persistantes, en particulier sur les métiers de bouche.

Les travaux de l'observatoire prospectif du commerce, les actions prévues dans le cadre des conventions de coopération avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole sont autant de moyens qui doivent permettre la communication sur les besoins en recrutement et en compétences du secteur.

C.-Développement des recours aux CQP interbranches

Voir les dispositions de l'article 12.4.2.1 de la présente CCN.

D. Conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi et la prise en compte des bassins d'emploi

Les signataires se félicitent des nombreuses initiatives d'entreprises pour un partenariat avec le service public de l'emploi. Afin d'améliorer la connaissance des besoins de la branche par les acteurs emploi et renforcer les termes de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les signataires envisagent la conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi, à travers l'élaboration d'une convention. Ils demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi d'élaborer un projet de partenariat. Cette proposition sera présentée à la commission paritaire de suivi du présent accord définie à l'article pour validation, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

Pour faciliter la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 10.5 en cas de licenciement collectif, les signataires insistent sur la nécessaire coopération entre les entreprises par bassin d'emploi, avec l'aide du service public de l'emploi dans le cadre du partenariat prévu ci-dessus. L'organisation territoriale de l'Opcommerce pourrait également représenter un appui.

E. Faciliter l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi

Les signataires mobiliseront des moyens spécifiques disponibles notamment à l'Opcommerce et dans le cadre du partenariat avec le service public de l'emploi défini ci-dessus, pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Ces moyens sont adaptés aux besoins des bénéficiaires et liés à leurs projets professionnels définis en prenant appui sur les différents dispositifs visés au 11.3.1 ci-dessus, ainsi qu'aux besoins des entreprises. Ils peuvent viser des qualifications professionnelles, ainsi que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessous.

11.3 2. Professionnalisation et la construction de parcours qualifiants

11.3.2.1. Accès à la formation professionnelle

Le développement des compétences par la formation professionnelle est l'une des voies pour développer la professionnalisation des salariés. Les partenaires sociaux ont donc la volonté à travers cet accord de renforcer les dispositions prévues par l'accord formation de 2004 pour faciliter l'accès à la formation.

11.3.2.2. Publics prioritaires

La construction de parcours qualifiants nécessite l'élaboration de diagnostics individualisés des besoins en compétences. Les entreprises adapteront ces diagnostics individualisés et prendront en compte la spécificité des salariés relevant des catégories de publics dits prioritaires définis à l'article 12.2.2.2 pour la construction des parcours.

11.3.2.3. Besoins en compétences cibles

A. Développement des compétences « cœur de métier »

Les partenaires sociaux définissent le développement du professionnalisme des salariés dans leur métier, comme l'un des facteurs d'évolution professionnelle. Ils rappellent ainsi les priorités définies à l'article 12.1 autour des compétences « cœur de métier » suivantes :

-accueil client, conseil, vente ;

-produits ;

-gestion, commerce, merchandising ;

-management ;

-logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

B. Développement des compétences nouvelles

L'évolution professionnelle des salariés relève également de facteurs propres à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son environnement concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en interaction constante, entraînent l'apparition de nouveaux besoins en compétences.

Les signataires s'engagent à promouvoir les résultats des études prospectives envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en termes de besoins en compétences nouvelles.

Ils rappellent les préconisations du CEP à l'horizon 2015 relatives à l'accompagnement de l'émergence de compétences nouvelles dans les domaines :

-du développement durable ;

-du marketing et de l'analyse de données ;

-de l'ingénierie et des méthodes logistiques ;

-des nouvelles technologies, notamment en caisse.

11.3.2.4. Place de la certification

A. Les CQP et le développement des CQPI

Les partenaires sociaux confirment que le dispositif des certificats de qualification professionnelle qu'ils ont mis en place (cf. titre XII CCN) représente un atout certain pour l'ensemble des salariés dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du titre XII CCN liste les CQP adoptés :
– employé de commerce ;
– vendeur de produits non alimentaires ;
– boucher ;
– boulanger ;
– vendeur fromages ;
– poissonnier ;
– caviste ;
– vendeur fruits et légumes ;
– vendeur charcuterie ;
– animateur opérationnel en magasin ;
– animateur opérationnel en entrepôt ;
– manager opérationnel en magasin ;
– manager opérationnel en entrepôt ;
– manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente ;
– agent logistique (CQPI).

Au service de la qualification professionnelle et de la lisibilité des parcours professionnels, le CQP est la validation par la branche des compétences acquises tout au long de la vie professionnelle. C'est un levier de reconnaissance de l'expérience et du professionnalisme des salariés, qui permet également le développement des compétences grâce à la formation. Il certifie et garantit la maîtrise des compétences dans la profession.

Les partenaires sociaux ont donné une nouvelle ampleur au dispositif en adhérant à la charte CQPI (certificats de qualification professionnelle Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CQPI agent logistique.

Le CQPI valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

Il est décidé de poursuivre la promotion du dispositif, tant auprès des entreprises que des salariés de la branche.

Il est décidé de demander à l'Opcommerce de contribuer à la coopération entre branches professionnelles du commerce pour élaborer des CQPI spécifiques aux qualifications du commerce, dès lors qu'elles auront identifié des qualifications professionnelles identiques ou proches et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

B. (Alinéa supprimé par avenant n° 81 du 9 juillet 2021)

11.3.3. Intégration des nouveaux entrants

Les signataires considèrent que la formation des jeunes et leur adaptation aux besoins des entreprises sont déterminants pour leur intégration professionnelle en réponse aux difficultés suivantes :

-difficultés de recrutement persistantes dans les métiers de bouche et désaffection des jeunes pour la formation en apprentissage, en particulier dans les filières concernées ;

-questions démographiques caractérisées par l'arrivée de générations moins nombreuses et par le départ de générations pouvant générer une pénurie de main-d'oeuvre à moyen terme ainsi que des tensions accrues sur le marché du travail.

Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, ils décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion.

Ils réaffirment les dispositions du titre XII relatives au recours à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rapprochement avec les systèmes éducatifs, à la communication sur les métiers et les filières de formation intéressant la profession et au tutorat.

Concernant le tutorat ou le parrainage de jeunes, les partenaires sociaux reconnaissent la transmission des compétences comme un objectif prioritaire visant à renforcer le lien entre les générations, en facilitant les coopérations intergénérationnelles, en favorisant le partage et la transmission des compétences et en permettant l'assimilation de la culture de l'entreprise.

Ils rappellent en effet que le tutorat-ou parrainage de jeunes-garantit le maintien des compétences clés au sein de l'entreprise, compétences au niveau de formalisation variable. Considérant que ces compétences sont en particulier détenues par les seniors amenés, plus ou moins rapidement, à quitter l'entreprise, ils recommandent aux entreprises de soutenir la transmission des compétences par les seniors.

(1) Les termes « chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 11.3.1.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6313-4 et R. 6313-8 du code du travail. (Arrêté du 29 septembre 2022 - art. 1)

ART. 11.4

11.4.1. Entreprise, lieu de mise en oeuvre opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Données de la GPEC

La connaissance par les entreprises et les salariés des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différentes filières de la branche et de l'entreprise est une condition essentielle d'une démarche GPEC.

Celle-ci implique nécessairement la réunion d'un certain nombre d'éléments de cohérence pour établir la réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences dans l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils collectifs et individuels, doit être articulé avec la réflexion autour de la stratégie de l'entreprise. Il pourra s'appuyer sur les résultats à disposition conformément à l'article 11.2.4, des travaux de l'observatoire prospectif du commerce, établir la cartographie des compétences disponibles dans l'entreprise par famille de métiers, réunir les informations contenues dans le bilan social (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, niveaux de qualification...).

11.4.1.2. Moyens pour la mise en œuvre de la GPEC

Pour les signataires du présent accord, la mise en œuvre d'actions dans le cadre de la GPEC dans l'entreprise repose sur la mise en cohérence :

- des données mobilisées pour la réalisation du diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;

- des mesures précisées au 11.3 concernant l'employabilité et la sécurisation des parcours, la professionnalisation et la construction de parcours qualifiants, l'intégration des nouveaux entrants ;

- l'organisation du travail ;

- l'implication du personnel d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dans la GPEC, préparation et formation à la réalisation des entretiens professionnels...) ;

- l'implication des salariés et de leurs représentants.

11.4.1.3. Dialogue social

Les signataires rappellent la place primordiale du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en oeuvre de la GPEC.

L'association dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, notamment au regard du rôle qui est le leur en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle, constitue, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en oeuvre de la GPEC.

11.4.2. Mobilisation des entreprises

Les entreprises seront mobilisées sur le fait que la mise en oeuvre de la GPEC relève de leur plan stratégique. Elles seront sensibilisées à la mise en place, après consultation des institutions représentatives du personnel, d'un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences, adapté à leurs spécificités, notamment leur taille, autour des dispositions prévues à l'article 11.3 ci-dessus.

La commission paritaire nationale de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de cette mobilisation : supports de communication et voies de diffusion (appui du FORCO). Elle devra initier l'élaboration d'un plan d'actions dans les 4 mois suivant la signature du présent accord.

11.4.3. Accompagnement méthodologique

Les signataires décident de proposer un accompagnement méthodologique aux entreprises de la branche par la conception d'un guide pratique sur la GPEC.

La conception de ce guide, incluse dans le plan d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, sera confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi. L'outil, spécifique au secteur, devra prévoir les rubriques suivantes :

- présentation de la loi et de ses fondements ;

- présentation du présent accord ;

- démarche de GPEC dans l'entreprise :

-- guide de construction et de mise en œuvre d'un projet GPEC ;

-- rôle et consultation des instances représentatives du personnel, le CE et le CHSCT ;

-- outils de la branche :

-- résultats du CEP ;

-- fiches métiers ;

-- outil « Passerelles » ;

-- CQP.

ART. 11.4

11.4.1. Entreprise, lieu de mise en oeuvre opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Données de la GPEC

La connaissance par les entreprises et les salariés des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différentes filières de la branche et de l'entreprise est une condition essentielle d'une démarche GPEC.

Celle-ci implique nécessairement la réunion d'un certain nombre d'éléments de cohérence pour établir la réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences dans l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils collectifs et individuels, doit être articulé avec la réflexion autour de la stratégie de l'entreprise. Il pourra s'appuyer sur les résultats à disposition conformément à l'article 11.2.4, des travaux de l'observatoire prospectif du commerce, établir la cartographie des compétences disponibles dans l'entreprise par famille de métiers, réunir les informations contenues dans le bilan social (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, niveaux de qualification...).

11.4.1.2. Moyens pour la mise en œuvre de la GPEC

Pour les signataires du présent accord, la mise en œuvre d'actions dans le cadre de la GPEC dans l'entreprise repose sur la mise en cohérence :

- des données mobilisées pour la réalisation du diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;

- des mesures précisées au 11.3 concernant l'employabilité et la sécurisation des parcours, la professionnalisation et la construction de parcours qualifiants, l'intégration des nouveaux entrants ;

- l'organisation du travail ;

- l'implication du personnel d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dans la GPEC, préparation et formation à la réalisation des entretiens professionnels...) ;

- l'implication des salariés et de leurs représentants.

11.4.1.3. Dialogue social

Les signataires rappellent la place primordiale du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en oeuvre de la GPEC.

L'association dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, notamment au regard du rôle qui est le leur en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle, constitue, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en oeuvre de la GPEC.

11.4.2. Mobilisation des entreprises

Les entreprises seront mobilisées sur le fait que la mise en oeuvre de la GPEC relève de leur plan stratégique. Elles seront sensibilisées à la mise en place, après consultation des institutions représentatives du personnel, d'un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences, adapté à leurs spécificités, notamment leur taille, autour des dispositions prévues à l'article 11.3 ci-dessus.

La commission paritaire nationale de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de cette mobilisation : supports de communication et voies de diffusion (appui du FORCO). Elle devra initier l'élaboration d'un plan d'actions dans les 4 mois suivant la signature du présent accord.

11.4.3. Accompagnement méthodologique

Les signataires décident de proposer un accompagnement méthodologique aux entreprises de la branche par la conception d'un guide pratique sur la GPEC.

La conception de ce guide, incluse dans le plan d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, sera confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi. L'outil, spécifique au secteur, devra prévoir les rubriques suivantes :

- présentation de la loi et de ses fondements ;

- présentation du présent accord ;

- démarche de GPEC dans l'entreprise :

-- guide de construction et de mise en œuvre d'un projet GPEC ;

-- rôle et consultation des instances représentatives du personnel, le CE et le CHSCT ;

-- outils de la branche :

-- résultats du CEP ;

-- fiches métiers ;

-- outil « Passerelles » ;

-- CQP.

ART. 11.5

Les signataires mettent en place une commission de suivi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés comprenant 2 représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;

- d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.

Elle intervient en amont du comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire prospectif du commerce, pour définir les orientations du cahier des charges annuel. Elle intervient en aval sur l'évaluation des travaux réalisés, en particulier de leur dimension prospective.

Elle intervient en amont de la CPNE pour définir les orientations des missions confiées par le présent accord et en aval pour évaluer les travaux réalisés.

Si nécessaire, elle peut recourir à des consultants spécialisés pour la conduite de ces missions.

Les signataires décident de la réunir dans les 2 mois suivant la signature du présent accord.

ART. 11.5

Les signataires mettent en place une commission de suivi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés comprenant 2 représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;

- d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.

Elle intervient en amont du comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire prospectif du commerce, pour définir les orientations du cahier des charges annuel. Elle intervient en aval sur l'évaluation des travaux réalisés, en particulier de leur dimension prospective.

Elle intervient en amont de la CPNE pour définir les orientations des missions confiées par le présent accord et en aval pour évaluer les travaux réalisés.

Si nécessaire, elle peut recourir à des consultants spécialisés pour la conduite de ces missions.

Les signataires décident de la réunir dans les 2 mois suivant la signature du présent accord.

ART.

Les employeurs s'engagent, dans tous les aspects de la vie professionnelle, à ne pas prendre de mesures discriminatoires à l'encontre ou en faveur des salariés, à raison notamment du sexe, de l'âge, de l'origine, de la situation de famille, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé ou du handicap, de la grossesse ou de la maternité, des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, du patronyme, de l'appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une nation ou une ethnie, des convictions, des opinions politiques, des convictions religieuses, de l'appartenance à un syndicat ou non et de la participation ou non à des activités syndicales ou de représentation du personnel.

ART. 3.1

Les entreprises veilleront à organiser leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes.

Lors de l'engagement, les conditions d'emploi et de rémunération seront précisées par écrit. Conformément à la directive 91/533/ CEE du 14 octobre 1991, et sans préjudice des informations obligatoires devant figurer dans les contrats à durée déterminée, les informations obligatoirement portées à la connaissance du salarié sont notamment :
– l'identité des parties ;
– la fonction, le niveau de classification, le statut ou la catégorie d'emploi dans lesquels le salarié est occupé ;
– le lieu d'affectation ;
– la date de début du contrat de travail ;
– le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit ;
– la durée du travail ;
– la mention de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Des annexes à la présente convention règlent les conditions particulières applicables aux différentes catégories de salariés : annexe I pour les employés et ouvriers, annexe II pour les agents de maîtrise et techniciens, annexe III pour les cadres, annexe IV pour les dispositions communes à l'encadrement agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Les dispositions relatives à la période d'essai sont précisées dans les annexes prévues ci-après.

Les conditions du recours au travail à temps partiel et les règles qui lui sont propres sont fixées au titre VI de la présente convention.

Conformément à l'article 4.6 de la présente convention dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise ainsi qu'au titre VI relatif à l'emploi à temps partiel, l'employeur s'efforcera en cas de vacance ou de création de poste, de faire appel par priorité aux salariés de l'entreprise à même de l'occuper. Afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'entreprise ou de l'établissement, les employeurs feront connaître aux salariés, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par tout moyen (intranet, messagerie, affichage ...). Il appartient, en outre, à l'encadrement de jouer son rôle de relais d'information et de proposition dans ce domaine.

Le développement du travail à temps partiel des étudiants est encouragé, afin de leur permettre de concilier étude et financement de celles-ci.

Le contrat de travail à durée indéterminée constitue légalement la forme de droit commun du contrat de travail ; la législation permet dans certains cas de recourir à d'autres formes d'engagement, mais à titre d'exception, dans des cas autorisés. Il en va en particulier ainsi du contrat à durée indéterminée d'opération (art. 3.2), du contrat à durée déterminée (art. 3.3) ou du contrat de travail temporaire (intérim, art. 3.4). *(1)*

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

ART. 3.2

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

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

(1) La conclusion de contrats à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un bilan de ce dispositif sera effectué par les partenaires sociaux courant 2023 afin de décider du recours à ce contrat au-delà de cette date.

3.2.1. Cas de recours

Le contrat à durée indéterminée d'opération peut être conclu exclusivement dans le cadre d'une opération spécifique, d'ordre informatique (évolution d'un système d'information, informatisation de procès ...), immobilier (constructions nouvelles, transferts ...), technique (changements de modalités d'exploitation, de matériels ...), juridique (opérations de restructuration juridique, fusions ...) ou commercial (évolution ou changement de concept ...). Une opération spécifique, au sens des présentes dispositions, correspond à une opération d'une importance suffisante pour donner lieu à consultation du CSE dans le cadre des prérogatives de celui-ci, lorsqu'il existe, au plus tard avant la décision de mise en œuvre effective du projet, ou, s'agissant de projet immobilier, pour donner lieu à une demande de permis de construire.

Le contrat d'opération peut être lié à une ou plusieurs étapes du projet (étude et conception, réalisation, tests, déploiement ...) ou au projet dans son ensemble. Une décision d'abandon d'un projet avant que n'ait eu lieu la consultation du CSE relative à ce projet ne prive pas de justification les contrats conclus lors de ses premières phases, dès lors que son importance aurait justifié cette consultation s'il avait été poursuivi à son terme.

Le contrat à durée indéterminée d'opération est réservé aux emplois directement liés au projet et ne peut concerner les emplois relatifs à son exploitation ultérieure une fois sa mise en œuvre totalement achevée. Au regard de son objet, il ne peut concerner que des emplois dont la pesée en application de la classification conventionnelle conduit au minimum au niveau V.

Il peut être conclu par toute entreprise appliquant la présente convention collective nationale, quel que soit son effectif.

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

3.2.2. Contrat de travail

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

Il peut comporter une période d'essai, dont la durée et les modalités sont celles fixées aux annexes de la présente convention visées à l'article 3.1.

3.2.3. Statut du salarié. – Rémunération

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

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

3.2.4. Rupture du contrat à durée indéterminée d'opération

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

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

Lorsque la rupture intervient dans ce cadre :
– elle ne peut aboutir à une durée d'emploi inférieure à 6 mois. La durée du préavis est donc si nécessaire fixée en conséquence, sans pouvoir être inférieure à 2 mois. Cette disposition ne fait pas obstacle à une durée de préavis plus longue prévue contractuellement ;
– le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue aux annexes I, II et III de la présente convention est majoré de 20 % ;
– le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à compter de la fin du contrat, pour tout emploi disponible correspondant à sa qualification, ou à une nouvelle qualification qu'il aurait acquise entre-temps et à partir du moment où il en aura informé l'employeur ; la lettre de licenciement mentionne cette priorité. À cet effet, lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise ne lui a pas

permis de bénéficier d'un entretien professionnel, ou si celui-ci date de plus de 1 an, un entretien professionnel a lieu au plus tard au cours du préavis afin notamment d'examiner avec le salarié les perspectives qui pourraient s'envisager dans l'entreprise.

b) Interruption anticipée du projet :

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

c) Autres cas de rupture :

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

3.2.5. Poursuite du contrat

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

3.2.6. Information du comité social et économique

Le CSE est informé annuellement du nombre de contrats à durée indéterminée d'opération conclus par l'entreprise, avec l'indication des opérations qui y ont donné lieu.

ART. 3.2

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

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

(1) La conclusion de contrats à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un bilan de ce dispositif sera effectué par les partenaires sociaux courant 2023 afin de décider du recours à ce contrat au-delà de cette date.

3.2.1. Cas de recours

Le contrat à durée indéterminée d'opération peut être conclu exclusivement dans le cadre d'une opération spécifique, d'ordre informatique (évolution d'un système d'information, informatisation de procès ...), immobilier (constructions nouvelles, transferts ...), technique (changements de modalités d'exploitation, de matériels ...), juridique (opérations de restructuration juridique, fusions ...) ou commercial (évolution ou changement de concept ...). Une opération spécifique, au sens des présentes dispositions, correspond à une opération d'une importance suffisante pour donner lieu à consultation du CSE dans le cadre des prérogatives de celui-ci, lorsqu'il existe, au plus tard avant la décision de mise en œuvre effective du projet, ou, s'agissant de projet immobilier, pour donner lieu à une demande de permis de construire.

Le contrat d'opération peut être lié à une ou plusieurs étapes du projet (étude et conception, réalisation, tests, déploiement ...) ou au projet dans son ensemble. Une décision d'abandon d'un projet avant que n'ait eu lieu la consultation du CSE relative à ce projet ne prive pas de justification les contrats conclus lors de ses premières phases, dès lors que son importance aurait justifié cette consultation s'il avait été poursuivi à son terme.

Le contrat à durée indéterminée d'opération est réservé aux emplois directement liés au projet et ne peut concerner les emplois relatifs à son exploitation ultérieure une fois sa mise en œuvre totalement achevée. Au regard de son objet, il ne peut concerner que des emplois dont la pesée en application de la classification conventionnelle conduit au minimum au niveau V.

Il peut être conclu par toute entreprise appliquant la présente convention collective nationale, quel que soit son effectif.

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

3.2.2. Contrat de travail

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

Il peut comporter une période d'essai, dont la durée et les modalités sont celles fixées aux annexes de la présente convention visées à l'article 3.1.

3.2.3. Statut du salarié. – Rémunération

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

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

3.2.4. Rupture du contrat à durée indéterminée d'opération

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

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

Lorsque la rupture intervient dans ce cadre :
– elle ne peut aboutir à une durée d'emploi inférieure à 6 mois. La durée du préavis est donc si nécessaire fixée en conséquence, sans pouvoir être inférieure à 2 mois. Cette disposition ne fait pas obstacle à une durée de préavis plus longue prévue contractuellement ;
– le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue aux annexes I, II et III de la présente convention est majoré de 20 % ;
– le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à compter de la fin du contrat, pour tout emploi disponible correspondant à sa qualification, ou à une nouvelle qualification qu'il aurait acquise entre-temps et à partir du moment où il en aura informé l'employeur ; la lettre de licenciement mentionne cette priorité. À cet effet, lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise ne lui a pas

permis de bénéficier d'un entretien professionnel, ou si celui-ci date de plus de 1 an, un entretien professionnel a lieu au plus tard au cours du préavis afin notamment d'examiner avec le salarié les perspectives qui pourraient s'envisager dans l'entreprise.

b) Interruption anticipée du projet :

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

c) Autres cas de rupture :

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

3.2.5. Poursuite du contrat

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

3.2.6. Information du comité social et économique

Le CSE est informé annuellement du nombre de contrats à durée indéterminée d'opération conclus par l'entreprise, avec l'indication des opérations qui y ont donné lieu.

ART. 3.3

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu qu'en présence d'un cas de recours autorisé par la législation ; il est régi par les règles légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes, qui en application de l'article L. 2253-1,7°, du code du travail se substituent aux dispositions législatives correspondantes en matière de durée du contrat, de renouvellements et de délai de carence.

3.3.1. Durée du contrat à durée déterminée

La durée maximale du contrat à durée déterminée est celle fixée par le code du travail.

Le nombre maximal de renouvellements du contrat est fixé à trois.

Le contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu (ou plusieurs, si les textes le permettent) peut être renouvelé autant de fois que nécessaire tant que l'absence temporaire se poursuit, quelle que soit la durée de celle-ci. (1)

Afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent, le terme du contrat à durée déterminée de remplacement peut être reporté dans les limites suivantes, décomptées à partir du retour effectif du salarié remplacé et en fonction de sa durée d'absence :
– pour une absence inférieure à 1 mois : jusqu'à 3 jours de travail, durée portée à 1 semaine en cas de remplacement d'un membre d'encadrement ;
– pour une absence d'un à 3 mois : jusqu'à 1 semaine, durée portée à 2 semaines pour le remplacement d'un membre d'encadrement ;
– pour une absence au-delà de 3 mois : jusqu'à 2 semaines, durée portée à 4 semaines en cas de remplacement d'un membre d'encadrement.

3.3.2. Délai de carence

Le délai de carence est la durée minimale séparant deux contrats à durée déterminée portant sur le même poste (poste qui, au sein de l'établissement, porte sur le même contenu au sein d'un même rayon, équipe ou service), avec le même salarié ou un autre.

Il est convenu, en application de l'article L. 1244-3 du code du travail, de fixer la durée du délai de carence, exprimée en jours calendaires, au quart de la durée calendaire totale du contrat expiré, renouvellement éventuel inclus.

Le respect des motifs légaux de recours au contrat à durée déterminée constituant une garantie suffisante de non-utilisation de ce contrat en substitution de contrats à durée indéterminée, il apparaît que le délai de carence peut représenter une difficulté pour l'entreprise (en particulier lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement justifiant le recours au CDD), sans apporter de garantie supplémentaire au salarié – voire peut priver un salarié ou un demandeur d'emploi de la possibilité d'effectuer des heures de travail pourtant disponibles ; il est par conséquent décidé, en application de l'article L. 1244-4 du code du travail, que le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu dans l'un des cas suivants, ou que les deux le sont :

1. Remplacement, dans les cas visés au 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail.
2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
3. Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.
4. Emplois à caractère saisonnier définis au 3 de l'article L. 1242-2.
5. Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4 et 5 de l'article L. 1242-2 du code du travail.
6. Contrat à objet défini du 6 de l'article L. 1242-2 du code du travail.
7. Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du code du travail.

Le délai de carence n'est pas non plus applicable lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat, ni lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

3.3.3. Embauche à l'issue d'un contrat à durée déterminée

En cas d'embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée expiré, éventuel (s) renouvellement (s) inclus, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et s'impute sur la période d'accueil dans la fonction prévue au titre IV. Pour l'application du présent article, l'embauche est considérée comme intervenant à l'issue d'un CDD si elle a lieu moins de 1 mois suivant son expiration.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions combinées des articles L. 1243-13 et L. 1242-13-1 du code du travail. (Arrêté du 15 janvier 2020-art. 1)

ART. 3.4

Sauf disposition légale impérative contraire, les règles définies à l'article 3.3 relatives au contrat à durée déterminée sont applicables au contrat de travail temporaire.

ART. 3.4

Sauf disposition légale impérative contraire, les règles définies à l'article 3.3 relatives au contrat à durée déterminée sont applicables au contrat de travail temporaire.

ART. 3.5

Tout salarié bénéficie d'un salaire minimum hiérarchique mensuel (ou annuel, dans les conditions prévues à l'annexe « Salaires minima » de la présente convention) garanti en fonction de son niveau de classification et de sa durée de travail, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires propres à certaines situations (alternance en particulier).

Ce salaire minimum mensuel garanti est fixé pour une durée effective du travail correspondant à la durée légale de 35 heures par semaine, et à 151,67 heures mensuelles en application de la règle de mensualisation, selon laquelle le salaire mensuel est le même chaque mois, indépendamment de la durée de celui-ci et du nombre de jours de travail qu'il comporte et est par conséquent calculé sur la base de 52 semaines/12 mois ; il est calculé pro rata temporis en cas de durée inférieure sous réserve des règles applicables à l'activité réduite ou aux absences indemnisées.

Lorsque la rémunération est fixée sur la base d'un salaire fixe et de commissions, le salaire minimum s'apprécie sur l'ensemble de ces éléments de rémunérations.

À la rémunération du travail effectif s'ajoute celle des pauses payées dans les conditions prévues à l'article 5.4 et à l'annexe « Salaires minima ».

En principe, sauf si des dispositions sur la durée et l'aménagement du temps de travail en disposent autrement, toute heure ou fraction d'heure effectuée au cours d'une semaine civile au-delà de 35 heures sera payée en plus de la rémunération mensualisée avec application, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Les majorations de salaires liées à un événement intervenant en fin de mois civil, sont calculées et réglées avec la paie du mois suivant.

Toute heure ou fraction d'heure non effectuée en deçà de 35 heures dans une semaine civile entraîne un abattement au prorata de la rémunération mensualisée, exception faite des absences dont le paiement est prévu par la loi ou par la présente convention collective.

La rémunération du personnel à temps partiel correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet, les heures en sus étant payées, en plus de la rémunération mensualisée.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Les membres du personnel qui le demanderont toucheront un acompte de quinzaine.

ART. 3.6

Les salariés ont droit au paiement d'une prime annuelle dont le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois au cours de l'année. Dans le cas où la prime est versée en plusieurs fois, le ou les versements précédant le solde constituent une avance remboursable si le salarié a quitté l'entreprise avant la date de versement dudit solde.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Les conditions d'attribution de cette prime annuelle sont les suivantes :

3.6.1. Un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement, l'ancienneté étant appréciée dans les conditions fixées à l'article 3.13 de la présente convention collective. En cas d'ouverture de l'établissement en cours d'année, la condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois, et la prime sera versée au prorata du temps de présence ;

3.6.2. Être titulaire au moment du versement d'un contrat de travail en vigueur, ou suspendu depuis moins de 1 an.

Cette condition n'est toutefois pas applicable en cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, de décès, de licenciement économique, ou de départ en congé non rémunéré suspendant le contrat de travail ou de retour d'un tel congé intervenant en cours d'année. Le montant de la prime sera calculé pro rata temporis, et égal au 1/12 du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées) perçu (ou reconstitué conformément au 2e alinéa de l'art. 3.6.4) au cours de la période servant de référence pour le calcul de la prime.

3.6.3. le montant de la prime, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du salaire mensuel de base de novembre (heures supplémentaires exceptionnelles exclues) :
a) Crédit d'heures de délégation (titre II) ;
b) Absences rémunérées pour recherche d'emploi (art. 3.9) ;
c) Absences pour congés payés (art. 7.1) ;
d) Absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne-temps (art. 5.17) ;
e) Durée du congé légal de maternité et d'adoption, durée du congé légal de paternité, absences autorisées pour circonstances de famille (art. 7.5) et pour soigner un enfant malade (art. 7.6.9) ;
f) Absences pour maladie ou accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise en application des règles de la présente convention ;
g) Absences diverses autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an.

3.6.4. Pour les salariés dont les absences auront excédé celles prévues au point 3.6.3 ci-dessus, le montant de la prime sera égal au 1/12 du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées) perçu au cours des 12 mois précédant le mois de son versement.

Toutefois, pour la détermination du 1/12 du salaire brut de base, il y a lieu de considérer comme ayant donné lieu intégralement à rémunération :
a) Les absences pour exercice du mandat syndical visées à l'article 2.2 de la présente convention ;
b) La durée légale du congé de maternité et d'adoption ainsi que la durée légale du congé de paternité ;
c) Les absences dues à la maladie ou à un accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise en application des règles de la présente convention.

3.6.5. Pour les salariés à temps partiel, il convient de se référer aux dispositions particulières fixées à l'article 6.4.3 du titre VI.

3.6.6.En application de l'art. 1.3, 2e alinéa de la présente convention, il est expressément convenu que cette prime annuelle ne doit pas venir s'ajouter aux primes versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année, et quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13e mois, à l'exclusion de la prime d'ancienneté là où elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité), dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé aux points 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article. (1)

Si la prime versée dans ces entreprises est d'un montant inférieur à celui résultant de l'application des points 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, l'entreprise devra la compléter à concurrence de ce montant.

Les conditions d'attribution en vigueur dans les entreprises qui accordent une prime d'un montant supérieur à celui fixé aux points 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, ne sont pas modifiées en application du présent article.

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

ART. 3.7

Les entreprises ont l'obligation d'adhérer à une institution du régime AGIRC-ARRCO dans les conditions prévues par cette institution. La répartition des cotisations employeurs et salariés est fixée par le règlement de l'institution.

Pour cette adhésion les entreprises appliquant la présente convention collective relèvent du « répertoire professionnel » prévoyant un rattachement, dans les conditions prévues par l'AGIRC-ARRCO à AG2R La Mondiale.

ART. 3.8

Le bulletin de paie, qu'il soit remis au salarié ou établi sous forme dématérialisée, devra comporter les mentions figurant à l'art. R. 3243-1 et suivants du code du travail ; il précisera notamment l'intitulé de la présente convention et de l'identifiant de la convention collective (IDCC 2216).

Le bulletin de paie ou un document annexe, selon les cas, sert de support à l'information que doit recevoir le salarié sur certains droits : repos compensateur, participation et intéressement notamment. Il doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Conformément aux dispositions législatives :
– l'exercice du droit de grève ne doit faire l'objet d'aucune mention particulière sur le bulletin de paie ;
– pour les salariés exerçant une activité de représentation, la nature et le montant de la rémunération de cette activité doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie.

ART. 3.9

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

ART. 3.10

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

ART. 3.11

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

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

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

ART. 3.12

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

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

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

ART. 3.13

3.13.1. L'ancienneté dans l'entreprise à laquelle il est fait référence dans le cadre de la présente convention collective doit s'entendre du temps pendant lequel le salarié y a été occupé d'une façon continue, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

3.13.2. Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :
a) Les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ;
b) Les absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne-temps ;
c) Les absences pour maladie et pour accident du trajet, dans la limite d'une année maximum ;
d) Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, quelle qu'en soit leur durée ;
e) Les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption et de paternité, ainsi que pour la moitié de leur durée, celles résultant du congé parental d'éducation ;
f) Les absences résultant du congé-formation obtenu dans les conditions légales ;
g) Les périodes militaires obligatoires.

3.13.3. Lorsque le travail aura été interrompu pour licenciement collectif ou individuel, sauf pour faute grave, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première proposition en ce sens dans des conditions d'emploi équivalentes.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 99 du 17 avril 2026 relatif aux salaires minima conventionnels

ART. 1er

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels hiérarchiques de branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire en son sein.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3.6 et 5.2.1 de la CCN, ceci ne peut avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Il est également précisé que les salaires minima fixés par le présent accord font exclusivement référence aux niveaux de classification tels que définis par le titre IV de la convention collective, et non à d'éventuels accords d'entreprise instaurant d'autres règles en matière de classification, qui doivent en application de la loi assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes à celles du titre IV.

ART. 2

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151, 67 heures)	Salaire mensuel minimum garanti [1]	Salaire annuel minimum garanti 12 mois [1] [2] [3]
Niveau 1	(1 B – après 4 mois)	12,03 €	1 824,59 €	1 915,78 €	24 905 €
	(1 A – période d'accueil)	12,02 €	1 823,07 €	1 914,19 €	24 884 €
Niveau 2	(2 B – après 6 mois, ou 3 mois si promotion interne depuis 1B)	12,13 €	1 839,76 €	1 931,70 €	25 112 €
	(2 A – période d'accueil)	12,04 €	1 826,11 €	1 917,37 €	24 926 €
Niveau 3	(3 B – après 12 mois, ou 6 mois si promotion interne depuis 2B)	12,25 €	1 857,96 €	1 950,81 €	25 361 €
	(3 A – période d'accueil)	12,14 €	1 841,27 €	1 933,30 €	25 133 €
Niveau 4	(4 B – après 18 mois, ou 12 mois si promotion depuis 3B)	12,90 €	1 956,54 €	2 054,33 €	26 706 €
	(4 A – période d'accueil)	12,27 €	1 860,99 €	1 954,00 €	25 402 €
Niveau 5		13,608 €	2 063,88 €	2 167,03 €	28 171 €
Niveau 6		14,384 €	2 181,64 €	2 290,67 €	29 779 €
Niveau 7		18,672 €	2 832,03 €	2 973,57 €	38 656 €
Niveau 8		25,096 €	3 806,25 €	3 996,47 €	51 954 €
Niveau 9		Hors grille			

[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.
[2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.
[3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3.6. de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

ART. 3

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	40 230 €	41 790 €
8	54 100 €	56 170 €

ART. 4

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit en analyser les causes. Si aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « égalité professionnelle » dans la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

ART. 5

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

ART. 6

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM au sein desquels la CCN est applicable (anciens DOM hors Mayotte), et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

ART. 7

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, bureau DS1, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Réunis les 20 février, 20 mars, 17 avril (réunions en présentiel) et 3 avril 2026 (visioconférence), les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés des entreprises de la branche ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2026, à l'examen des données économiques de la profession pour l'année écoulée.

Ils ont également procédé à un bilan des évolutions des salaires minima au cours des huit années précédentes. Ce bilan montre que les salaires minima conventionnels hiérarchiques ont connu sur la période, pour chacune des catégories de la classification conventionnelle, une évolution supérieure à celle de l'indice Insee du coût de la vie, malgré plusieurs années marquées par un regain d'inflation. La négociation a en outre chaque année pu aboutir à la conclusion d'un ou plusieurs accords, jouant ainsi pleinement son rôle au bénéfice des salariés de la branche et en particulier à l'égard de ceux ne relevant pas d'un accord salarial d'entreprise.

Les salaires minima conventionnels hiérarchiques constituent également un élément important d'attractivité de la branche ; à cet égard, une grille débutant pour le premier niveau et pour 35 heures de travail, à plus de 3 000 € annuels bruts au-delà de l'application du Smic en vigueur, représente pour la grande distribution alimentaire un atout par rapport aux secteurs comparables, dont aucun ne s'approche de ce montant.

Soucieux d'assurer dans toute la mesure permise par le contexte économique une progression de l'ensemble des salaires minima, les partenaires sociaux signataires décident de ce qui suit :

SECTION 3

Avenant : Annexe IV : Personnel d'encadrement

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties contractantes se sont rencontrées en vue d'examiner les garanties conventionnelles reconnues aux cadres et agents de maîtrise par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire du 29 mai 1969 avec les orientations définies par l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement.

Elles ont constaté que le développement des entreprises à dominante alimentaire, la diversification de leurs activités, l'introduction des nouvelles techniques, l'évolution sociale, ont entraîné une croissance rapide de l'importance du personnel d'encadrement et une extension des domaines de son action et des responsabilités qu'il se doit d'assumer.

Elles ont déclaré, à cette occasion, leur volonté de valoriser les fonctions du personnel d'encadrement - indispensables à la bonne marche des entreprises - dont l'efficacité est notamment liée au soutien par la hiérarchie des décisions qu'il prend dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués, pour les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent.

ART. 7

Les inventions sont régies par les dispositions du code de la propriété intellectuelle.

Toute invention brevetée qui, notoirement appliquée, accroît la productivité dans le domaine où elle s'applique donne lieu à une gratification en rapport avec sa valeur.

ART. 2

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les agents de maîtrise et techniciens qui répondent au moins à deux des critères suivants :

2.1. Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des techniciens supérieurs et exercer des fonctions requérant la mise en oeuvre des connaissances acquises.

Cette formation est attestée par un diplôme de niveau III ou peut être acquise par l'expérience et une formation complémentaire ;

2.2. Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité permanente de commandement sur plusieurs salariés de l'entreprise ;

2.3. Exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, notamment économiques, les conduisant à agir au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dans le cadre des pouvoirs délégués.

ART. 4

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information au plan technique est renforcée par le caractère mouvant de l'économie, la rapidité de l'évolution des technologies et des contraintes des entreprises.

Les entreprises veilleront, en outre, à fournir au personnel d'encadrement une information de qualité sur la vie de l'entreprise, tant sous l'angle de ses performances économiques que sur ses perspectives d'évolution ; il doit avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci.

Les entreprises doivent, par ailleurs, selon des méthodes qui leur sont spécifiques, avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de leur secteur d'activité.

Les modalités de cette concertation seront définies après consultation du personnel d'encadrement et de ses représentants élus.

Dans le domaine de la formation, les entreprises sont incitées à mettre en oeuvre des programmes de formation et de perfectionnement, adaptés à leurs objectifs définis ainsi que dans le domaine des relations humaines, de l'économie et de la gestion de l'entreprise, de l'hygiène et de la sécurité.

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de définir les orientations sur les conditions d'exercice des fonctions assurées par le personnel d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de commandement et d'animation en privilégiant l'information, la concertation et la formation en vue d'améliorer les rapports sociaux et l'efficacité économique des entreprises.

Il est applicable au personnel relevant des annexes II et III de la présente convention compris dans la définition figurant à l'article 2 ci-dessous ; il complète les mêmes annexes.

ART. 3

Le personnel d'encadrement participera d'autant plus étroitement à la politique économique générale de l'entreprise, et adhérera à ses objectifs dans un esprit de confiance et de loyauté qu'il sera associé à la mise en oeuvre de celle-ci.

Quelle que soit sa position hiérarchique, il doit jouer un rôle déterminant pour l'efficacité économique de l'entreprise, le maintien et le développement de la qualité des rapports sociaux, le développement de la prévention des accidents du travail.

Vis-à-vis du personnel, il exerce ce rôle :

- en menant une action de sensibilisation constante à la qualité du service apporté à la clientèle (service rendu, qualité des produits) ;

- en l'incitant à participer à la vie de l'équipe et de l'entreprise (ou de l'établissement) ;

- en favorisant les conditions d'une réelle participation de l'équipe à la vie de l'entreprise, notamment par une information appropriée ;

- en favorisant et en participant à la formation et au perfectionnement de ce personnel ;

- en menant une action de sensibilisation permanente aux questions d'hygiène et de sécurité en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes. La direction doit fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Il contribue au rapprochement du monde de l'éducation, de celui des entreprises en participant, dans une mesure compatible avec ses fonctions et en accord avec l'employeur, aux enseignements technologiques, scolaires et universitaires.

ART. 6

Le secteur de la distribution, en raison de son évolution due à la nécessité de répondre aux aspirations des consommateurs, a toujours favorisé les promotions internes fondées sur les aptitudes et la valeur personnelle des collaborateurs qu'il occupe.

Cette politique doit être poursuivie, car elle favorise l'évolution de carrière.

À cet effet, les entreprises sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs, pour faire périodiquement le point et envisager d'éventuelles actions de formation complémentaire.

Un tel entretien, qui sera de préférence étayé par un support écrit, devra nécessairement avoir lieu au plus tard au terme d'une période de 1 an, avec les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de tester leur aptitude, un emploi de catégorie supérieure (dans lequel ils font « fonction de »).

Si le bilan établi à l'issue de l'entretien montre que le salarié assume la plénitude de la fonction, il devra en obtenir la qualification et les avantages qui lui sont attachés.

En cas de promotion d'un membre de l'encadrement à une situation hiérarchique supérieure, dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une lettre de confirmation de ses nouvelles conditions d'emploi (dénomination de la nouvelle fonction, coefficient, salaire, etc.).

Il est rappelé qu'en application de l'article 3.1 de la convention collective, afin de susciter éventuellement des candidatures dans l'entreprise, les employeurs feront connaître au personnel, chaque fois que possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

ART. 5

Les relations contractuelles doivent être fondées sur une confiance mutuelle, ce qui implique, tant avant la signature du contrat qu'au moment de sa signature, que la nature et l'étendue des relations réciproques soient clairement connues.

5.1. Information préalable à l'embauche

Pour permettre la signature du contrat de travail (ou lettre d'embauche) en toute connaissance de cause, des informations précises doivent être communiquées lors des entretiens préalables à la signature du contrat de travail sur le poste à pourvoir, les conditions dans lesquelles la fonction s'exercera, les modalités de formation complémentaire éventuelle, la politique de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de retraite et de prévoyance applicables. Des informations seront également fournies sur les conditions des mutations géographiques lorsque le poste comporte une clause de mobilité.

5.2. Engagement

La lettre d'engagement doit comporter, outre les précisions déjà prévues aux articles 3 des annexes II et III de la présente convention, mention de la convention collective nationale et, le cas échéant, de l'accord collectif d'entreprise applicables.

Le contrat de travail (ou lettre d'engagement) du personnel d'encadrement doit préciser la durée et les conditions de déroulement de l'essai convenu, en application des dispositions spécifiques applicables à la catégorie dont il relève.

Les délégations de pouvoir doivent faire l'objet d'un écrit précisant les domaines sur lesquels elles portent, les bénéficiaires disposant des moyens pour assurer effectivement ce pouvoir.

5.3. Horaires de travail

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec ses aspirations et ses responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Dans cette optique, les entreprises sont incitées à examiner les modalités d'organisation du travail permettant à ce personnel de faire face aux éventuelles responsabilités extraprofessionnelles qu'il exerce (qu'elles soient en rapport ou non avec sa profession) ; les cadres et agents de maîtrise rechercheront, si besoin est, une meilleure organisation personnelle leur permettant d'exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles.

Il est, en outre, rappelé que les horaires de travail font l'objet des dispositions de l'article 5.7 du titre V de la présente convention.

5.4. Mobilité. - Mutations géographiques

La mobilité est une des caractéristiques inhérentes aux métiers de la distribution : elle peut d'ailleurs être un moyen privilégié de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une mention particulière doit figurer dans le contrat de travail.

Les conditions de sa mise en oeuvre feront, en outre, l'objet d'un règlement spécifique à l'entreprise.

En cas de mutation nécessitant un changement de résidence, l'entreprise prendra en charge les frais de déménagement, sur présentation de devis soumis à son agrément, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille. Les conditions dans lesquelles s'effectuera la mutation seront réglées au niveau de chaque entreprise ; il est toutefois recommandé de tenir compte des obligations scolaires des enfants et d'un éventuel délai de prévenance.

En cas de force majeure ou pour un motif impératif (cas fortuit), la mutation pourra être différée.

À l'occasion des mutations dans de nouvelles fonctions, les entreprises mettront en oeuvre les actions de formation, qui seraient nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

5.5. Ancienneté

Lorsqu'un membre de l'encadrement passe, après l'accord de son employeur, au service soit d'une filiale, soit d'une entreprise absorbée ou créée par lui, ou inversement, l'ancienneté acquise dans l'entreprise (décomptée dans les conditions fixées à l'article 3.16 de la présente convention) quittée par l'intéressé, est prise en considération lors de la négociation des nouvelles dispositions contractuelles.

5.6. Voyages et déplacements

Le mode de déplacement est déterminé au sein de chaque entreprise, en fonction des avantages qu'il présente (coût, gain de temps, commodité, etc.). Les frais de transport et de séjour sont pris en charge dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise.

5.7. Expatriation

Des dispositions doivent définir les conditions de travail et de séjour du personnel d'encadrement appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans la CEE et hors de la CEE.

Ces dispositions doivent tendre à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont en règle en métropole, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Lors du retour dans l'entreprise d'origine, il bénéficiera, si nécessaire, d'une formation adaptée aux nouvels emploi et environnement.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel d'encadrement spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

ART. 8

Une collaboration loyale implique l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'employeur, ou de concurrencer directement ce dernier, après la rupture du contrat de travail.

Les entreprises appliquant une clause de non-concurrence devront respecter les règles et restrictions suivantes :

- déterminer la nature des activités qui y sont soumises ;

- délimiter le cadre géographique où elle s'applique en fonction des caractéristiques de l'entreprise et des fonctions assumées ;

- déterminer la contrepartie financière ;

- fixer la durée qui ne pourra excéder le temps passé par le membre de l'encadrement dans l'entreprise avec un plafond de 2 ans.

SECTION 4

Avenant : Annexe VI : Épargne salariale (Avenant n° 32 du 4 novembre 2009)

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations syndicales et professionnelles soussignées ont convenu ce qui suit dans l'objectif de mettre en place un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) commun à l'ensemble du personnel des entreprises couvertes par la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire n° 3305 du 12 juillet 2001.

Préambule

La présente section a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à horizon retraite dans le cadre du PERCO-I, en permettant aux salariés des entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

L'adhésion à un PERCO-I n'est possible que dans la mesure où le personnel de l'entreprise a la possibilité d'opter pour un plan de plus courte durée (plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne interentreprises).

Le présent PERCO-I de branche (ou « Plan ») est mis en place conformément aux dispositions du titre III intitulé « Plans d'épargne salariale » du livre III de la troisième partie du code du travail.

Article 1er

Formalités d'adhésion au plan

L'adhésion de l'entreprise au PERCO-I se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teneur de registre.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PERCO-I est libre, elle fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

Article 2

Bénéficiaires

Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PERCO-I à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté d'un salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des 12 mois qui la précèdent.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leurs conjoints s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée au 1er alinéa.

Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au plan et continuer à effectuer des versements dans le PERCO ou PERCO-I de leur ancien employeur, sauf s'ils ont accès à un PERCO ou PERCO-I dans la nouvelle entreprise qui les emploie.

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs.

Dans les deux cas, les versements ne seront pas abondés et les frais afférents à la gestion des versements seront à leur charge. En outre, lorsque le versement de la participation ou de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cette participation ou cet intéressement dans le plan.

Article 3

Alimentation du PERCO-I

3.1. Versements volontaires des bénéficiaires

Le montant annuel des sommes pouvant être versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. La limitation est fixée à 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale pour les conjoints collaborateurs ou associés des chefs d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PERCO-I. En revanche, les droits inscrits à un compte épargne-temps et monétarisés ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de ce plafond.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intéressement) à ces plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires à tout moment, soit de façon périodique (par prélèvement sur leur compte), soit de façon exceptionnelle (par prélèvement ou par chèque).

Les bénéficiaires devront pour cela préciser la fréquence de versement souhaitée ainsi que l'affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PERCO-I doit être d'un minimum de 15 €.

3.2. Versements complémentaires des employeurs (abondement)

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 6.1 et peuvent également ajouter aux versements volontaires des bénéficiaires, y compris intéressement, ainsi qu'aux sommes issues de la participation des versements complémentaires appelés abondements.

En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements des salariés, l'aide de l'entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente sélectionnera la (les) formule(s) d'abondement applicable(s) dans les fourchettes et selon les paliers suivants :

– entre 10 % et 300 % des versements bénéficiaires, par multiple de 10 ;

– et avec un plafond d'abondement soit compris entre 100 € et le plafond mentionné à l'article L. 3332-11 du code du travail par multiple de 100 €, soit égal à ce même plafond.

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un seul plafond (exemple : l'entreprise abonde les versements volontaires à hauteur de 100 % avec un plafond de 1 000 €), ou pour une formule dégressive en retenant 2 taux et 2 plafonds (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 50 % les versements volontaires jusqu'à un plafond de 100 €, puis à hauteur de 20 % jusqu'à un plafond de 1 000 €).

En application de l'article L. 3332-11 du code du travail, les versements effectués par l'employeur ne peuvent excéder, par an et par bénéficiaire, le triple de la contribution du salarié, dans la limite de 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Il est précisé, par ailleurs, que le plafond d'abondement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un PEI est cumulable avec celui du PERCO-I.

Cette formule peut être remplacée, au maximum une fois par an, par une autre formule de la grille. Toute modification de la formule d'abondement devra immédiatement être portée à la connaissance des salariés.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). En application de l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale, la fraction d'abondement dont bénéficient les salariés, qui excèdent 2 300 €, est assujettie à une taxe de 8,2 % à la charge de l'employeur.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

3.3. Intéressement

Le PERCO-I peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PERCO-I.

Dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de comptes ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au plan.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l'intéressement au présent PERCO-I perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

3.4. Participation

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation à la réalisation du PERCO-I. L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de comptes.

Ces sommes peuvent faire l'objet de l'abondement de l'employeur.

3.5. Transferts

Les sommes affectées à un PEE ou PEI peuvent être transférées dans le présent PERCO-I.

La participation peut être transférée dans le présent PERCO-I, les sommes sont alors bloquées pour la durée de blocage prévue par le PERCO-I. Ces sommes peuvent faire l'objet de l'abondement de l'employeur.

3.6. Compte épargne-temps

Le transfert des droits inscrits à un compte épargne-temps vers le PERCOI s'effectuera dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements.

En application de l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale, l'intéressement, la participation et l'abondement attribués aux bénéficiaires, seront assujettis à un forfait social déterminé par la loi à la charge de l'employeur.

Article 4

Gestion des sommes collectées

4.1. Supports de placement

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) suivants :

– CAAM label Monétaire ;

– CAAM label Équilibre ;

– CAAM label Prudence ;

– CAAM label Équilibre solidaire ;

– CAAM label Dynamique.

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le fonds commun de placement multi-entreprises CAAM label Monétaire.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont directement investies dans le FCPE CAAM label Monétaire, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres fonds de son choix.

En application de l'article R. 3332-10 du code du travail, les versements volontaires des adhérents au plan, les versements complémentaires des employeurs, les primes d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du plan, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au plan doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employés à l'acquisition de parts de fonds communs de placement multi-entreprises mentionnés ci-dessus.

Le présent accord comporte en annexe les critères de choix du gestionnaire, la liste des formules de placement, et la notice d'information de l'Autorité des marchés financiers (AMF) des fonds communs de placement multi-entreprises précité.

4.2. Modalités de modification de choix de placement

4.2.1. Gestion libre

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCO-I, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds commun de placement multi-entreprises à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

4.2.2. Gestion pilotée

Afin de faciliter et optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocation automatisée entre trois fonds, en fonction de l'horizon de placement retenu par le bénéficiaire. Dans cette formule, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Cette formule d'allocation vise à privilégier le compartiment le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance.

Les profils d'allocation ainsi que les conditions de mise en œuvre de cette allocation pilotée font l'objet d'une présentation plus détaillée en appendice de la présente section.

4.2.3. Frais des opérations

Les frais se rapportant aux opérations visées aux articles 4.2.1 et 4.2.2 ci-dessus sont alors supportés par les porteurs de parts concernés.

4.3. Emploi des revenus

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réinvestis dans le plan ayant généré ces revenus et produits.

4.4. Société de gestion

La société de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises précités est la société Crédit agricole Asset Management, société anonyme au capital de 546 162 915 €, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452.

Crédit agricole Asset Management est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP 04000036.

4.5. Dépositaire

Le dépositaire est Caceis Bank, société anonyme au capital de 310 000 000 €, dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 692 024 722.

4.6. Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par :

– Creelia société en nom collectif au capital de 24 000 000 €, dont l'adresse postale est TSA 90206, 26956 Valence Cedex 9,

– ou par chacune des caisses régionales de Crédit agricole mutuel.

(ci-après dénommés le teneur de registres).

Article 5

Conseil de surveillance du fonds commun de placement multi-entreprises

Conformément au règlement du FCPE visé à l'article 4.1, pour les entreprises adhérant au PEI ou au PERCO-I de branche, le conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises, institué en application de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, est composé de :

– 2 membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés ;

– un nombre de membres représentant les employeurs désignés par les organisations syndicales patronales signataires de l'accord, égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés.

Dans tous les cas, le nombre de représentants des entreprises sera au plus égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à trois exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et non pas élus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant s'effectue dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative du conseil de surveillance ou, à défaut, de l'entreprise et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres.

Le conseil de surveillance peut :

– présenter des résolutions aux assemblées générales ;

– demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation ;

– décider des fusions, scissions et liquidations du fonds ;

– agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scission et liquidation).

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son président, soit à la demande des 2/3 au moins de ses membres, soit sur l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés (à l'exception des décisions de changement de dépositaire et/ou de société de gestion nécessitant la majorité des 3/4) ; en cas de partage, la voix du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de gestion assiste, dans la mesure du possible, aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s'il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et, au minimum, par un membre présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des membres présents à la réunion, porteurs de parts et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

Article 6

Prise en charge des frais de fonctionnement

6.1. Frais de tenue des comptes individuels

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PERCO-I.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

6.2. Frais de gestion du fonds commun de placement multi-entreprises

Le total des frais sur encours (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation...), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des fonds. Les commissions de souscription sur les versements aux fonds sont supportées par les bénéficiaires.

Article 7

Information des bénéficiaires

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d'information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, un exemplaire du présent accord. Tout nouvel embauché recevra un livret d'épargne présentant le dispositif et dont le contenu sera défini par voie réglementaire.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PERCO-I est également remis à tout bénéficiaire.

En application de l'article R. 3332-15 du code du travail, l'établissement teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PERCO-I.

Chaque bénéficiaire reçoit directement, au moins une fois par an, un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie le montant du précompte effectué au titre de la CSG, de la CRDS et des prélèvements sociaux.

Article 8

Départ d'un salarié

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

– l'identification du bénéficiaire ;

– la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;

– l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte ;

– l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le FCPE et tenus à sa disposition par le dépositaire jusqu'au terme du délai prévu au 7° de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale (30 ans).

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

Article 9

Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail peut demander qu'elles soient affectées dans le plan.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié visé à l'article 3.1 ci-dessus.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise.

Article 10

Sortie du champ d'application de la convention collective

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 11

Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

Les sommes affectées au PERCO-I seront disponibles à compter du départ à la retraite.

Les avoirs détenus dans le PERCO-I peuvent être exceptionnellement remboursés avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

a) L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

b) Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-O-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

c) L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

d) La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-5 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

e) L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptible d'être débloqués.

Article 12

Retrait des fonds

6 mois avant la délivrance de ses avoirs, chaque participant sera informé par courrier adressé à son domicile des différentes options et des conditions dans lesquelles il pourra souscrire une rente viagère auprès de Prédica.

Cependant, les parties signataires de l'accord ont souhaité ouvrir la possibilité d'une délivrance des fonds détenus dans le présent PERCO-I en capital.

L'épargne devenue disponible à l'issue du délai de blocage peut ainsi, au choix du bénéficiaire :

– être débloquée sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.

Dans ce cas, le bénéficiaire se rapprochera de l'assureur désigné par le teneur de compte, au moment de la demande de déblocage.

L'assureur désigné est Prédica, compagnie d'assurances, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris.

La rente viagère à titre onéreux est imposée à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui varie en fonction de l'âge du débirentier ;

– être débloquée en capital en une fois seulement ou de manière fractionnée.

Le déblocage en capital bénéficie des avantages fiscaux et sociaux attachés à l'épargne salariale, à l'exception de la perception de la CSG, de la CRDS et des prélèvements sociaux.

Le bénéficiaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces deux modes.

Conformément aux dispositions de l'article R. 3334-3 du code du travail, l'épargnant précise son choix concernant le mode de délivrance de ses avoirs lors du déblocage des sommes.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Article 13

Durée

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du PERCO-I ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 11 du règlement annexé, pour chacun des participants inscrits au registre du PERCO-I à la date de cette dénonciation.

L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 2222-6 du code du travail.

Appendice à la section 3

Critères de choix et liste des formules de placement

Les signataires de l'accord souhaitaient proposer une offre de gestion labellisée par le comité intersyndical de l'épargne salariale, assurant ainsi aux épargnants :

– des supports de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable ;

– une place majoritaire accordée aux salariés au sein du conseil de surveillance du fonds ;

– un très bon rapport qualité-prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur l'offre CAAM label de Crédit agricole Asset Management qui, grâce aux fonds du plus sécurisé au plus dynamique constituant l'offre, permet d'offrir aux adhérents une large palette de supports de placement.

La composition et la stratégie de placement des fonds sont présentées dans le tableau suivant.

Nom du fonds	Composition	Stratégie	Sécurité	Performance espérée	Durée de placement minimum conseillée
CAAM label Monétaire	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	****	*	Pas de durée minimale
CAAM label Prudence	10 % actions européennes 10 % actions françaises 70 % produits de taux	Dynamiser son portefeuille en continuant à privilégier la prudence	***	**	2 à 4 ans
CAAM label Équilibre	25 % actions européennes 25 % actions françaises 50 % produits de taux	Allier performance et sécurité	**	***	3 à 5 ans
CAAM label Dynamique	40 % actions européennes 40 % actions françaises 20 % produits de taux	Rechercher la performance à moyen terme	*	****	5 ans minimum
CAAM label Équilibre solidaire	Majoritairement investi en actions dont au moins 5 % en titres émis par des entreprises solidaires	Rechercher la performance à moyen terme en participant à un investissement solidaire	*	****	> 5 ans

Appendice à la section 2

L'option PERCO-I Piloté

L'option PERCO-I Piloté est une technique de gestion automatisée visant à sécuriser progressivement l'épargne de chaque bénéficiaire en fonction de l'horizon de placement choisi par lui.

Une approche de la retraite par horizon

Chaque bénéficiaire choisit son horizon de placement :

– avant son départ en retraite, s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale ;

– à son départ en retraite ;

– ou après son départ en retraite.

En choisissant l'option PERCO-I Piloté, il opte pour un pilotage totalement individualisé de ses avoirs dans le temps, en fonction de son horizon de placement, avec un arbitrage automatisé entre actions, obligations et produits monétaires. La répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est en effet adaptée chaque année à son horizon de placement. Le bénéficiaire ne peut donc en aucune façon intervenir ni dans le choix des supports de placement, ni dans leur répartition.

(Document non reproduit, consultable sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives.)

Grille d'allocation susceptible d'être ajustée en fonction d'évolutions majeures des marchés.

Cette gestion spécifique se fonde notamment sur des études historiques (depuis 1950, marchés français et étrangers) montrant que, sur le long terme, les actions offrent les meilleures performances nettes d'inflation, et que l'allongement de la durée du placement atténue sensiblement, sur l'ensemble de la période, le risque (mesuré par la volatilité) lié aux variations des marchés financiers. Pour chaque niveau de risque, il existe donc une allocation d'actif optimale entre actions, obligations et produits monétaires permettant de maximiser le rendement.

Un pilotage individualisé

Une allocation d'actifs est définie chaque année en fonction de l'horizon choisi, la part des actifs les plus sécuritaires augmentant progressivement pour réduire la part des placements « risqués » dans son investissement global.

À titre d'exemple, pour un bénéficiaire ayant un projet à échéance de 8 ans, ses investissements seront investis à hauteur d'environ 52 % en CAAM label Dynamique et 48 % en CAAM label Prudence.

2 ans avant la date prévue de liquidation de ses avoirs, ils seront investis à 35 % en CAAM label Prudence et à 65 % en CAAM label Monétaire.

Chaque trimestre, un ajustement des supports de placement permet de corriger les écarts entre la répartition définie pour l'année en cours et la valorisation en fin de trimestre des différents supports : la répartition des avoirs du bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée pour se caler sur l'allocation cible de l'année en cours.

Cette répartition se fait sur les trois fonds suivants :

– CAAM label Monétaire ;

– CAAM label Prudence ;

– CAAM label Dynamique,

dont les classes d'actifs sont utilisées pour parvenir à l'allocation cible de l'année retenue.

Ainsi, dès que le bénéficiaire a précisé son horizon d'investissement, les versements qu'il effectue tout au long de l'année sont investis chaque trimestre dans tout ou partie de ces supports de façon que l'allocation cible soit atteinte.

Lors de son premier versement, si le bénéficiaire souhaite retenir cette option, il indique sur son bulletin de versement :

– l'option retenue : PERCO-I Piloté ;

– et l'horizon de son placement.

Si aucune option n'est cochée, c'est l'option PERCO-I Libre qui s'appliquera par défaut.

Les ajustements par rapport à la grille de répartition du profil de référence ont lieu le 20 du dernier mois de chaque trimestre civil, ou le premier jour ouvré suivant. Le premier ajustement a été fixé au plus tard le 21 mars 2005.

Les versements sont automatiquement investis sur le fonds CAAM label Monétaire à réception du bulletin de versement. Dès la première date d'ajustement suivant le versement, l'affectation de l'épargne est modifiée de façon que la totalité des avoirs sous allocation pilotée soient répartis selon l'allocation cible de l'année en cours.

La constatation de l'évolution des valeurs liquidatives des supports de placement s'effectue le 20 du dernier mois de chaque trimestre civil, ou le premier jour ouvré suivant en prenant comme référence la dernière valeur liquidative connue. Les arbitrages sont automatiquement réalisés pour maintenir la répartition de l'année en cours.

Toute demande de remboursement, totale ou partielle, d'avoirs détenus sous l'option Gestion pilotée sera traitée le lendemain ouvré de la date de réception de la demande.

Le bénéficiaire reçoit chaque trimestre un relevé qui l'informe des arbitrages effectués et de la position de ses avoirs sur son dispositif PERCO-I.

S'il quitte l'entreprise, il continue de bénéficier de l'option PERCO-I Piloté qui, sauf renonciation expresse de sa part, prendra fin à l'issue de la durée de placement définie par le bénéficiaire.

Le bénéficiaire peut à tout moment choisir l'option PERCO-I Piloté en adressant au teneur de compte un nouveau bulletin de versement mentionnant le choix de l'option. S'il désire faire entrer dans l'option PERCO-I Piloté ses avoirs déjà détenus en option PERCO-I Libre, les arbitrages sont réalisés au premier ajustement suivant.

Le bénéficiaire peut à tout moment modifier son horizon de placement en adressant une demande écrite au teneur de compte. Toutefois, il est rappelé au bénéficiaire qu'une modification fréquente de l'horizon de placement peut nuire à la performance de ses avoirs.

Le bénéficiaire peut mettre fin à tout moment à l'option PERCO-I Piloté en adressant une demande écrite au teneur de compte, dans les mêmes conditions qu'un désinvestissement telles que reprises ci-dessus.

Les frais éventuels liés à l'option PERCO-I Piloté sont à la charge de l'épargnant, sauf décision de prise en charge par l'entreprise.

ART.

Les organisations syndicales et professionnelles soussignées ont convenu ce qui suit dans l'objectif de mettre en place un plan d'épargne interentreprises (PEI) commun à l'ensemble du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire n° 3305 du 12 juillet 2001.

Préambule

La présente section a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à court et/ou moyen terme dans le cadre du PEI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Le présent PEI de branche (ou le « Plan ») est mis en place conformément aux dispositions du titre III intitulé « Plans d'épargne salariale » du livre III de la troisième partie du code du travail.

En mettant en place un dispositif d'épargne salariale de branche, les parties signataires entendent souligner l'intérêt qui s'attache à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) associé à un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI), en vue de faciliter l'accès des salariés des petites entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale et à l'épargne retraite dans les conditions fixées par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 , la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, et la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008,ainsi que les textes réglementaires pris pour leur application.

Elles souhaitent promouvoir et développer les instruments juridiques et financiers pouvant permettre au personnel des sociétés concernées de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages sociaux et fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, en application du livre III de la troisième partie du code du travail.

Elles considèrent également que, pour faciliter la promotion et le développement de ces instruments, il est utile de s'appuyer, en particulier, sur les structures et les moyens dont elles disposent, ainsi que ceux de la société responsable de la gestion des fonds, pour une large information des bénéficiaires sur l'existence et la nature de ce dispositif de branche.

Champ d'application. - Adhésions

Le dispositif d'épargne salariale s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1.1 ci-dessus, à l'exclusion de celles qui ont mis en place ou mettront en place un PEE et/ou un PERCO ou un PERCO-I qui leur est propre.

Toutefois, à l'occasion de la négociation de tout plan d'épargne d'entreprise ou de groupe, ainsi que de tout accord d'intéressement, l'employeur est tenu de remettre aux négociateurs le texte du présent accord, de ses annexes et de tous avenants ultérieurs. Ces mêmes textes seront portés à la connaissance du personnel, lorsque l'adhésion au PEI fait office d'accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le règlement, sections 1 et 2 visées ci-dessous, fixe les règles applicables lorsqu'une entreprise adhérente du plan d'épargne vient à sortir du champ professionnel ou territorial du présent accord.

Règlement et gestion du plan d'épargne

Le règlement du plan d'épargne est annexé au présent accord. Il comprend deux sections autonomes : section 1 le PEI, section 2 le PERCO-I, le tout constituant l'annexe VI à la présente convention.

L'organisme responsable de la gestion des fonds est le Crédit agricole Asset Management, la tenue de registre des sommes affectées aux PEI et PERCOI étant confiée à CREELIA ou à chacune des caisses régionales du Crédit agricole.

Commission de suivi

Une commission de suivi, composée des signataires de l'accord et de représentants de la société de gestion, se réunira une fois par an, en principe à l'occasion de la réunion paritaire sur l'évolution des salaires minimaux de la branche pour faire le point sur l'accord. Les membres de la commission recevront, à cette occasion, différentes informations concernant :

- le reporting d'activité ;

- le reporting financier ;

- la gestion socialement responsable ;

- la gestion du fonds solidaire.

Article 1er

Formalités d'adhésion au plan

L'adhésion de l'entreprise se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teneur de registres.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre, elle fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

Article 2

Bénéficiaires

Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PEI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté d'un salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des 12 mois qui la précèdent.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leurs conjoints s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée au 1er alinéa.

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au plan sans pouvoir effectuer de nouveaux versements, hormis le cas où ils ont intégré une entreprise relevant du présent PEI. En outre, lorsque le versement de la participation ou de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cette participation ou cet intéressement dans le plan.

Article 3

Alimentation du PEI

3.1. Versements volontaires des bénéficiaires

Le montant annuel des sommes pouvant être versé par chaque bénéficiaire ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. La limitation est fixée à 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale pour les conjoints collaborateurs ou associés des chefs d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PEI. En revanche, les droits inscrits à un compte épargne-temps et monétarisés ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de ce plafond, à condition qu'ils servent à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée, au sein d'un même groupe, ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif de valeurs mobilières investies dans le capital de l'entreprise. Cette acquisition n'étant pas possible dans un plan d'épargne interentreprises, les droits inscrits à un compte épargne-temps et monétarisés seront pris en compte pour l'appréciation de ce plafond.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intéressement) effectués sur ces plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires soit à tout moment par chèque ou par prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie, soit de façon exceptionnelle par prélèvement ou par chèque.

À cette fin, les bénéficiaires indiqueront la fréquence de versement souhaitée ainsi que l'affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PEI doit être d'un minimum de 15 €.

3.2. Versements complémentaires des employeurs (abondement)

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 6.1 et peuvent également ajouter aux versements volontaires, y compris l'intéressement, et à la participation aux résultats de l'entreprise affectée au plan par les bénéficiaires, des versements complémentaires appelés abondements. En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements des salariés, l'aide de l'entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente sélectionnera la (les) formule(s) d'abondement applicable(s) dans les fourchettes et selon les paliers suivants :

– entre 10 % et 300 % des versements bénéficiaires, par multiple de 10 ;

– et avec un plafond d'abondement soit compris entre 100 € et le plafond mentionné à l'article L. 3332-11 du code du travail par multiple de 100 €, soit égal à ce même plafond.

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un seul plafond (exemple : l'entreprise abonde les versements volontaires à hauteur de 100 % avec un plafond de 1 000 €), ou pour une formule dégressive en retenant 2 taux et 2 plafonds (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 50 % les versements volontaires jusqu'à un plafond de 100 €, puis à hauteur de 20 % jusqu'à un plafond de 1 000 €).

En application de l'article L. 3332-11 du code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées annuellement à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

La formule choisie peut être remplacée, au maximum une fois par an, par une autre formule de la grille. Toute modification de la formule d'abondement devra immédiatement être portée à la connaissance des bénéficiaires.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

3.3. Intéressement

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI ; dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de comptes ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au plan.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l'intéressement au présent PEI perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

3.4. Participation

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation à la réalisation du PEI.

L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de comptes.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et affectée au PEI pourront faire l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

3.5. Compte épargne-temps

Le transfert des droits inscrits à un compte épargne-temps vers le PEI s'effectuera dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements.

En application de l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale, l'intéressement, la participation et l'abondement attribués aux bénéficiaires, seront assujettis à un forfait social déterminé par la loi à la charge de l'employeur.

Article 4

Gestion des sommes collectées

4.1. Supports de placement

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) suivants :

– CAAM label Monétaire ;

– CAAM label Équilibre ;

– CAAM label Prudence ;

– CAAM label Équilibre solidaire ;

– CAAM label Dynamique.

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le fonds commun de placement multi-entreprises CAAM label Monétaire.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont directement investies dans le FCPE CAAM label Monétaire, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres fonds de son choix.

En application de l'article R. 3332-10 du code du travail, les versements volontaires des adhérents au plan, les versements complémentaires des employeurs, les primes d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du plan ainsi que les sommes attribuées aux

salariés au titre de la participation et affectées au plan doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employés à l'acquisition de parts d'un ou des fonds communs de placement multi-entreprises mentionnés ci-dessus.

Le présent plan comporte en annexe les critères de choix, la liste des formules de placement et la notice d'information de l'autorité des marchés financiers (AMF) des fonds communs de placement multi-entreprises précités.

4.2. Modalités de modification de choix de placement

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Les frais se rapportant à ces opérations sont supportés par les porteurs de parts concernés.

4.3. Emploi des revenus

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent plan sont obligatoirement réinvestis dans le plan ayant généré ces revenus et produits.

4.4. Société de gestion

La société de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises précités est la société Crédit agricole Asset Management, société anonyme au capital de 546 162 915 €, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452.

Crédit agricole Asset Management est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP 04000036.

4.5. Dépositaire

Le dépositaire est Caceis Bank, société anonyme au capital de 310 000 000 €, dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 692 024 722.

4.6. Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par :

– Creelia société en nom collectif au capital de 24 000 000 €, dont l'adresse postale est TSA 90206, 26956 Valence Cedex 9 ;

– ou par chacune des caisses régionales de Crédit agricole mutuel,

(ci-après dénommés le teneur de registres).

Article 5

Conseil de surveillance du fonds commun de placement multi-entreprises

Conformément au règlement du FCPE visé à l'article 4.1, pour les entreprises adhérant au PEI ou au PERCO-I de branche, le conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises, institué en application de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, est composé de :

– 2 membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés ;

– un nombre de membres représentant les employeurs désignés par les organisations syndicales patronales signataires de l'accord égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés.

Dans tous les cas, le nombre de représentants des entreprises sera au plus égale à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à trois exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et non élus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant s'effectue dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative du conseil de surveillance ou, à défaut, de l'entreprise et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres.

Le conseil de surveillance peut :

– présenter des résolutions aux assemblées générales ;

– demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation ;

– décider des fusions, scissions et liquidations du fonds ;

– agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scission et liquidation).

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son président, soit à la demande des 2/3 au moins de ses membres, soit sur l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés (à l'exception des décisions de changement de dépositaire et/ou de société de gestion nécessitant la majorité des 3/4) ; en cas de partage, la voix du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de gestion assiste dans la mesure du possible aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s'il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et au minimum par un membre présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des membres présents à la réunion, porteurs de parts et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

Article 6

Prise en charge des frais de fonctionnement

6.1. Frais de tenue des comptes individuels

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

6.2. Frais de gestion du fonds commun de placement multi-entreprises

Le total des frais sur encours (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation...), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des fonds. Les commissions de souscription sur les versements aux fonds sont supportées par les bénéficiaires.

Article 7

Information des bénéficiaires

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d'information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, ainsi qu'à tout nouvel embauché, un exemplaire du présent accord. Tout nouvel embauché recevra un livret d'épargne présentant le dispositif et dont le contenu sera défini par voie réglementaire.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PEI est également remis à tout bénéficiaire.

En application de l'article R. 3332-15 du code du travail, l'établissement teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI.

Chaque bénéficiaire reçoit directement au moins une fois par an un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie le montant du précompte effectué au titre de la CSG, de la CRDS et des prélèvements sociaux.

Article 8

Départ d'un salarié

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

– l'identification du bénéficiaire ;

– la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;

– l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte ;

– l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le FCPE et tenus à sa disposition par le dépositaire jusqu'au terme du délai prévu au 7° de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale (30 ans).

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

Article 9

Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail peut demander qu'elles soient affectées dans le présent plan.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié visé à l'article 3.1.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité.

Article 10

Sortie du champ d'application de la convention collective

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 11

Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

Les sommes provenant des versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, ainsi que de l'abondement éventuel de l'employeur sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du dernier jour du sixième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été effectués.

Les sommes provenant du versement de la participation sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des

sommes correspondantes dans des conditions fixées par décret. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation.

Si la participation est versée au PEI, la date de disponibilité de l'intégralité des sommes versées au cours d'une même année est ramenée à celle de la participation.

Les sommes placées dans le PEI peuvent exceptionnellement être remboursées avant l'expiration du délai défini ci-dessus dans les cas suivants :

a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;

c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

d) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2º et 3º de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-O-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, surendettement, où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code du commerce et de l'article L. 3253-12 du code du travail.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

Article 12

Retrait des fonds

Les parts du FCPE devenues disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas permettant la levée de ladite indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande est adressée à l'établissement teneur du registre des comptes individuels désigné à l'article 4.6.

Les porteurs de parts qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme du délai d'indisponibilité conservent leurs avoirs dans le PEI et continuent de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus-values.

Article 13

Durée

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du PEI ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 12 du règlement annexé, pour chacun des participants inscrits au registre du PEI à la date de cette dénonciation.

L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 2222-6 du code du travail.

Appendice à la section 2

Critères de choix et liste des formules de placement

Les signataires de l'accord souhaitaient proposer une offre de gestion labellisée par le comité intersyndical de l'épargne salariale, assurant ainsi aux épargnants :

– des supports de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable ;

– une place majoritaire accordée aux salariés au sein du conseil de surveillance du fonds ;

– un très bon rapport qualité-prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur l'offre CAAM label de Crédit agricole Asset Management qui, grâce aux fonds du plus sécurisé au plus dynamique constituant l'offre, permet d'offrir aux adhérents une large palette de supports de placement.

La composition et la stratégie de placement des fonds sont présentées dans le tableau suivant.

Nom du fonds	Composition	Stratégie	Sécurité	Performance espérée	Durée de placement minimum conseillée
CAAM label Monétaire	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	****	*	Pas de durée minimale
CAAM label Prudence	10 % actions européennes 10 % actions françaises 70 % produits de taux	Dynamiser son portefeuille en continuant à privilégier la prudence		**	2 à 4 ans
CAAM label Equilibre	25 % actions européennes 25 % actions françaises 50 % produits de taux	Allier performance et sécurité	***	***	3 à 5 ans
CAAM label Dynamique	40 % actions européennes 40 % actions françaises 20 % produits de taux	Rechercher la performance à moyen terme	**	****	5 ans minimum
CAAM label Equilibre solidaire	Majoritairement investi en actions dont au moins 5 % en titres émis par des entreprises solidaires	Rechercher la performance à moyen terme en participant à un investissement solidaire	*	****	> 5 ans

ART.

En application de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 relative au développement de la participation et de l'actionnariat salarié, en cas d'échec des négociations, les employeurs qui, en raison de l'effectif de leur entreprise (inférieur à 50 salariés), ne sont pas soumis au régime obligatoire de la participation peuvent mettre en place unilatéralement un régime de participation volontaire au sein de leur entreprise.

Le présent accord dispense ces employeurs de conclure un accord de participation dans leur entreprise. Dans ce cas, ils doivent se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, information des bénéficiaires).

Il en est de même pour les entreprises de 50 salariés et plus confrontées à un échec des négociations sur la participation, obligatoire compte tenu de leur effectif, sous réserve de ne pas avoir dépassé le délai de 1 an à compter de l'exercice entraînant l'assujettissement à la participation. Un procès-verbal d'échec, dont un exemplaire sera remis à l'inspection du travail, sera rédigé et conservé.

Les entreprises et leurs salariés concernés bénéficient alors des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation.

Article 1er
Formule de calcul

Les droits attribués au personnel au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, imposables au taux de droit commun de l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au 2e alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts et diminués de l'impôt correspondant.

Une somme représentant la rémunération, au taux de 5 % l'an, des capitaux propres est retranchée de ces bénéfices. L'assiette de la réserve spéciale de participation inclut des bénéfices exonérés d'impôt sur les sociétés et exclut, à compter du 1er janvier 2008, le report des déficits constatés au cours des exercices antérieurs de plus de 5 ans à l'exercice en cours.

Le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise.

La moitié du chiffre ainsi obtenu constitue la réserve spéciale de participation.

Toutefois, lorsqu'une provision pour investissement a été constituée au titre de l'exercice précédent, son montant est ajouté, pour le calcul de la réserve spéciale de participation, au bénéfice net défini au 1er alinéa ci-dessus.

Les droits attribués aux salariés sont calculés dans chaque entreprise selon la formule suivante :

(Bénéfice net – 5 % capitaux propres / 2) x (masse salariale / valeur ajoutée)

dans laquelle :

Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au 1er alinéa de l'article 4.1 ci-dessus, après corrections (notamment après réintégration de la provision pour investissement...).

Capitaux propres : les capitaux propres (capital social, primes liées au capital social, réserves, le report à nouveau, provisions qui ont supporté l'impôt et provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application de dispositions particulières du code général des impôts), investis en France.

Les montants du bénéfice net après corrections et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise comme à son personnel.

Les redressements éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le juge des impôts, font l'objet, lorsqu'ils sont définitifs, d'une attestation rectificative.

Le complément de participation correspondant à la rectification est majoré de l'intérêt, au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées couru depuis le premier jour du cinquième mois de l'exercice qui suit celui ayant fait l'objet du redressement, jusqu'au jour de l'inscription au compte de la réserve spéciale de participation.

Masse salariale : représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (art.L. 242-1 du code de la sécurité sociale). Doivent également être prises en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation les indemnités de congés payés versées pour le compte de l'employeur par des caisses agréées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 3141-30 du code du travail. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences liées à un congé de maternité ou un congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle visées à l'article L. 3324-6 du code du travail, dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Valeur ajoutée : la valeur ajoutée comprend les charges de personnel, les impôts, taxes et versements assimilés (à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires), les charges financières, les dotations de l'exercice aux amortissements, les dotations de l'exercice aux provisions (à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles) et le résultat courant avant impôts.

L'entreprise doit effectuer le versement au dépositaire avant le premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise doit compléter ce versement par un intérêt de retard (au profit des salariés) égal à 1, 33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

Article 2
Répartition de la réserve spéciale de participation

Les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont réparties entre les bénéficiaires proportionnellement aux salaires perçus.

Il s'agit des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Doivent également être prises en compte les indemnités de congés payés versées pour le compte de l'employeur par des caisses agréées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 3141-30 du code du travail. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences liées à un congé de maternité ou un congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle visées à l'article L. 3324-6 du code du travail, dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Toutefois, le salaire de chaque bénéficiaire n'est pris en compte, pour le calcul de cette répartition, que jusqu'à concurrence de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les bénéficiaires visés au 2e alinéa de l'article L. 3323-6 du code du travail, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En outre, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire, au titre d'un exercice, ne peut excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale sur la base d'un exercice de 12 mois. Le plafond considéré est celui qui est obtenu par la moyenne arithmétique des plafonds mensuels en vigueur pour l'exercice au titre duquel les droits des bénéficiaires sont nés.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles définies aux articles L. 3324-5 et L. 3324-6 du code du travail font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au 2e alinéa de l'article L. 3323-6 de ce même code, auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels déterminé par décret. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus n'auraient pu être mises en distribution, demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article 3
Modalités de gestion

Une fois réparties, le bénéficiaire pourra demander le paiement immédiat de tout ou partie de la somme lui revenant au titre de la participation calculée au titre de l'exercice écoulé.

Le bénéficiaire disposera d'un délai de 15 jours à compter de la date d'émission du document d'information qui lui sera transmis pour formuler sa demande. Le document d'information mentionnera :

– le montant qui lui est attribué ;

– le délai dans lequel il peut demander le paiement immédiat de tout ou partie du montant lui revenant.

Pour les bénéficiaires qui n'auront pas demandé le paiement immédiat, ces sommes seront versées dans le PEI et gérées conformément aux dispositions de l'article 4.1 de la section 2 du présent accord.

Ainsi, les sommes issues de la participation sont directement investies dans le fonds commun de placement d'entreprise CAAM label Monétaire, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, sans frais et à tout moment, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres fonds communs de placement d'entreprise susmentionnés, à savoir :

– CAAM label Équilibre ;

– CAAM label Prudence ;

– CAAM label Équilibre solidaire ;

– CAAM label Dynamique.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 4.2 de la section 2 du présent accord, chaque bénéficiaire peut, par la suite, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds commun de placement d'entreprise à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité.

Les frais se rapportant à ces opérations sont alors supportés par les porteurs de parts concernés.

La société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires sont respectivement définis aux articles 4.4, 4.5 et 4.6 de la section 2 du présent accord.

Le délai d'indisponibilité et les cas dans lesquels ces sommes peuvent exceptionnellement être débloquées sont déterminés à l'article 11 de la section 2 du présent accord.

Article 4
Information collective

Il appartient au chef d'entreprise d'informer les salariés par tout moyen approprié (affichage, circulaire de la direction...) de l'existence d'un droit à participation, ainsi que de la formule de calcul et des modes de répartition et de gestion.

Il est précisé que tout salarié qui désire consulter ou détenir le texte du présent accord peut l'obtenir auprès du service du personnel ou de son employeur.

En application de l'article D. 3323-13 du code du travail, l'employeur doit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, présenter un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation. Dans toutes les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rapport doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Les entreprises non soumises au régime obligatoire de la participation, adhérant au présent PEI et ayant décidé la mise en place de la participation financière dans leur entreprise sont tenues d'informer la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont elles relèvent de l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord, ainsi que de ses modalités d'application (notamment la date d'effet).

Article 5
Information individuelle

Chaque bénéficiaire reçoit, à la suite de tout versement effectué pour son compte, une fiche distincte de son bulletin de salaire indiquant que la société de gestion est chargée de la gestion du fonds commun de placement multi-entreprises et comportant :

– le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice concerné ;

– le montant des droits qui lui sont attribués ;

– les montants de CSG et CRDS ;

– la date à laquelle ces droits deviendront disponibles ;

– l'indication des cas dans lesquels les droits peuvent être exceptionnellement liquidés par anticipation.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la RSP.

Ces documents sont également adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Tout salarié nouvellement recruté par une entreprise ayant adhéré au plan d'épargne interentreprises se verra remettre au moment de la conclusion de son contrat de travail un livret d'épargne salariale, présentant le dispositif et dont le contenu sera défini par un texte réglementaire.

SECTION 5

Avenant : Annexe IX : Compte épargne-temps (Avenant n° 71 du 15 janvier 2019)

Source officielle Légifrance

ART.

Nota : l'annexe IX correspond à l'ancien article 5.17 de la convention collective (voir article 25 de l'avenant n° 71 du 15 janvier 2019).

La mise en oeuvre d'un régime épargne-temps pour les salariés qui le souhaitent doit être faite par un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, ou ne disposant pas de délégués syndicaux, pourront après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel lorsqu'ils existent, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, un compte épargne-temps selon le régime ci-dessous.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront appliquer le dispositif qui suit après information individuelle des salariés.

Objectif

Le compte épargne-temps a pour but de permettre au salarié de capitaliser du temps en vue de financer des congés non rémunérés, de financer des prestations de retraite ou d'alimenter un plan d'épargne entreprise ou interentreprises. Ces points sont repris dans la liste ci-après.

Il peut aussi être utilisé pour :

-financer des congés sans solde prévus par la réglementation ;

-financer des congés pour convenance personnelle en vue de permettre l'embauche de remplaçants temporaires ;

-financer des actions de formation décidées à l'initiative du salarié et suivies pour partie en dehors du temps de travail dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;

-indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel ;

-indemniser la cessation anticipée de l'activité d'un salarié âgé de plus de 50 ans, de manière progressive ou totale ;

-alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif d'entreprise (PERCO) ou interentreprises (PERCOI) selon les modalités déterminées par les textes législatifs, réglementaires et l'annexe VII de la convention collective ;

-financer des prestations de retraite à caractère collectif et obligatoire dans le cadre d'un dispositif de retraite supplémentaire d'entreprise ;

-permettre le rachat d'annuités manquantes pour la retraite pour les années d'études supérieures ou pour les années où les cotisations versées n'ont pas permis la validation de 4 trimestres d'assurance.

Il est alimenté par du temps déjà acquis ou par certains éléments de rémunération.

Le système est basé sur le volontariat.

Mise en oeuvre : le compte épargne-temps est ouvert aux salariés volontaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et comptant 1 an d'ancienneté à l'ouverture du compte ou à la date de leur adhésion au compte.

ART. 1er

Le salarié peut choisir d'alimenter son compte épargne-temps exclusivement par :

- les majorations pour heures supplémentaires ;

- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agissent de la contrepartie obligatoire en repos éventuellement due au-delà du contingent conventionnel annuel ou du repos compensateur équivalent ;

- les majorations de salaire pour travail de nuit ;

- les majorations de salaire pour travail exceptionnel du dimanche ;

- une partie de la 5e semaine de congés payés ;

- les jours de repos accordés aux cadres et aux agents de maîtrise autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou en heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ;

- une partie de la réduction de la durée du travail, dans la limite de 35 % des jours de réduction de la durée du travail par année ;

- congés d'ancienneté, dans la limite de ceux prévus à l'article 7.1 ci-après ;

- tout ou partie des primes et indemnités conventionnelles ;

- les sommes issues de l'épargne salariale.

La décision du salarié d'alimenter son compte par l'un ou les éléments figurant ci-dessus vaut pour une année civile. Il peut modifier sa décision pour la ou les années suivantes.

Les dépôts ne peuvent excéder 8 jours ouvrés ou 1/10 de la rémunération mensuelle du salarié par année civile.

ART. 2

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour des périodes égales à 4 semaines ; toutefois, cette disposition n'est pas applicable lorsque le compte est utilisé pour des actions de formation.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

La demande de congé doit être formulée 2 mois avant la date de départ effective.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé. Lorsqu'il s'agit d'un congé pour convenance personnelle, cette règle sera celle du congé sabbatique.

Le nombre de salariés en congé simultanément à ce titre ne peut excéder 10 % des effectifs.

ART. 3

Les conditions d'utilisation du compte épargne-temps pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO) sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les conditions d'utilisation du compte épargne-temps pour alimenter le plan d'épargne interentreprises (PEI) sont définies à l'annexe VI de la convention collective.

ART. 4

Tout élément, en temps ou en argent, affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire brut en vigueur à la date de son affectation.

Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur. La rémunération mensuelle est alors divisée par 22 jours.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

Le congé est rémunéré mensuellement à l'échéance habituelle de la paie.

Le compte épargne-temps est débité de 1 jour pour chaque jour ouvré d'absence.

ART. 5

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif pour le calcul des congés payés, de la prime annuelle et de l'ancienneté.

À l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son emploi.

ART. 6

En cas de rupture du contrat, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits qu'il a acquis dans son compte épargne-temps, en temps et en argent, à la date de la rupture.

L'indemnité sera alors calculée sur la base du salaire perçu au jour de son versement.

ART. 7

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale d'un même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies dans le cadre des accords d'entreprise portant sur le compte épargne-temps, à défaut par accord des parties.

SECTION 6

Avenant : Annexe XIII : Partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis (Avenant n° 56 du 21 avril 2016 relatif à l'apprentissage et au partenariat CFA)

Source officielle Légifrance

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction.
Il entrera en vigueur le jour de sa signature.
Il modifie la convention collective nationale en créant une annexe XIII « Partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis ».

ART. 6

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.
Les parties signataires conviennent de demander son extension, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART. 2

Afin de sélectionner les établissements formant le réseau des CFA partenaires de la branche, la CPNE est chargée de lancer autant d'appels à candidature que nécessaire, lui permettant de recueillir des dossiers d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui sont ensuite reçus par des représentants de la branche.

Pour l'année 2017, les partenaires sociaux décident de reconduire les sept CFA sélectionnés en 2016, à savoir :

– CFA Corot (Marseille) ;
– CFA Rabelais (Dardilly) ;
– CFA CEPROC (Paris) ;
– CFA de la boulangerie et de la pâtisserie (Paris) ;
– CFA 3IFA (Alençon) ;
– CFA ALMEA (Châlons-en-Champagne) ;
– CFA Le Moulin Rabaud (Limoges).

La liste des partenaires de la branche a vocation à être complétée et affinée au fil des années, dans le respect d'une procédure d'appels à candidatures, pour lesquels la CPNE devra notamment prendre en compte l'équilibre entre les différentes régions, afin de permettre une répartition équilibrée des CFA partenaires sur le territoire national.

Le partenariat 2017 sera formalisé avec chaque CFA par une convention reprenant notamment les objectifs généraux, les engagements réciproques et les modalités de fonctionnement.

La FCD est mandatée pour procéder à sa signature au nom de la branche.

ART. 3

La CPNE est chargée de déterminer le montant de la somme versée à chacun des établissements sélectionnés, dans le respect d'une enveloppe maximale totale fixée pour l'année 2017 à 1,2 % de la collecte professionnalisation de la branche.

Les parties signataires demandent au FORCO, OPCA de la branche, de procéder au versement des dotations, au plus tard le 15 juillet 2017.

Afin de permettre au FORCO de remplir ses obligations envers les conseils régionaux avant le 15 mai, la CPNE informe le CA de l'OPCA, au plus tard au cours de la première quinzaine de mai, de la liste des CFA partenaires sélectionnés pour l'année qui suit et du montant de la dotation allouée à chacun d'entre eux sur les fonds de la professionnalisation.

Chaque CFA mobilise les fonds versés dans le respect des dispositions réglementaires, et dans le cadre des objectifs fixés dans la convention de partenariat signée avec la branche visée à l'article 2.

ART. 4

La CPNE est chargée du suivi du présent accord et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle a constitué un comité de pilotage des actions du réseau, composé des directeurs des CFA partenaires et de représentants de la branche. Il se réunit au moins une fois par an.

La CPNE est chargée du suivi du fonctionnement du réseau, ainsi que du partenariat de la branche avec chacun des CFA qu'elle rencontrera régulièrement.

Un bilan complet sera demandé tous les ans à chaque CFA partenaire. Il comprendra notamment :

– le détail des actions menées en lien avec les objectifs de la convention initiale ;
– les projets pour l'année à venir ;
– les chiffres des effectifs d'apprentis dans la branche, des taux de réussite aux examens, des taux de rupture ...

Sur la base de ce bilan, la CPNE formulera, à la commission paritaire nationale, ses propositions sur la reconduction du partenariat pour l'année à venir.

ART. 1er

Les parties signataires maintiennent le choix d'une priorité donnée aux métiers de bouche, et décident qu'au titre de l'année 2019 le partenariat de la branche vise exclusivement des CFA dispensant des certifications (diplômes de niveaux V et IV et CQP) conduisant aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs que la mise en place d'un partenariat entre des CFA « métiers de bouche » et la branche, vise à la fois à démontrer la pertinence de l'apprentissage en tant que voie d'accès privilégiée et d'excellence pour l'exercice de certains métiers, et à démontrer la pertinence de la branche en tant que voie d'accès privilégiée à une formation initiale d'excellence pour les apprentis.

Les priorités de ce partenariat sont les suivantes :
– favoriser le développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage au sein des entreprises de la branche ;
– développer des actions innovantes fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence) ;
– valoriser les métiers de bouche et les formations y conduisant (diplômes et CQP de la branche) ;
– lutter contre les tensions de recrutement constatées sur ces métiers, en favorisant notamment la recherche et la sélection de candidats pour les entreprises.

ART. 2

Afin de sélectionner les établissements formant le réseau des CFA partenaires de la branche, la CPNE est chargée de lancer autant d'appels à candidature que nécessaire, lui permettant de recueillir des dossiers d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui sont ensuite reçus par des représentants de la branche.

Les partenaires sociaux décident de reconduire pour l'année 2019, la liste des CFA partenaires de la profession en 2018 :
– CFA COROT (Marseille, région Provence-Alpes-Côte d'Azur) ;
– CFA Rabelais (Dardilly, région Auvergne-Rhône-Alpes) ;
– CFA CEPROC (Paris, région Île-de-France) ;
– CFA de la boulangerie et de la pâtisserie (Paris, région Île-de-France) ;
– CFA 3IFA (Alençon, région Normandie) ;
– CFA ALMEA (Châlons-en-Champagne, région Grand Est) ;
– CFA Le Moulin Rabaud (Limoges, région Nouvelle-Aquitaine) ;
– URMA des Pays de la Loire (Sainte-Luce-sur-Loire, région Pays de la Loire) ;
– URMA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;
– CFA CM CCI du Cher (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;
– URMA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;
– CFA CM CCI du Cher (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;
– CFA La Noue (Longvic, région Bourgogne-Franche-Comté) ;
– CFA Polyvalent (Marzy, région Bourgogne-Franche-Comté).

La liste des partenaires de la branche a encore vocation à être complétée et affinée au fil des années, dans le respect d'une procédure d'appels à candidatures, pour lesquels la CPNE devra notamment prendre en compte l'équilibre entre les différentes régions, afin de permettre une répartition des CFA partenaires sur le territoire national au regard des besoins de la branche.

Le partenariat 2019 sera formalisé avec chaque CFA par une convention reprenant notamment les objectifs généraux, les engagements réciproques et les modalités de fonctionnement de la relation.

ART. 3

La CPNE est chargée de déterminer le montant de la somme versée à chacun des établissements sélectionnés, dans le respect d'une enveloppe maximale totale fixée pour l'année 2019 à 2 % de la collecte professionnalisation de la branche.

Les parties signataires demandent à l'OPCOMMERCE, OPCO de la branche, de procéder au versement des dotations, au plus tard le 15 juillet 2019.

Afin de permettre à l'OPCOMMERCE de remplir ses obligations envers les conseils régionaux avant le 15 mai, la CPNE informe le CA de celui-ci, au plus tard au cours de la première quinzaine de mai, de la liste des CFA partenaires sélectionnés pour l'année qui suit et du montant de la dotation allouée à chacun d'entre eux sur les fonds de la professionnalisation.

Chaque CFA mobilise les fonds versés dans le respect des dispositions réglementaires, et dans le cadre des objectifs fixés dans la convention de partenariat signée avec la branche et visée à l'article 2.

ART. 4

La CPNE est chargée du suivi du présent accord et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle a constitué un comité de pilotage des actions du réseau, composé des directeurs des CFA partenaires et de représentants de la branche. Il se réunit au moins une fois par an.

Par ailleurs, des groupes de travail composés de représentants des CFA et de représentants de la branche se réunissent plusieurs fois par an.

La CPNE est chargée du suivi du fonctionnement du réseau, ainsi que du partenariat de la branche avec chacun des CFA.

Un bilan complet sera demandé tous les ans à chaque CFA partenaire. Il comprendra notamment :
– le détail des actions menées en lien avec les objectifs de la convention initiale ;
– les projets pour l'année à venir ;
– les chiffres des effectifs d'apprentis dans la branche, des taux de réussite aux examens, des taux de rupture ...

Sur la base de ce bilan ainsi que des éléments fournis par l'observatoire de branche, la CPNE formulera, à la commission paritaire nationale, ses propositions sur la reconduction du partenariat pour l'année à venir.

ART.

Considérant que l'apprentissage constitue la voie d'accès privilégiée à un certain nombre de métiers de la branche, en particulier les métiers de bouche, les partenaires sociaux signataires ont souhaité, dans le cadre de l'accord paritaire national du 21 janvier 2016 relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle « 100 000 chances pour demain », définir une politique de branche en la matière, afin de contribuer à son développement quantitatif et qualitatif :
– en se fixant un objectif de conclusion de 12 000 contrats d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, correspondant à une progression des contrats d'apprentissage de 10 % par rapport au nombre de contrats estimés pour la période 2012-2013-2014 ;
– en appuyant cet objectif sur la construction d'un réseau de CFA partenaires de la profession.
Le présent accord a pour objet, conformément aux articles L. 6332-16 et R. 6332-81 du code du travail, de déterminer les conditions de mise en place de ce partenariat et de mobilisation des fonds de la professionnalisation par le FORCO, OPCA de la branche.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 3 du 10 avril 2003 relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail

Source officielle Légifrance

ART. TITRE VIII

Hygiène, santé et sécurité au travail

(voir la convention collective)

Article 9

Date d'application

Le présent avenant s'appliquera le premier jour du mois suivant la publication de son arr^eté d'extension au Journal officiel.

Article 10

Publicité

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

Article 11

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 10 avril 2003.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 4 du 7 juillet 2003 relatif à l'épargne salariale et au plan d'épargne salariale

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale, conforme au titre 4 du livre IV du code du travail, et plus particulièrement aux articles L. 443-1-1 et L. 443-1-2 dudit code. Ce dispositif est destiné à collecter et orienter l'épargne salariale dans les cadres juridiques du plan d'épargne interentreprises (PEI) *et du plan partenarial d'épargne salariale volontaire interentreprises (PPESVI)* (1).

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 6 février 2004.

ART. 2

L'article 3.9 prend l'intitulé " Epargne salariale " et est rédigé ainsi qu'il suit :

(voir cet article)

ART. 7

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 7 juillet 2003.

ART. 3

L'annexe VI " Salaires minimaux " devient l'annexe VII.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du plan d'épargne ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés aux articles 12 (PEI) et 11 (PPESVI) des règlements annexés, pour chacun des participants inscrits au registre du plan d'épargne à la date de cette dénonciation. L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du code du travail.

ART. 5

Le présent accord entre en vigueur le 1er octobre 2003. Avant cette date, les parties signataires concluront avec le Crédit Lyonnais Asset Management, organisme responsable de la gestion des fonds, une convention de gestion du plan d'épargne et choisiront la dénomination commerciale du plan d'épargne.

ART. 6

Le présent accord et ses annexes feront l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 5 du 26 novembre 2003 relatif au travail de nuit

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de modifier et compléter les dispositions relatives au travail de nuit de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

> **NOTA**
> L'avenant est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'accès à la formation (arrêté du 7 mai 2004).

ART. 4

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

ART. 2

L'article 5-12 " Travail de nuit " prend la rédaction suivante :

(voir cet article)

> **NOTA**
> L'avenant est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'accès à la formation (arrêté du 7 mai 2004).

ART. 3

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel ; le décompte des heures ou nuits prévues au 5-12.2 ci-dessus s'effectuant à partir de cette même date.

Cet article est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-1 du code du travail (arrêté du 7 mai 2004).

> **NOTA**
> L'avenant est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'accès à la formation (arrêté du 7 mai 2004).
>
> Cet article est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-1 du code du travail (arrêté du 7 mai 2004).

ART. 5

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 26 novembre 2003.

SECTION 10

Avenant : Accord du 4 octobre 2004 relatif à la mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Constatant que :

- l'extension de l'avenant CCN n° 9 du 9 juin 2004 ne pourra intervenir avant la fin de l'année 2004 ;

- l'application des dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Journal officiel du 5 mai 2004 relatives à la professionnalisation entrent en vigueur à compter du 1er octobre 2004,

les organisations signataires décident de fixer au 1er octobre 2004 l'application de leur accord.

Cette décision sera notifiée par la FCD à l'OPCA de branche, le FORCO, afin que les prises en charge financières soient réalisées, pour l'ensemble des entreprises de la branche, sans discontinuité, permettant ainsi d'accompagner la dynamique suscitée par l'accord précité en matière d'insertion et de professionnalisation.

Fait à Paris, le 4 octobre 2004.

SECTION 11

Avenant : Adhésion par lettre du 22 mai 2007 de la fédération des services CFDT aux avenants des 28 septembre et 20 décembre 2006

Source officielle Légifrance

ART.

Pantin, le 22 mai 2007.

La fédération des services CFDT, domiciliée tour Essor,14, rue Scandicci,93508 Pantin Cedex, à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle,109, rue Montmartre,75002 Paris.

Madame, Monsieur,

La fédération des services CFDT déclare avoir adhéré à l'avenant n° 16 du 28 septembre 2006 portant sur la mise en place d'un régime de prévoyance et à l'avenant du 20 décembre 2006 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 3305).
Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

P.J. : Courrier adressé aux signataires de l'avenant n° 16 du 28 septembre 2006 et de l'avenant du 20 décembre 2006 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 3305).

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 19 du 2 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale (art. 3.8)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant actualise l'article 3.9 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire relatif à l'épargne salariale, au regard des dispositions de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, et des conséquences du rachat du Crédit lyonnais par le Crédit agricole.

ART. 2

L'article 3. 9 de la CCN est modifié comme suit :
Préambule :
Le premier alinéa est rédigé comme suit :
« En mettant en place un dispositif d'épargne salariale de branche, les parties signataires entendent souligner l'intérêt qui s'attache à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) associé à un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI), en vue de faciliter l'accès des salariés des petites entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale et à l'épargne retraite dans les conditions fixées par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, ainsi que les textes réglementaires pris pour leur application. »
3. 9. 2. Règlement et gestion du plan d'épargne :
Le 2e alinéa est rédigé comme suit :
« L'organisme responsable de la gestion des fonds est Crédit agricole Asset Management, la tenue de registre des sommes affectées aux PEI et PERCOI étant confiée à CREELIA ou à chacune des caisses régionales du Crédit agricole. »

ART. 3

Le présent avenant s'appliquera le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ART. 5

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 13

Avenant : Avenant n° 24 du 17 juillet 2008 relatif aux qualifications professionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet la mise à jour de la liste des qualifications professionnelles et des actions pouvant donner lieu à :
— la validation de certificats de qualification professionnelle ;
— la conclusion de contrats ou périodes de professionnalisation.
La liste définie à l'article 2 du présent avenant se substitue à sa date d'entrée en vigueur à celle figurant actuellement en annexe II du titre XII de la convention collective nationale.

ART. 2

Liste des qualifications professionnelles et des actions :
— pouvant donner lieu à la validation de certificats de qualification professionnelle ;
— pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation.

QUALIFICATION-ACTION	DÉFINIE LE...	CQP ADOPTÉ LE...	CQP MIS À JOUR LE...	DURÉE DU CONTRAT de professionnalisation
Employé de commerce	24 mai 1995	11 mars 1996	21 septembre 2006	6 à 9 mois
Délégué commercial	24 mai 1995			
Manageur de rayon	15 mai 1996	25 juin 1996	23 novembre 2005	12 à 24 mois 12 mois pour les niveaux III et IV
Vendeur produits frais traditionnel	19 février 1998	1er juillet 1998	23 novembre 2005	9 à 12 mois
Préparateur de commandes	14 mars 2000	Remplacé le 27 novembre 2007 par le CQPI agent logistique		
Hôte (sse) de caisse	14 décembre 2000 avec cahier des charges du contrat de professionnalisation. Mise à jour le 27 juin 2001.			6 à 8 mois
Employé commercial	Niveaux I et II, définition CCN 1er janvier 1999. Cadrage CPNE le 21 mai 2003 : Niveau IV de formation initiale requis maximum.			6 mois
Agent de sécurité	Niveau II, définition CCN 1er janvier 1999. Cadrage CPNE le 21 mai 2003 : Niveau IV de formation initiale requis maximum.			6 mois
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 novembre 2005	10 à 18 mois
Manageur de petite unité commerciale	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mois
Vendeur conseil	21 septembre 2006	21 septembre 2006		9 à 12 mois
Animateur de rayon	20 septembre 2007	20 septembre 2007		9 à 12 mois
Agent logistique (CQP interbranches)	27 novembre 2007	27 novembre 2007		9 à 12 mois
Bilan de compétences	16 novembre 2006			

ART. 3

Le présent avenant s'applique à compter du 1er juillet 2008.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail de Paris.

ART. 5

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 27 du 5 novembre 2008 portant modification de l'article 7.5.1.1

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 et a pour objet la modification de l'article 7. 5. 1. 1.

ART. 2

Il est ajouté à l'article 7. 5. 1. 1 :
« e) Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge : 5 jours ouvrés. »

ART. 3

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique : depot.accord@travail.gouv.fr.

ART. 5

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 28 du 13 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des salariés de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.
Ses dispositions se substituent, à sa date d'entrée en vigueur, à celles figurant au titre XI actuel de la convention collective nationale.

ART. 2

Le champ d'application du présent accord est celui de la conventioncollective nationale du commerce de détail et de gros à prédominancealimentaire défini à l'article 1. 1 de ladite convention.

ART. 3

Le titre XI de la convention collective nationale prend la rédaction suivante.

TITRE XI
GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

Préambule

Les partenaires sociaux sont engagés dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les entreprises devront mettre en oeuvre avec leurs salariés.
Le secteur du commerce de détail et de gros alimentaire connaît depuis quelques années des changements importants. Après la période de développement et de forte croissance, analysée notamment lors du contrat d'étude prospective conduit par la branche en 1989, le secteur rencontre une situation économique moins favorable et fait face à des évolutions.
La compréhension de ces changements est essentielle pour permettre au secteur d'identifier les leviers d'adaptation au service de sa pérennité et de son développement, dont les éléments majeurs sont le maintien et le développement des compétences des salariés.
Ainsi, la seconde étude prospective sur les métiers et l'emploi, réalisée dans le cadre d'un contrat d'études prospectives et des travaux de l'observatoire prospectif du commerce, publiée en mai 2008, analyse les mutations que le secteur connaît tant au niveau économique, sociétal avec toutes les conséquences en termes de consommation, de réglementation que d'organisation, et décrit l'effet de l'introduction ou du développement de nouvelles technologies en cours. Elle anticipe un tassement de la croissance de l'emploi, plus ou moins important selon le contexte économique, et analyse les besoins en compétences par grande famille de métiers. Elle préconise un certain nombre d'actions pour le développement de l'employabilité et de la sécurisation des parcours des salariés, notamment par le développement des compétences. Elle préconise également des actions pour le développement de la professionnalisation et des parcours qualifiants, en particulier pour certains publics prioritaires, salariés sur des métiers en évolution. Elle préconise enfin des actions pour l'amélioration de l'intégration des nouveaux entrants, en particulier des jeunes. Ces actions de fond ont été définies de façon transversale aux 3 scénarios économiques envisagés et doivent être mises en oeuvre quel que soit le scénario, même si leur application, dans le temps, pourra être modulée en fonction des évolutions possibles envisagées par chaque scénario.
Les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les résultats de cette étude pour définir les dispositions du présent accord :
— les enjeux de la GPEC ;
— les moyens d'une dynamique durable d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation ;
— les leviers de promotion et de construction de parcours de professionnalisation pour tous, salariés expérimentés et nouveaux entrants ;
— l'accompagnement des entreprises, en particulier les plus petites, dans une logique GPEC.
Enfin, les partenaires sociaux soulignent leur volonté de jouer pleinement leur rôle et de prendre leurs responsabilités pour la mise en œuvre de ces dispositions.

Article 11.1
Les enjeux de la GPEC

Les signataires rappellent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art.L. 2242-15 à L. 2242-18 du code du travail).
Le présent accord établit une dissociation entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, et des mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et de licenciements économiques. Ces mesures ne font pas l'objet de l'accord.
La GPEC, démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en œuvre et à encadrer les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation triennale prévue par la loi.
Pour autant, les signataires décident de promouvoir la logique de GPEC auprès de toutes les entreprises de la branche, en particulier les plus petites.
La GPEC donne la possibilité aux salariés de la branche d'accéder à des changements de poste, à la promotion professionnelle, à de nouveaux métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.
Pour cela, la GPEC s'appuie sur des mesures pour l'identification des besoins collectifs et individuels, l'organisation du travail, la mobilité professionnelle et/ou géographique, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Les entreprises de la branche s'appuieront sur le contrat d'études prospectives publié en mai 2008, qui relève 8 grands axes de changement ayant un impact sur le contenu des métiers :
— le développement des nouvelles technologies ;
— le renforcement de la dimension managériale ;
— la déclinaison de concepts de points de vente avec une prise en compte de la demande locale des clients ;
— le développement du tout libre-service et le maintien « au plus juste » des rayons traditionnels ;
— une recherche de différenciation par les services offerts ;
— le développement de la polyactivité ;
— l'accompagnement de la vente et la montée en exigence de conseil ;
— la mutualisation des fonctions supports.
En fonction de ces axes de changements, le présent accord permet aux entreprises de mettre en cohérence :
— l'évolution de l'emploi et des compétences en fonction des changements économiques, technologiques, démographiques ;
— les processus d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ;
— l'accès à la formation par la mobilisation des moyens mis à disposition ;
— l'organisation et les conditions de travail ;

— la mobilité professionnelle et la promotion ;
— les priorités définies pour les publics les plus concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

Article 11.2
Dynamique d'observation et de prospective emploi-formation

Les signataires ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les territoires.

11.2.1. Le comité de pilotage paritaire des missions confiées
à l'observatoire prospectif du commerce

Les missions de veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications ont été définies par l'accord relatif à la formation professionnelle du 9 juin 2004 et confiées à l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO (cf. chapitre III, titre XII). Ces missions, reprises par le présent accord, sont confirmées dans leur dimension prospective, pour donner au commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire des informations utiles sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, en particulier en termes de contenu d'activités, de besoins en compétences et de besoins en formation.
Le présent accord précise le fonctionnement du comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire prospectif du commerce.L'article 12. 13 est ainsi remplacé :
« Un comité de pilotage paritaire définit les travaux confiés à l'observatoire prospectif du commerce, il veille à leur mise en oeuvre et à leur suivi.
Il est composé :
— d'un collège salariés comprenant 2 représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;
— d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.
Son fonctionnement est confié à la commission paritaire nationale de l'emploi, qui le réunit de façon ad hoc et au moins 2 fois par an :
— pour le bilan des travaux d'une année et l'élaboration du cahier des charges des attentes de la profession pour l'année suivante, à destination de l'observatoire prospectif du commerce, en fonction des financements disponibles. Il peut prévoir dans ce cahier des charges, selon les travaux prévus, le recours à des consultants spécialisés, choisis éventuellement sur appel d'offres ;
— pour le suivi des travaux. Le comité rend un avis sur l'état d'avancée des travaux, leurs résultats et préconise les orientations ou les actions nécessaires.
Pour une bonne coordination avec le FORCO, le responsable de l'observatoire prospectif du commerce est invité aux réunions du comité de pilotage paritaire. De plus, les partenaires sociaux porteront à la connaissance du conseil d'administration du FORCO le cahier des charges annuel des travaux confiés à l'observatoire. »

11.2.2. La commission paritaire nationale de l'emploi

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément au titre IX et à l'article 12.15, la CPNE de la branche suit régulièrement les données issues des travaux de l'observatoire prospectif du commerce. La commission a un rôle général de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des certificats de qualification professionnelle (CQP et CQPI) permettant la validation de l'acquisition par la formation ou par l'expérience, des compétences utiles dans la profession.

11.2.3. La diffusion des résultats des études d'observation
et de prospective emploi-formation

Les données recueillies et analysées par le comité de pilotage paritaire des travaux confiés à l'observatoire prospectif du commerce sont mises à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et canaux appropriés selon les caractéristiques de celles-ci, en vue :
— d'aider les partenaires sociaux de la branche à :
— définir les axes et priorités de la formation dans la branche ;
— détecter les évolutions susceptibles de justifier, dans la branche, d'actions d'anticipation ;
— faire les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
— définir les qualifications utiles dans la profession et justifiant la création ou la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ceux-ci, les signataires rappellent les termes de l'article 12. 7 concernant les commissions professionnelles consultatives, en particulier du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'agriculture : ils soulignent la nécessité de travailler ensemble au sein de ces commissions et demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi de jouer le rôle d'intermédiaire et de coordinateur en la matière ;
— suivre et adapter, au besoin, les classifications ;
— d'apporter des informations pouvant aider les entreprises à :
— définir leur propre politique de formation ;
— mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
— gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
— développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.
Ces données sont à la disposition des partenaires sociaux des entreprises pour leur démarche GPEC.
Enfin, ces données sont également mises à disposition des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et organismes de formation concernés par la profession, et des régions.

11.2.4.L'accompagnement de cette dynamique au niveau territorial

Les signataires renforcent les termes de l'article 12.14 concernant la promotion des besoins de la branche et des réponses à y apporter, dans les territoires et dans les entreprises, notamment les PME.
Ainsi, le comité de pilotage paritaire défini à l'article 11.2.1 ci-dessus envisagera systématiquement, lors de l'élaboration du cahier des charges visé dans le même article, la dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire prospectif du commerce. Notamment, le tableau de bord des

données sociales annuelles défini à l'article 12.11 pour l'élaboration du rapport annuel de branche sera décliné tous les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales seront mises à disposition comme prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux acteurs régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 11.3

Construction des parcours de professionnalisation

11.3.1.L'employabilité des salariés et la sécurisation des parcours

11.3.1.1. Les moyens pour permettre à chaque salarié d'être acteur de ses parcours

A. — La généralisation des entretiens professionnels

Les signataires modifient les dispositions de l'article 12.2.1 remplacées par :
« Les signataires demandent aux différents acteurs formation de la branche — les entreprises, les partenaires sociaux, la CPNE, le FORCO — de contribuer à faciliter l'information sur les possibilités et dispositifs de formation professionnelle à l'attention des salariés, afin de permettre à chacun de devenir acteur de ses parcours de professionnalisation.
Ils soulignent le rôle essentiel que joue l'entretien professionnel en la matière.
Celui-ci, réalisé pendant le temps de travail et considéré comme temps de travail effectif, pour tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté, vise à l'élaboration de propositions en matière d'actions de formation professionnelle. Il pourra être conduit suivant le guide joint en annexe (annexe I, titre XII). Il est réalisé si possible une fois par an et au minimum tous les 2 ans.
Les partenaires sociaux demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi de définir, parmi les critères d'affectation des dotations complémentaires au titre du plan de formation pour l'année 2009, la formation à la conduite de l'entretien professionnel.
Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en termes de planification et de support pour la formalisation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions. Elles sont également incitées à analyser chaque année le taux de réalisation des entretiens annuels.
Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :
— les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ainsi qu'à l'information en matière de prospective emploi-formation mise à la disposition des partenaires sociaux et des entreprises tel que prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus ;
— le point sur les compétences du salarié ;
— l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification, ou de développer une nouvelle qualification ;
— le point sur les souhaits de formation du salarié relatifs à sa qualification et à son évolution professionnelle ;
— l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
— l'échange sur les projets du salarié sur son parcours professionnel ;
— les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
— les propositions en matière d'actions de formation professionnelle et de conditions de réalisation de ces actions.
L'annexe I du titre XII est modifiée en conséquence.

B. — L'entretien professionnel de seconde partie de carrière

Le paragraphe suivant est intégré après le 2e alinéa de l'article 3.2.2.1.1 sur les évolutions de carrière :
« Outre l'entretien professionnel visé au 12.2.1, les partenaires sociaux prévoient qu'à compter de son 45e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié puisse bénéficier d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, selon l'évolution de ses compétences, les éventuelles modifications organisationnelles impactant son poste de travail, ses attentes et les perspectives offertes par l'entreprise.
Cet entretien professionnel pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle.
Cet entretien a également pour objectif d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de sa carrière, d'anticiper la seconde partie de la vie professionnelle et enfin d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.
Véritable acteur de son évolution professionnelle, le salarié doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et en lien avec les objectifs de l'entreprise, un plan de formation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution de carrière ou d'évolution vers d'autres emplois. Doit pouvoir en outre être abordée le thème du tutorat, dont les missions peuvent être confiées aux salariés seniors, détenant des compétences spécifiques, disposant d'une légitimité professionnelle et motivés pour s'impliquer dans les relations intergénérationnelles, tel que prévu à l'article 11.3.3.
Les employeurs informeront les instances représentatives du personnel des modalités pratiques de mise en oeuvre de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, ainsi que les thématiques qui y sont abordées conformément aux dispositions précédentes.
Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra faire la demande d'un nouvel entretien, dans la mesure du possible, auprès d'un nouvel interlocuteur ou, à défaut, auprès de la personne l'ayant réalisé. »

C.-Le bilan de compétences

Il est ajouté en début d'article 12.3.2.7 :
« Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences. »
Il est rappelé, conformément au 3.2.1.1, que chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre

en dehors du temps de travail. Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.
Enfin, les signataires précisent que le financement des actions de bilan de compétences est assuré soit par l'entreprise elle-même, soit par le FORCO, sur la base du forfait horaire défini au 12.3.2.7 de 60 €, dans la limite de 1 440 € par an par salarié, soit par le FONGECIF dans le cadre d'un congé bilan de compétences.
Le bilan de compétences pourra éventuellement être réalisé à la demande du salarié, dans le cadre d'une utilisation de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF), pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle. »

D. — Le passeport formation

Les signataires décident de relancer la promotion du modèle de passeport élaboré conformément aux objectifs de l'accord formation du 9 juin 2004.L'article 12.2.2 « Permettre au salarié la traçabilité de ses compétences en particulier par le passeport formation » est remplacé par :
« Les signataires ont élaboré un modèle de passeport formation, inspiré du CV européen et adapté aux spécificités du secteur du commerce et de la distribution. Ils rappellent que ce modèle est à la disposition des entreprises et des partenaires sociaux, sur demande au secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi.
Ils incitent à sa promotion lors du premier entretien professionnel.
L'employeur fournit au salarié qui en fait la demande les attestations de présence et, si possible, l'historique des actions de formation continue suivies dans l'entreprise.
11.3.1.2.L'encouragement au développement de la mobilité professionnelle

A. — Principes

Les signataires encouragent la mobilité sous toutes ses formes : il s'agit d'encourager les changements de poste, l'accès à de nouveaux métiers et la promotion professionnelle (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qualification et donnant de nouvelles responsabilités aux salariés. Les formes d'organisation du travail faisant découvrir aux personnes les activités nouvelles sont confortées avec un accompagnement professionnel adapté.
La généralisation de certains dispositifs d'entreprise tels que les parcours qualifiants pour les salariés évolutifs est encouragée.
Conformément à l'article 10.4, l'égalité entre les femmes et les hommes pour la promotion interne et l'accès aux métiers de l'encadrement doit être visée.
De plus, la mobilité doit être facilitée, en particulier interformats, et du point de vente vers l'entrepôt et réciproquement, en particulier au sein d'un même groupe.
Le développement d'une culture identitaire de branche et la communication générale sur les métiers contribueront à lever les freins à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une image dévalorisée des autres métiers.

B. — L'information sur l'ensemble des métiers de la branche

La connaissance, par les salariés, des métiers et des perspectives d'emploi au sein de leur filière d'activité ou d'autres filières est une condition essentielle pour leur permettre de construire un projet individuel d'évolution professionnelle.
A cette fin, les entreprises préciseront à leurs salariés la famille professionnelle dont relève leur activité, ainsi que les principaux emploi existants au sein de chaque famille. Pour ce faire, l'entretien professionnel défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un outil approprié, et les entreprises pourront utiliser, si elles le souhaitent, les travaux issus de l'observatoire prospectif du commerce.
Plus largement, les signataires souhaitent développer la communication sur les métiers et les formations y conduisant, notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, afin de faciliter l'orientation et l'insertion professionnelle et de développer l'attractivité des métiers, notamment dans un contexte de difficultés de recrutement persistantes, en particulier sur les métiers de bouche.
Les travaux de l'observatoire prospectif du commerce, les actions prévues dans le cadre des conventions de coopération avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole sont autant de moyens qui doivent permettre la communication sur les besoins en recrutement et en compétences du secteur.

C. — Le développement du recours aux CQP interbranches

Les signataires rappellent les termes de l'article 12.1.2. Ils remplacent la dernière phrase dudit article par : « les signataires rappellent les outils de communication élaborés conformément à l'accord formation du 9 juin 2004, à disposition des entreprises et des partenaires sociaux auprès du secrétariat de la CPNE ».
Enfin, ils complètent l'article par :
« Les partenaires sociaux de la branche encouragent vivement le recours aux CQPI et leur développement, dès lors que la qualification visée peut concerner d'autres branches professionnelles, en particulier au sein du commerce. Pour cela, ils demandent l'appui du FORCO en termes de médiation interbranches du commerce, d'ingénierie et de gestion des CQP. »

D. — La conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi et la prise en compte des bassins d'emploi

Les signataires se félicitent des nombreuses initiatives d'entreprises pour un partenariat avec le service public de l'emploi. Afin d'améliorer la connaissance des besoins de la branche par les acteurs emploi et renforcer les termes de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les signataires envisagent la conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi, à travers l'élaboration d'une convention. Ils demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi d'élaborer un projet de partenariat. Cette proposition sera présentée à la commission paritaire de suivi du présent accord définie à l'article pour validation, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.
Pour faciliter la mise en oeuvre des dispositions prévues à l'article 10.5 en cas de licenciement collectif, les signataires insistent sur la nécessaire coopération entre les entreprises par bassin d'emploi, avec l'aide du service public de l'emploi dans le cadre du partenariat prévu ci-dessus.L'organisation territoriale du FORCO pourrait également représenter un appui.

E. — Faciliter l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi

Les signataires mobiliseront des moyens spécifiques disponibles notamment au FORCO et dans le cadre du partenariat avec le service public de l'emploi défini ci-dessus, pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.
Ces moyens sont adaptés aux besoins des bénéficiaires et liés à leurs projets professionnels définis en prenant appui sur les différents dispositifs visés au 11.3.1 ci-dessus, ainsi qu'aux besoins des entreprises. Ils peuvent viser des qualifications professionnelles, ainsi que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessous.

11.3.2. La professionnalisation et la construction de parcours qualifiants

11.3.2.1.L'accès à la formation professionnelle
Le développement des compétences par la formation professionnelle est l'une des voies pour développer la professionnalisation des salariés. Les partenaires sociaux ont donc la volonté à travers cet accord de renforcer les dispositions prévues par l'accord formation de 2004 pour faciliter l'accès à la formation.
11.3.2.2. Les publics prioritaires
La construction de parcours qualifiants nécessite l'élaboration de diagnostics individualisés des besoins en compétences. Les entreprises adapteront ces diagnostics individualisés et prendront en compte la spécificité des salariés relevant des catégories de publics dits prioritaires et définis à l'article 12. 3. 1 pour la construction des parcours.
11.3.2.3. Les besoins en compétences cibles

A.-Le développement des compétences « coeur de métier »

Les partenaires sociaux définissent le développement du professionnalisme des salariés dans leur métier, comme l'un des facteurs d'évolution professionnelle. Ils rappellent ainsi les priorités définies à l'article 12. 1 autour des compétences « coeur de métier » suivantes :
— accueil client, conseil, vente ;
— produits ;
— gestion, commerce, merchandising ;
— management ;
— logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

B. — Le développement des compétences nouvelles

L'évolution professionnelle des salariés relève également de facteurs propres à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son environnement concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en interaction constante, entraînent l'apparition de nouveaux besoins en compétences.
Les signataires s'engagent à promouvoir les résultats des études prospectives envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en termes de besoins en compétences nouvelles.
Ils rappellent les préconisations du CEP à l'horizon 2015 relatives à l'accompagnement de l'émergence de compétences nouvelles dans les domaines :
— du développement durable ;
— du marketing et de l'analyse de données ;
— de l'ingénierie et des méthodes logistiques ;
— des nouvelles technologies, notamment en caisse.
11.3.2.4. La place de la certification

A.- Les CQP et le développement des CQPI

Les partenaires sociaux confirment que le dispositif des certificats de qualification professionnelle qu'ils ont mis en place (cf. titre XII) représente un atout certain pour l'ensemble des salariés dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences.
L'annexe II du titre XII liste les CQP adoptés :
— employé de commerce ;
— manageur de rayon ;
— vendeur produits frais traditionnel ;
— boucher ;
— manageur de petite unité commerciale ;
— vendeur conseil ;
— animateur de rayon ;
— agent logistique (CQPI).
Au service de la qualification professionnelle et de la lisibilité des parcours professionnels, le CQP est la validation par la branche des compétences acquises tout au long de la vie professionnelle.C'est un levier de reconnaissance de l'expérience et du professionnalisme des salariés, qui permet également le développement des compétences grâce à la formation. Il certifie et garantit la maîtrise des compétences dans la profession.
Les partenaires sociaux ont donné une nouvelle ampleur au dispositif en adhérant à la charte CQPI (certificats de qualification professionnelle inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CQPI « Agent logistique ».
Le CQPI valide des capacités ou compétences professionnelles mises en oeuvre dans l'entreprise et qui sont communes à 2 ou plusieurs branches professionnelles.

Il est décidé de poursuivre la promotion du dispositif, tant auprès des entreprises que des salariés de la branche.
Il est décidé de demander au FORCO de contribuer à la coopération entre branches professionnelles du commerce pour élaborer des CQPI spécifiques aux qualifications du commerce, dès lors qu'elles auront identifié des qualifications professionnelles identiques ou proches et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

B. — L'accès aux diplômes notamment par la VAE

Inscrite parmi les priorités de la branche depuis 1994 (art. 12.3.2.5), les signataires rappellent l'intérêt de la VAE comme outil pour la certification visée au A ci-dessus, au service de la qualification professionnelle.
Compte tenu des besoins en compétences et des caractéristiques des salariés du secteur, la VAE représente un outil approprié pour le développement des compétences.C'est également un levier de promotion et de reconnaissance sociale important, au service de la motivation et de la fidélisation des salariés. En effet, on note la présence encore importante d'autodidactes et de salariés n'ayant pas de niveau de formation initiale particulier.
Il est décidé de poursuivre la promotion de la VAE.
D'une part, par l'encouragement aux expérimentations : celles-ci doivent accompagner les entreprises dans la prise en compte de dispositif individuel : informer les salariés, les encourager, faciliter l'accompagnement (individuel, collectif), accompagner la promotion interne et mieux identifier les besoins individuels de formation.
D'autre part, par la promotion de l'outil « Passerelles ». Les signataires rappellent l'intérêt de cet outil conçu par la profession en partenariat avec les ministères de l'éducation nationale, de l'emploi et de l'agriculture. Il a pour objectif de faciliter et de développer l'accès des salariés de la branche à la certification via la validation de leurs acquis professionnels. Il repose sur un travail de rapprochement des référentiels. Plus de 20 certifications — diplômes de l'éducation nationale, de l'enseignement agricole, CQP, titres du ministère du travail — ont ainsi été analysées, pour aboutir à la conception d'un logiciel de diagnostic d'acquis professionnels.
Conformément à l'article 12.3.2.5, les actions de validation des acquis de l'expérience sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire de 60 €, dans la limite de 24 heures par salarié.

11.3.3.L'intégration des nouveaux entrants

Les signataires considèrent que la formation des jeunes et leur adaptation aux besoins des entreprises sont déterminants pour leur intégration professionnelle en réponse aux difficultés suivantes :
— difficultés de recrutement persistantes dans les métiers de bouche et désaffection des jeunes pour la formation en apprentissage, en particulier dans les filières concernées ;
— questions démographiques caractérisées par l'arrivée de générations moins nombreuses et par le départ de générations pouvant générer une pénurie de main-d'oeuvre à moyen terme ainsi que des tensions accrues sur le marché du travail.
Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, ils décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion.
Ils réaffirment les dispositions du titre XII relatives au recours à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rapprochement avec les systèmes éducatifs, à la communication sur les métiers et les filières de formation intéressant la profession et au tutorat.
Concernant le tutorat ou le parrainage de jeunes, les partenaires sociaux reconnaissent la transmission des compétences comme un objectif prioritaire visant à renforcer le lien entre les générations, en facilitant les coopérations intergénérationnelles, en favorisant le partage et la transmission des compétences et en permettant l'assimilation de la culture de l'entreprise.
Ils rappellent en effet que le tutorat — ou parrainage de jeunes — garantit le maintien des compétences clés au sein de l'entreprise, compétences au niveau de formalisation variable. Considérant que ces compétences sont en particulier détenues par les seniors amenés, plus ou moins rapidement, à quitter l'entreprise, ils recommandent aux entreprises de soutenir la transmission des compétences par les seniors.

Article 11.4
La promotion de la logique de gestion prévisionnelle
en particulier pour les plus petites entreprises
11.4.1. L'entreprise, lieu de mise en œuvre opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Les données de la GPEC
La connaissance par les entreprises et les salariés des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différentes filières de la branche et de l'entreprise est une condition essentielle d'une démarche GPEC.
Celle-ci implique nécessairement la réunion d'un certain nombre d'éléments de cohérence pour établir la réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences dans l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils collectifs et individuels, doit être articulé avec la réflexion autour de la stratégie de l'entreprise. Il pourra s'appuyer sur les résultats à disposition conformément à l'article 11. 2. 4, des travaux de l'observatoire prospectif du commerce, établir la cartographie des compétences disponibles dans l'entreprise par famille de métiers, réunir les informations contenues dans le bilan social (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, niveaux de qualification...).
11.4.1.2. Les moyens pour la mise en oeuvre de la GPEC
Pour les signataires du présent accord, la mise en oeuvre d'actions dans le cadre de la GPEC dans l'entreprise repose sur la mise en cohérence :
— des données mobilisées pour la réalisation du diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;
— des mesures précisées au 11. 3 concernant l'employabilité et la sécurisation des parcours, la professionnalisation et la construction de parcours qualifiants, l'intégration des nouveaux entrants ;
— l'organisation du travail ;
— l'implication du personnel d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dans la GPEC, préparation et formation à la réalisation des entretiens professionnels...) ;
— l'implication des salariés et de leurs représentants.
11.4.1.3. Le dialogue social
Les signataires rappellent la place primordiale du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en oeuvre de la GPEC.
L'association dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, notamment au regard du rôle

qui est le leur en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle, constitue, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en oeuvre de la GPEC.

11.4.2. La mobilisation des entreprises

Les entreprises seront mobilisées sur le fait que la mise en œuvre de la GPEC relève de leur plan stratégique. Elles seront sensibilisées à la mise en place, après consultation des institutions représentatives du personnel, d'un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences, adapté à leurs spécificités, notamment leur taille, autour des dispositions prévues à l'article 11. 3 ci-dessus.
La commission paritaire nationale de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de cette mobilisation : supports de communication et voies de diffusion (appui du FORCO). Elle devra initier l'élaboration d'un plan d'actions dans les 4 mois suivant la signature du présent accord.

11.4.3.L'accompagnement méthodologique

Les signataires décident de proposer un accompagnement méthodologique aux entreprises de la branche par la conception d'un guide pratique sur la GPEC.
La conception de ce guide, incluse dans le plan d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, sera confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi.L'outil, spécifique au secteur, devra prévoir les rubriques suivantes :
— présentation de la loi et de ses fondements ;
— présentation du présent accord ;
— démarche de GPEC dans l'entreprise :
— guide de construction et de mise en oeuvre d'un projet GPEC ;
— rôle et consultation des instances représentatives du personnel, le CE et le CHSCT ;
— outils de la branche :
— résultats du CEP ;
— fiches métiers ;
— outil « Passerelles » ;
— CQP.

Article 11.5
Suivi de l'accord

Les signataires mettent en place une commission de suivi du présent accord. Elle est composée :
— d'un collège salariés comprenant 2 représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;
— d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.
Elle intervient en amont du comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire prospectif du commerce, pour définir les orientations du cahier des charges annuel. Elle intervient en aval sur l'évaluation des travaux réalisés, en particulier de leur dimension prospective.
Elle intervient en amont de la CPNE pour définir les orientations des missions confiées par le présent accord et en aval pour évaluer les travaux réalisés.
Si nécessaire, elle peut recourir à des consultants spécialisés pour la conduite de ces missions.
Les signataires décident de la réunir dans les 2 mois suivant la signature du présent accord. »

ART. 4 Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, pour une durée triennale.

ART. 5 Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail.

ART. 6 Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 29 du 16 janvier 2009 relatif aux qualifications professionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le présent avenant a pour objet la mise à jour de la liste des qualifications professionnelles et des actions pouvant donner lieu à :
— la validation de certificats de qualification professionnelle ;
— la conclusion de contrats ou périodes de professionnalisation.
La liste définie à l'article 2 du présent avenant se substitue à sa date d'entrée en vigueur à celle figurant actuellement en annexe II du titre XII de la convention collective nationale.

ART. 2

Liste des qualifications professionnelles et des actions :
— pouvant donner lieu à la validation de certificats de qualification professionnelle ;
— pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation.

QUALIFICATION / ACTIONS	DÉFINIE LE...	CQP ADOPTÉ LE...	CQP MIS À JOUR LE...	DURÉE DU CONTRAT de professionnalisation
Employé de commerce	24 mai 1995	11 mars 1996	21 septembre 2006	6 à 9 mois
Délégué commercial	24 mai 1995			
Manageur de rayon	15 mai 1996	25 juin 1996	23 novembre 2005	12 à 24 mois
				12 mois pour les niveaux III et IV
Vendeur produits frais traditionnels	19 février 1998	1er juillet 1998	23 novembre 2005	9 à 12 mois
Préparateur de commandes	14 mars 2000	Remplacé le 27 novembre 2007 par le CQPI agent logistique		
Hôte de caisse	14 décembre 2000 avec cahier des charges du contrat de professionnalisation.			6 à 8 mois
	Mise à jour le 27 juin 2001.			
Employé commercial	Niveaux I et II, définition CCN 1er janvier 1999.			6 mois
	Cadrage CPNE le 21 mai 2003 : niveau IV de formation initiale requis maximum.			
Agent de prévention et de sécurité	Cadrage CPNE le 16 janvier 2009	CQP APS délivré par le groupement national des professionnels de la sécurité (www.gnps.fr)		
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 novembre 2005	10 à 18 mois
Manageur de petite unité commerciale	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mois
Vendeur-conseil	21 septembre 2006	21 septembre 2006		9 à 12 mois
Animateur de rayon	20 septembre 2007	20 septembre 2007		9 à 12 mois
Agent logistique (CQP interbranches)	27 novembre 2007	27 novembre 2007		9 à 12 mois
Bilan de compétences	16 novembre 2006			

ART. 3

Le présent avenant s'applique à compter du 1er février 2009.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr.

ART. 5

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 17

Avenant : Avenant n° 33 du 21 avril 2010 portant actualisation de la convention

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant actualise les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des titres et articles existants.

ART. 2

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire défini à l'article 1.1 de ladite convention.

ART. 3

I. – L'article 1.1.1.1 est désormais rédigé comme suit :

« 1.1.1.1. Activités de commerce de détail

a) Commerce d'alimentation générale (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface inférieure à 120 m2), code NAF 47. 11B ;
b) Supérettes (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m2), code NAF 47. 11C ;
c) Supermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2 500 m2), code NAF 47. 11D ;
d) Hypermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente supérieure à 2 500 m2), code NAF 47. 11F ;
e) Commerce de détail de boissons exercé par les seules entreprises à succursales multiples dont les magasins sont gérés par des gérants mandataires non salariés, dont le statut est fixé aux articles L. 7322-1 et suivants du code du travail, code NAF 47. 25Z partiel ;
f) Elle s'applique aux sièges sociaux des entreprises dont l'activité principale ressort de la présente convention ainsi qu'aux activités annexes des magasins n'ayant pas une existence juridique propre (entrepôts de gros et demi-gros, centres auto, jardineries, cafétérias, centres de bricolage, e-commerce, “ drive-in ”...). »
II. – L'article 1.1.1.2 est désormais rédigé comme suit :

« 1.1.1.2. Activités de commerce de gros

Les codes NAF de l'INSEE mentionnés au regard des descriptifs d'activités économiques sont donnés à titre indicatif car avec l'entrée en vigueur de la nomenclature au 1er janvier 2008, les grossistes alimentaires non spécialisés sont répertoriés sous une seule rubrique qui ne caractérise pas leur activité avec précision.
En effet, un même grossiste, dont l'activité principale est à prédominance alimentaire, peut commercialiser sous un même toit ou dans des entrepôts différents : de l'épicerie et des liquides, des articles de droguerie, parfumerie-hygiène, des produits de bazar léger et des textiles, des produits frais... tous produits dits de grande consommation.
a) Centrales d'achats de produits de grande consommation appartenant aux entreprises du commerce de détail à prédominance alimentaire (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés), codes NAF 46. 17A et 46-17B partiel ;
b) Activité unique ou principale du commerce de gros de farines et produits pour boulangeries, code NAF 46. 38B partiel ;
c) Commerce de gros non spécialisé à prédominance alimentaire : l'activité consiste à fournir l'essentiel des produits alimentaires, mais aussi certains produits non alimentaires (droguerie, bazar léger...) de grande consommation vendus par les commerces de détail non spécialisés à prédominance alimentaire (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés).
Relèvent de cette activité les entreprises de commerce de gros à prédominance alimentaire qui vendent des produits de grande consommation en libre-service à des commerçants détaillants ou artisans censés payer comptant et emporter la marchandise, ainsi que celles non spécialisées également qui, à titre exclusif, fournissent aux collectivités privées et publiques et à la restauration, plusieurs catégories de produits alimentaires, code NAF 46. 39B (anciens codes NAF 51. 3W et 51. 3T partiel) ;
d) Elle s'applique aux activités annexes (usines, ateliers, garages...) ainsi que dans les sièges sociaux des entreprises visées au point 1.1 ci-dessus. »
III. – L'article 1.1.3 est désormais rédigé comme suit :

« Article 1.1.3
Activités non visées

La présente convention ne s'applique pas :
1.1.3.1. Aux magasins populaires, ainsi qu'aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives de consommateurs.
1.1.3.2. Au personnel des magasins tenus par des gérants mandataires non salariés dont le statut est fixé aux articles L. 7322-1 et suivants du code du travail.
1.1.3.3. Aux entreprises employant moins de 11 salariés qui relèvent de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.L'effectif des 11 salariés est calculé selon les modalités visées à l'article L. 2312-8 du code du travail ; les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de cet effectif.
En outre, la présente convention collective n'est applicable que si l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.
1.1.3.4. Aux entreprises relevant de la convention collective nationale de commerces de gros.
1.1.3.5. Aux commerces de gros non spécialisés (non alimentaires), code NAF classe 46.7.
1.1.3.6. Aux commerces de gros de produits agricoles bruts, code NAF classe 46.2.
1.1.3.7. Aux entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants distributeurs de levure.
1.1.3.8. Aux voyageurs-représentants-placiers qui bénéficient des dispositions de la convention nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975. »

ART. 4

Les articles 1.2.2 et 1.2.3 sont modifiés comme suit :
I. – Au 5e alinéa de l'article 1.2.2, la référence à l'article L. 132-12 du code du travail est remplacée par : « aux articles.L. 2241-1 et suivants du code du travail ».
II. – Au 1er alinéa de l'article 1.2.3, la référence à l'article L. 132-10 du code du travail est remplacée par : « l'article D. 2231-2 du code du travail ».

ART. 5

Sont modifiés les articles 1.5.1.2 et 1.5.2.4.
I. – L'article 1.5.1.2 est désormais rédigé comme suit :
« Les commissaires sont désignés pour 1 an respectivement par chacune des organisations intéressées, qui peuvent également pourvoir à leur remplacement. Ils peuvent être de nationalité étrangère. Le mandat des commissaires est renouvelable. »
II. – Au 4e alinéa de l'article 1.5.2.4, sont ajoutés en début de phrase les mots suivants :
« Sous réserve du respect du libre exercice, dans les conditions légalement définies, du droit de grève, ».

ART. 6

I. – Au 1er alinéa de l'article 1.6, la référence à l'article L. 132-9 du code du travail est remplacée par la référence à « l'article L. 2261-3 du code du travail ».
II. – Au 2nd et dernier alinéa de l'article 1.6, la référence à la direction départementale du travail et de l'emploi est remplacée par « direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). ».

ART. 7

Le 1er alinéa de l'article 2.3.2 est désormais rédigé comme suit :
« Les commissions paritaires de la branche sont constituées à part égale de représentants des organisations des employeurs et des organisations de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-7 du code du travail, ainsi qu'à l'article 11, III, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. »

ART. 8

A l'article 2.6, la référence aux articles L. 423-13, alinéa 3, et L. 433-9, alinéa 3, du code du travail figurant dans le préambule de l'article 2.6 est remplacée par la référence « aux articles L. 2314-23 et L. 2324-21 du code du travail ».

ART. 9

I. – Sont ajoutés après les mots : « de l'état de santé ou du handicap » les mots suivants : « de la grossesse ou de la maternité ».
II. – Sont ajoutés après les mots : « une race ou une ethnie » les mots suivants : « des convictions, ».
III. – Les mots : « des croyances religieuses » sont remplacés par les mots : « des convictions religieuses ».

ART. 10

I. – Est désormais rédigé comme suit l'article 3.1 :
« Conformément à l'article 10.4.2 de la présente convention collective, les entreprises organisent leur processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous.
Lors de l'engagement, les conditions d'emploi et de rémunération seront précisées par écrit.
Conformément à la directive 91/533/ CEE du 14 octobre 1991, et sans préjudice des informations obligatoires devant figurer dans les contrats à durée déterminée, les informations obligatoirement portées à la connaissance du salarié sont notamment :

– l'identité des parties ;
– la fonction, le niveau de classification, le statut ou la catégorie d'emploi dans lesquels le salarié est occupé ;
– le lieu d'affectation ;
– la date de début du contrat de travail ;
– le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit ;
– la durée de travail ;
– la mention de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.
Il est interdit d'employer, temporairement ou non, des salariés qui, à la connaissance de la direction, sont pourvus par ailleurs d'un emploi à temps complet sauf pour des travaux n'occupant pas ces salariés plus de 2 heures par jour.
Conformément à l'article 4.3 de la présente convention et au titre VI sur le temps partiel, dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste.
Afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'entreprise ou de l'établissement, les employeurs feront connaître au personnel, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.
Il appartient, en outre, au personnel d'encadrement de jouer son rôle de relais d'information et de proposition dans ce domaine. »
II. – Au 3e alinéa de l'article 3.2.2, les mots : « l'article 3123-15 » du code du travail sont remplacés par les mots : « l'article L. 3123-15 ».

ART. 11

Le 1er alinéa de l'article 3.6.1 est désormais rédigé comme suit :
« Tous les salariés à temps complet des entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention collective seront payés sur une base mensuelle, soit pour un horaire hebdomadaire de 35 heures : salaire horaire × 151,67. »

ART. 12

I. – Au 1er alinéa du préambule de l'article 3.8, après les mots : « n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 », sont ajoutés les mots suivants : « et la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, ».
II. – Au 2e alinéa du préambule de l'article 3.8, la référence au « titre IV du livre IV du code du travail » est remplacée par la référence au « livre III de la troisième partie du code du travail ».

ART. 13

Au 1er alinéa de l'article 3.10, la référence à « l'article R. 143-2 du code du travail » est remplacée par la référence aux « articles R. 3243-1 et suivants du code du travail ».

ART. 14

I. – A l'article 3.12.2, sont ajoutés après les mots : « faute grave », les mots : « ou lourde ».
II. – A la fin du 1er alinéa de l'article 3.12.3, sont ajoutés les mots suivants : «, et sous réserve des dispositions particulières des annexes I, II et III de la présente convention. ».

ART. 15

I. – L'article 3.13.1 est désormais rédigé comme suit :
« Tout salarié qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimale de licenciement, dans les conditions fixées par la législation en vigueur et rappelées dans les annexes prévues à l'art. 3.5 de la présente convention. »
II. – Au b de l'article 3.13.2, sont ajoutés après les mots : « faute grave » les mots : « ou lourde ; ».

ART. 16

I. – L'article 3.14.1 est désormais rédigé comme suit :
« L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant de 65 ans, le départ volontaire de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement sous réserve des conditions et modalités prévues par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 pour les salariés âgés de 65 à 70 ans. »
II. – L'article 3.14.2 intitulé « Mise à la retraite à partir de 60 ans » est supprimé.
III. – L'article 3.14.3 intitulé « Salariés ayant commencé à travailler très jeunes » devient l'article 3.14.2. Son second alinéa est supprimé.
IV. – L'article 3.14.4 intitulé « Allocation de départ à la retraite » devient l'article 3.14.3.
V. – L'article 3.14.5 intitulé « Délai de prévenance » devient l'article 3.14.4.
VI. – L'article 3.14.6 intitulé « Information du salarié » devient l'article 3.14.5.
Sont ajoutés après les mots : « mis à la retraite par l'entreprise » les mots suivants : « selon les conditions prévues par la loi ».
VII. – L'article 3.14.7 intitulé « Contreparties en termes d'emploi » est supprimé.

ART. 17

L'article 3.15 « Ancienneté » devient l'article 3.16.
L'article 3.15 est désormais dénommé « Rupture conventionnelle homologuée »

ART. 18

L'article 3.15 est désormais rédigé comme suit :
« La rupture conventionnelle homologuée permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.
La rupture conventionnelle ne constitue ni un licenciement ni une démission. Elle résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié et est soumise à une homologation de la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) destinée à garantir la liberté de consentement de chacune des parties.
La rupture conventionnelle homologuée donne droit au versement d'une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement. »

ART. 19

A l'article 3.16.2, est supprimé le point « h) Les interruptions pour faits de guerre (ordonnance du 1er mai 1945) si l'intéressé a repris son emploi ».

ART. 20

I. – Le 1er tiret de l'article 7.1.1 est désormais rédigé comme suit :

« – les périodes de repos des femmes en congé de maternité prévues aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail ; ».
II. – Après le 1er tiret, est ajouté un autre tiret :
« – le congé de paternité ; ».

ART. 21

I. – Est ajouté à l'article 7.3.1.4 un 3e alinéa rédigé comme suit :
« Conformément à l'article 3.13.2 c, si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité de licenciement visée à l'article 3.13 est réembauché dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura droit dans le cas d'un second licenciement sera amputée de la première indemnité perçue. »
II. – A l'article 7.3.3, la référence aux articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 est remplacée par la référence aux « articles L. 1226-6 à L. 1226-20 du code du travail. ».

ART. 22

Au 1er alinéa de l'article 7.4.1, la référence à « l'article 3.6 de la présente convention » est remplacée par la référence à « l'article 3.5 de la présente convention ».

ART. 23

Au paragraphe e de l'article 7.5.1.2, la référence à l'article L. 122-26 du code du travail est remplacée par la référence à « l'article L. 1225-17 du code du travail ».

ART. 24

I. – Sont ajoutés dans le titre de l'article 7.6 après le mot : « Maternité » les mots : « et de l'adoption ».
II. – Les 1er et 2nd alinéas de l'article 7.6.3.1 sont modifiés comme suit :
« L'intéressée a droit, sur justification comme ci-dessus, de suspendre son contrat de travail pendant la durée du congé de maternité telle que fixée par les articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail.
Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des suites de l'accouchement, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celle-ci. »
III. – Au 1er alinéa de l'article 7.6.3.3, la référence à « l'article L. 221-26 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article L. 1225-20 du code du travail. ».
IV. – Le 3e alinéa de l'article 7.6.3.3 est désormais rédigé comme suit :
« La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. »
V. – L'article 7.6.3.4 est désormais rédigé comme suit :
« Tout salarié à qui le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la durée du congé d'adoption telle que fixée par les articles L. 1225-37 à L. 1225-41 du code du travail. »
VI. – Le 1er alinéa de l'article 7.6.4.1 est désormais rédigé comme suit :
« Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. »
VII. – Au 3e alinéa de l'article 7.6.4.1, le mot : « résiliation » est remplacé par le mot : « rupture ».
VIII. – A l'article 7.6.4.2, le mot : « résiliation » est remplacé par le mot : « rupture ».
IX. – Au 1er alinéa de l'article 7.6.5, le mot : « résilier » est remplacé par le mot : « rompre ».
X. – Au 2e alinéa de l'article 7.6.5, les mots : « au moins 15 jours à l'avance » sont supprimés.
XI. – Au 3e alinéa de l'article 7.6.5, la référence à « l'article 3.14 » est remplacée par la référence à « l'article 3.13 ».
XII. – Au 1er alinéa de l'article 7.6.6.1, les mots :

– « Dans la période de repos due aux couches » sont remplacés par les mots : « Durant le congé de maternité » ;
– « la femme » sont remplacés par les mots : « la salariée ».
XIII. – Au 3e alinéa de l'article 7.6.9, les mots : « n'est à demander » sont remplacés par les mots : « ne sera accordée ».

ART. 25

Au 1er alinéa de l'article 7.7.1, sont ajoutés après les mots : « d'un ascendant ou d'un descendant» les mots : « (hors congé de soutien familial défini aux articles L. 3142-22 à L. 3142-31 du code du travail) ».

ART. 26

Le titre du titre VIII est modifié comme suit :
« Titre VIII. – Hygiène, santé et sécurité au travail ».

ART. 27

Le 4e alinéa du préambule est désormais rédigé comme suit :
« Les partenaires sociaux participent activement aux travaux des différentes structures de prévention [comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), comité technique national (CTN), comité technique régional (CTR), institut national de recherche et de sécurité (INRS)...] et recourent aux organismes compétents (direction des risques professionnels de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, des caisses régionale d'assurance maladie, association nationale des conditions de travail, services de santé au travail interentreprises, ergonomes ...) chaque fois que nécessaire afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. »

ART. 28

I. – Le 3e alinéa de l'article 8.1.1 est désormais rédigé comme suit :
« Conformément aux articles L. 4121-1 à L. 4121-4 du code du travail, l'évaluation porte sur le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et la définition des postes de travail. »
II. – Au 4e alinéa de l'article 8.1.1, sont ajoutés aux mots : « dans un document unique avec, » les mots : « au minimum, ».
III. – Le 2e alinéa de l'article 8.1.2 est désormais rédigé comme suit :
« Ce plan fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, afin de satisfaire notamment aux prescriptions des articles L. 4121-1 à L. 4121-4, L. 4221-1, L. 4111-6, L. 4141-1 à L. 4141-3 et L. 4142-1 à L. 4142-4 du code du travail ; il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. »
IV. – Le 1er alinéa de l'article 8.1.7 est désormais rédigé comme suit :
« La mission du CHSCT est fixée par les articles L. 4612-1 à L. 4612-7 du code du travail. »
V. – Au 2e alinéa de l'article 8.1.7.1, la référence à « l'article R. 236-6 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article R. 4614-2 du code du travail ».
VI. – Au 3e alinéa de l'article 8.1.7.1, la référence à « l'article L. 236-6 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article L. 4613-4 du code du travail ».
VII. – Au 2e alinéa de l'article 8.1.7.2, les références à « l'article R. 236-15 du code du travail » et « des articles L. 434-10 et L. 451-1 du code du travail » sont respectivement remplacées par la référence à « l'article R. 4614-21 du code du travail » et « des articles L. 2325-44, L. 3142-7 et R. 2325-8 du code du travail ».
VIII. – Au 6e alinéa de l'article 8.1.7.2, la référence à « l'article L. 950-1 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article L. 6331-1 du code du travail ».
IX. – Au 7e et dernier alinéa de l'article 8.1.7.2, la référence à « l'article R. 236-17 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article R. 4614-30 du code du travail ».

ART. 29

Au premier point de l'article 9.2, est ajouté entre les mots : « organisations représentatives » le mot : « syndicales ».

ART. 30

I. – L'article 9.3.1 est désormais rédigé comme suit :
« Elle permet l'information réciproque des partenaires sociaux sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial.
Elle étudie la situation de l'emploi, des qualifications et leur évolution prévisible.A cet effet, un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.
Elle réalise ou fait réaliser une recherche sur l'incidence notamment de l'introduction des nouvelles technologies, leurs conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y compris avec l'aide de fonds publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une telle recherche. »
II. – Au 4e alinéa de l'article 9.3.2, les mots : « d'un contrat de qualification » sont remplacés par les mots : « d'un contrat de professionnalisation ».

ART. 31

I. – Au 1er alinéa de l'article 10.1.4, sont ajoutés après les mots : « par l'inspecteur du travail » les mots suivants : «, à l'exception du travail concernant la tranche horaire de minuit à 4 heures. ».
II. – Au 2e alinéa de l'article 10.1.4, sont ajoutés après les mots : « En outre, en cas d'urgence » les mots suivants : « d'extrême urgence ».
III. – A l'article 10.1.5, la référence « au point 3.2.1.4 » est remplacée par la référence « au point 10.1.4 ».
IV. – Au 4e et dernier alinéa de l'article 10.1.7, la référence « au 2e alinéa de l'article L. 223-3 du code du travail » est remplacée par la référence « au 2e alinéa de l'article L. 3164-9 du code du travail ».

ART. 32

I. – Sont supprimés dans le titre de l'article 10.2 « Valorisation de l'expérience, gestion des " secondes carrières ", mise à la retraite à partir de 60 ans » les mots suivants : « mise à la retraite à partir de 60 ans ».
II. – Le 1er alinéa du préambule de l'article 10.2 est désormais rédigé comme suit :
« Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraire que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans. »
III. – Au 2e alinéa du préambule de l'article 10.2 :

– le pourcentage de « 5 % » est remplacé par : « 4 % » ;
– la référence au « rapport de branche 2006 » est remplacée par la référence au « rapport de branche 2009 sur les données 2008 » ;
– le pourcentage de « 2 % » est remplacé par : « 1 % ».
IV. – Au 1er alinéa de l'article 10.2.1.6, le mot : « CRAMIF » est remplacé par le mot : « CARSAT ».
V. – L'article 10.2.2.2 est désormais rédigé comme suit :
« L'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique.
Les entreprises pourront ainsi conclure un contrat d'appui au projet d'entreprise avec leurs salariés à temps partiel selon les modalités des articles 127-1 à 127-7 du code de commerce.
Par ce contrat écrit, l'entreprise s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reprendre une entreprise. »

ART. 33

I. – A l'article 10.5.1.2, les mots : « de l'article L. 321-4 du code du travail » sont remplacés parles mots suivants : « de l'article L. 1233-31 du code du travail ».
II. – Il est ajouté après le 5e tiret un dernier tiret rédigé comme suit :
« – les mesures de nature économique envisagées. ».
III. – Au 2e tiret du 1er alinéa de l'article 10.5.1.4.1, les mots : « par l'article L. 122-14 du code du travail » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 1232-2 à L. 1232-5 du code du travail ».
IV. – Au 4e tiret du 1er alinéa de l'article 10.5.1.4.1, la référence à « l'article L. 122-14-1 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article L. 1233-15 du code du travail ».
V. – Au 2e alinéa de l'article 10.5.1.4.1, la référence à l'article « 10.2.1 » est remplacée par la référence à l'article « 10.5.2.1 ».
VI. – Au 1er alinéa de l'article 10.5.1.4.2, la référence à « l'article L. 321-7 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article L. 1233-46 du code du travail ».
VII. – Au 6e et dernier alinéa de l'article 10.5.1.4.2, les références aux articles « L. 321-4 du code du travail » et « L. 321-7 du code du travail » sont respectivement remplacées par les références aux articles « L. 1233-31 à L. 1233-33, L. 1233-48 et L. 1233-63 du code du travail » et « L. 1233-54 du code du travail ».
VIII. – A l'article 10.5.1.5, la référence aux « articles L. 432-1 et L. 435-3 du code du travail » est remplacée par la référence aux « articles L. 2323-15 et L. 2327-2 du code du travail ».
IX. – Au 4e alinéa de l'article 10.5.2.1, sont supprimés les mots : « et prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur. ».
X. – Au 3e alinéa de l'article 10.5.2.2, il est inséré après les mots : « du présent accord » un point au lieu et place de la virgule.
XI. – Au 4e alinéa de l'article 10.5.2.2, le mot : « quelconque » est supprimé.
XII. – Au 1er alinéa de l'article 10.5.2.3, la référence à « l'article L. 322-4 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article L. 5123-2 du code du travail ».
XIII. – Dans le titre de l'article 10.5.2.8, les mots : « l'Assedic » sont remplacés par les mots : « Pôle emploi ».
XIV. – A l'article 10.5.2.8, les mots : « les Assedic » sont remplacés par les mots : « Pôle emploi ». Le mot : « compétent » est supprimé.
XV. – Au 1er alinéa de l'article 10.5.2.9, les mots : « une convention de conversion » sont remplacés par les mots suivants : « une convention de reclassement personnalisé, un contrat de transition professionnelle ou un congé de reclassement ».
XVI. – A la fin du 3e alinéa de l'article 10.5.2.9, il est ajouté la phrase rédigée comme suit :
« Cependant, si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent alinéa est réembauché dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera amputée de la première indemnité perçue. »
XVII. – Au 1er alinéa de l'article 10.5.2.10, les mots : « d'excédents d'effectifs » sont remplacés par les mots : « de sureffectifs ».
XVIII. – Le 4e alinéa de l'article 10.5.2.10 est supprimé.

ART. 34

L'article 2 est désormais rédigé comme suit :
« 2.1. La durée de la période d'essai prévue à l'article 3.5 des dispositions communes est fixée à 2 mois.
2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
– 2 semaines après 1 mois de présence.
Lorsqu'il est mis fin au cours ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

ART. 35

L'article 4 est désormais rédigé comme suit :
« La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La démission ou le départ à la retraite font l'objet d'une notification à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise en main propre. »

ART. 36

L'article 5 est désormais rédigé comme suit :
« Lorsqu'il y a accord entre les parties, ou en cas de licenciement collectif ou individuel, le salarié licencié qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.
Quand un employé ou un ouvrier démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il ne peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis qu'avec l'acceptation écrite de son employeur. »

ART. 37

I. – Le 1er alinéa de l'article 6 est désormais rédigé comme suit :
« Le salarié recevra, dans les conditions prévues par l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 8e jour suivant l'arrêt de travail. Cette indemnité aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels (après déduction de la CSG et de la CRDS à la charge du salarié) s'il avait travaillé, calculés sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans leur service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié. »
II. – Le 2e alinéa de l'article 6 est désormais rédigé comme suit :
« Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes appréciées au premier jour d'absence :
6.1.100 % pendant les 30 premiers jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 15 jours suivants pour le personnel ayant de 1 à 5 ans de présence ;
6.2.100 % pendant 35 jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 40 jours suivants pour le personnel ayant 5 à 10 ans de présence ;
6.3.100 % pendant 90 jours pour le personnel ayant de 10 à 15 ans de présence ;
6.4.100 % pendant 90 jours auxquels s'ajoutent 60 % pendant les 30 jours suivants pour le personnel ayant de 15 à 20 ans de présence ;
6.5.100 % pendant 120 jours auxquels s'ajoutent 65 % pendant les 60 jours suivants pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence.
6.6. Le délai de carence de 7 jours calendaires ne joue pas :
6.6.1. En cas d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.
Seuls sont considérés comme ayant été hospitalisés les malades ayant passé une nuit à l'hôpital, précédée et/ ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle).
6.6.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.
6.6.3. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.
En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

ART. 38

I. – L'article 7.1 est désormais rédigé comme suit :
« 7.1. En application de l'article 3.13 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde, dans les conditions ci-après :
Le salarié ayant au moins 1 an de présence ininterrompue dans l'entreprise aura droit à une indemnité égale à 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.
Le salaire à prendre en considération est défini au point 7.4. »
II. – L'article 7.2 est désormais rédigé comme suit :
« 7.2. Le salarié licencié pour motif économique et âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 71.
Ne peut prétendre à cette majoration :

– le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
– le salarié de plus de 60 ans qui peut bénéficier de l'allocation chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite à taux plein ;
– le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
– le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite. »
III. – A l'article 7.3, les références aux articles L. 122-32-5 et L. 122-32-6 du code du travail sont remplacées respectivement par les références aux articles « L. 1226-12 » et « L. 1226-14 » du code du travail.
IV. – A l'article 7.4, la référence à « l'article 3.12 du titre III » est remplacée par la référence à « l'article 3.11 du titre III ».

ART. 39

Le 1er alinéa de l'article 8.2 est désormais rédigé comme suit :
« 8.2. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit : 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

ART. 40

I. – L'article 2.1 est désormais rédigé comme suit :
« 2.1. La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois. »
II. – L'article 2.2 est désormais rédigé comme suit :
« 2.2. Les parties peuvent décider, d'un commun accord, soit d'abréger la période d'essai, soit de la prolonger une fois dans la limite de 2 mois. Leur accord à ce sujet devra être constaté par échange de lettres.
Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
– 2 semaines après 1 mois de présence ;
– 1 mois après 3 mois de présence.
Lorsqu'il est mis fin au cours ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »
III. – L'article 2.3 n'est pas modifié.

ART. 41

L'article 3 de l'annexe II à la conventionest supprimé.
La numérotation des articles suivants est adaptée en conséquence.

ART. 42

I. – Le 1er alinéa de l'article 4 est désormais rédigé comme suit :
« Le salarié recevra, dans les conditions prévues à l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 8e jour suivant l'arrêt de travail. Cette indemnité aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels (après déduction de la CSG et de la CRDS à la charge du salarié) s'il avait travaillé, calculés sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans leur service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié. »
II. – Le 2e alinéa de l'article 4 est désormais rédigé comme suit :
« Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes appréciées au premier jour d'absence :
4.1. De 1 à 5 ans de présence : 55 jours en cas de maladie ou 60 jours en cas d'accident du travail ;
4.2. De 5 à 10 ans de présence : 75 jours en cas de maladie ou 90 jours en cas d'accident du travail ;
4.3. De 10 à 15 ans de présence : 90 jours en cas de maladie ou 120 jours en cas d'accident du travail ;
4.4. De 15 à 20 ans de présence : 105 jours en cas de maladie ou 120 jours en cas d'accident de travail ;
4.5. De 20 à 25 ans de présence : 125 jours en cas de maladie ou 180 jours en cas d'accident ;
4.5. De 25 à 30 ans de présence : 135 jours en cas de maladie ou 180 jours en cas d'accident ;
4.6. Plus de 30 ans de présence : 160 jours en cas de maladie ou 180 jours en cas d'accident.
4.7. Le délai de carence de 7 jours calendaires ne joue pas :
4.7.1. En cas d'hospitalisation ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.
Seuls sont considérés comme ayant été hospitalisés les malades ayant passé une nuit à l'hôpital, précédée et/ ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle).
4.7.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.
4.7.3. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.
En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

ART. 43

I. – Le 1er alinéa de l'article 6.1 est désormais rédigé comme suit.
« 6.1. En application de l'article 3.13 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde, dans les conditions ci-après : 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.
Le salaire à prendre en considération est celui défini au point 7.4. »
II. – L'article 6.2 est désormais rédigé comme suit :
« 6.2. Le salarié licencié pour motif économique et âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.2.1.
Ne peut prétendre à cette majoration :

– le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
– le salarié de plus de 60 ans qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite à taux plein ;
– le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
– le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite. »
III. – A l'article 6.3, les références aux articles « L. 122-32-5 » et « L. 122-32-6 » du code du travail sont respectivement remplacées par les références aux articles « L. 1226-12 » et « L. 1226-14 » du code du travail.
IV. – L'article 7.4 devient l'article 6.4.

ART. 44

Le 1er alinéa de l'article 7.2 est désormais rédigé comme suit :
« 7.2. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit : 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

ART. 45

I. – Le 1er alinéa de l'article 2.1 est modifié comme suit :
Le chiffre : « 3 » est remplacé par le chiffre : « 4 ».
Après les mots : « renouvelable une fois » sont ajoutés les mots : « dans la limite d'une durée totale de 8 mois ».
Après les mots : « après accord », les termes : « entre les parties » sont remplacés par les mots : « écrit établi en deux exemplaires signés par chacune des deux parties ».
II. – Le 2e alinéa de l'article 2.1 est supprimé.
III. – Il est inséré un nouvel article 2.2 rédigé comme suit :
« 2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
– 2 semaines après 1 mois de présence ;
– 1 mois après 3 mois de présence.
Lorsqu'il est mis fin au cours ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »
IV. – L'article 2.2 antérieur au présent avenant devient l'article 2.3.
Sont insérés à la 1re phrase après les mots : « la période d'essai » les mots suivants : « éventuellement renouvelée ».
V. – L'article 2.3 antérieur au présent avenant devient l'article 2.4 ; sa rédaction n'est pas modifiée.

ART. 46

Les articles 3 et 4 de l'annexe III « Cadres » de la convention collective nationale sont supprimés.
Suite à la suppression de ces articles, la numérotation des articles suivants est adaptée en conséquence.

ART. 47

I. – L'article 5.1 (anciennement art. 7.1) est désormais rédigé comme suit :
« 5.1. Les cadres recevront, dans les conditions prévues à l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer aux intéressés, en cas de maladie ou d'accident du travail, le maintien de leurs appointements nets mensuels. La CSG et la CRDS restent à la charge du cadre, dans les conditions prévues par la loi.
Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes appréciées au premier jour d'absence :

– jusqu'à 5 ans de présence dans l'entreprise : 90 jours à 100 % en cas de maladie ou 120 jours en cas d'accident du travail ;
– de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100 % en cas de maladie ou 150 jours en cas d'accident du travail ;
– après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100 % en cas de maladie ou 210 jours en cas d'accident du travail ;
– après 30 ans de présence continue dans l'entreprise : 155 jours à 100 % en cas de maladie ou 210 jours en cas d'accident du travail.
En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois. »
II. – L'article 7.2 devient l'article 5.2 ; sa rédaction n'est pas modifiée.

ART. 48

I. – Les articles 10.2,10.2.1 et 10.2.2 antérieurs au présent avenant (devenus les articles 8.2,8.2.1 et 8.2.2 du fait de la suppression des articles 3 et 4 de l'annexe III « Cadres ») sont supprimés.
II. – L'article 10.2.3 devient l'article 8.1.3.
III. – Au 1er alinéa de l'article 8.1 (anciennement art. 10.1), les mots : « en cas de licenciement fondé sur un motif autre qu'un motif économique » sont remplacés par les mots : « en cas de licenciement hors faute grave ou lourde ».
IV. – Le 1er et unique tiret de l'article 8.1.1 (anciennement art. 10.1.1) est désormais rédigé comme suit :
« – 1/5 de mois par année de présence. ».
V. – L'article 8.1.2 (anciennement art. 10.1.2) est désormais rédigé comme suit :
« 8.1.2. Cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté au moment du licenciement, calculée à compter de la date d'entrée dans l'entreprise :

– 3/10 de mois par année de présence, pour la tranche de 1 à 10 ans ;
– 4/10 de mois par année de présence, pour la tranche de 10 à 20 ans ;
– 5/10 de mois par année de présence, pour la tranche au-delà de 20 ans.
Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 12 mois.
Toutefois, les salariés licenciés après 40 ans de présence percevront, en plus de l'indemnité plafonnée à 12 mois, une indemnité égale à 1/3 de mois par année supplémentaire de présence supérieure à 40 ans. »
VI. – L'article 8.1.3 est désormais rédigé comme suit :
« 8.1.3. Le cadre licencié pour motif économique et âgé d'au moins 50 ans aura droit à l'indemnité légale de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, à une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions ci-dessus.
Ne peut prétendre à cette majoration :

– le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
– le salarié de plus de 60 ans qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;
– le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
– le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite. »
VII. – Les articles 10.3 et 10.4 deviennent respectivement les articles 8.2 et 8.3.
VIII. – L'article 10.5 devient l'article 8.4 et est désormais rédigé comme suit :
« 8.4. Les indemnités prévues au point 8.1 ci-avant ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application du 4e paragraphe de l'article L. 1226-12 du code du travail) que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement. »

ART. 49

Le 1er alinéa de l'article 9.3 (anciennement art. 11.3) est désormais rédigé comme suit :
« 9.3. Le cadre qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ à la retraite calculée comme suit : 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois au-delà de 10 ans. »

ART. 50

Le 1er alinéa de l'article 7 est désormais rédigé comme suit.
« Les inventions sont régies par les dispositions du code de la propriété intellectuelle. »

ART. 51

Le présent avenant sera applicable à compter de la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

ART. 52

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ART. 53

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 37 du 28 janvier 2011 portant modification de la convention

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant actualise les dispositions du titre V « Durée et organisation du temps de travail » de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.
Il apporte également, dans ses articles 19 à 23, des correctifs liés à l'avenant n° 33 du 21 avril 2010.
Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des articles existants.

ART. 2

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire défini à l'article 1.1 de ladite convention.

ART. 3

I. – Sont supprimés les alinéas 4,5,8,10 et 11 du préambule.
II. – Le quatrième alinéa (anciennement alinéa 6) est désormais rédigé comme suit :
« Le présent titre transpose dans la branche la directive européenne du 23 novembre 1993 relative à certains aménagements du temps de travail. »
III. – Le sixième alinéa (anciennement alinéa 9) est désormais rédigé comme suit :
« Il intègre également les lois n° 98-461 du 18 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, qui conduisent à mener une réflexion approfondie sur l'aménagement – réduction du temps de travail – au sein des entreprises en respectant les objectifs suivants : ».
La rédaction des trois tirets du sixième alinéa n'est pas modifiée.
IV. – Le septième alinéa (anciennement alinéa 12) devient l'avant-dernier alinéa du préambule.
V. – Le huitième alinéa (anciennement alinéa 13) est désormais rédigé comme suit :
« Le présent titre est applicable dans les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord collectif portant sur tout ou partie des dispositions qu'il comporte, après consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel conformément aux dispositions légales. »

ART. 4

Au quatrième tiret du premier alinéa de l'article 5.2 « Programmation du temps de travail », les mots « de l'article L. 221-19 du code du travail » sont remplacés par les mots suivants : « des articles L. 3132-26 et suivants du code du travail ».

ART. 5

I. – Le dernier alinéa de l'article 5.4 « Pauses » devient l'avant-dernier alinéa.
II. – Le dernier alinéa (anciennement avant-dernier alinéa) de l'article 5.4 est désormais rédigé comme suit :
« Le système de pauses prévu ci-dessus n'est pas applicable aux chauffeurs-livreurs qui relèvent du règlement CE 561/2006 du 15 mars 2006 qui prévoit que tout conducteur doit observer, après 4 h 30 de conduite, une interruption d'au moins 45 minutes avant de conduire à nouveau. Cette interruption peut être remplacée par deux périodes de pause : une première d'un minimum de 15 minutes et une deuxième d'un minimum de 30 minutes qui sera prise au plus tard à l'issue de la période de 4 h 30 de conduite.
Les pauses seront donc prises au cours des périodes d'interruption du temps de conduite et rémunérées dans les limites prévues ci-dessus. »

ART. 6

I. – L'article 5.6.1 « Durée hebdomadaire du travail » est désormais rédigé comme suit :
« Quelle que soit la durée du travail en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'établissement, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure, en moyenne, à 42 heures. »
II. – Au premier alinéa de l'article 5.6.2 « Durée annuelle du travail » :

– après les mots « dont on déduit le nombre de jours de » sont ajoutés les mots suivants : « repos hebdomadaire, de » ;
– la référence à l'article L. 221-1 du code du travail est remplacée par la référence à « l'article L. 3133-1 du code du travail » ;
– sont supprimés, à la fin du premier alinéa, les mots « tombant un jour ouvrable non travaillé ». Sont ajoutés, à la fin du premier alinéa, à la suite des mots « l'article L. 3133-1 du code du travail », les mots suivants : « et chômés en application de l'article 5.15 de la convention collective nationale ».
III. – A l'article 5.6.3 « Conciliation durée du travail et périodes de formation et/ ou de développement personnel », sont supprimés les mots « capital de temps de formation ».
Sont ajoutés après les mots « compte épargne-temps » les mots suivants : « congé individuel de formation (CIF) et droit individuel à la formation (DIF) ».
IV. – L'article 5.6.4 dénommé « Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos par période de 4 semaines consécutives » est désormais dénommé « Répartition de l'horaire sur une période de 4 semaines au plus ». L'article 5.6.4 est rédigé comme suit :
« En application des articles D. 3122-7-1 et D. 3122-7-2 du code du travail, le temps de travail peut être organisé par l'employeur sous la forme de périodes de travail n'excédant pas 4 semaines ; dans cette organisation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures sur une même semaine, ainsi que, sous déduction des précédentes, celles effectuées au-delà de 35 heures de moyenne sur la période.
Avant sa première mise en œuvre, le programme indicatif de la variation de la durée du travail est soumis pour avis au comité ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'il en existe, de même que les modifications du programme, dont les salariés doivent être informés au moins 7 jours ouvrés à l'avance. »
V. – Au cinquième alinéa de l'article 5.6.5 « Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs) », la référence à l'article L. 212-9-II du code du travail devient la référence à l'article « L. 3122-7 du code du travail dans sa version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».
VI. – Au troisième alinéa de l'article 5.6.7 « Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année », la référence à l'article L. 212-8 du code du travail devient la référence à « l'article L. 3122-9 du code du travail dans sa version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».
VII. – Au deuxième alinéa de l'article 5.6.7.5 « Compte de compensation », sont supprimés les mots « aux repos compensateurs prévus à l'article L. 212-5-1 du code du travail, ni ».
La référence à « l'article L. 212-5 du code du travail » citée à la fin du deuxième alinéa est remplacée par la référence à « l'article L. 3121-22 du code du travail ».
VIII. – Au troisième tiret de l'article 5.6.7.6 « Régularisation du compte de compensation », la référence à l'article R. 145-2 du code du travail est remplacée par la référence à l'article « R. 3252-2 du code du travail ».

ART. 7

I. – Au troisième alinéa de l'article 5.7.1 « Forfait sans référence horaire », les mots «aux articles L. 212-15-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par les mots suivants : « aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail ».
II. – Le premier alinéa de l'article 5.7.2 « Forfait défini en jours » est désormais rédigé comme suit :
« Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, le forfait annuel en jours peut être convenu avec les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe à laquelle ils sont rattachés. »
III. – A l'article 5.7.2 « Forfait défini en jours » :

– au troisième alinéa, sont ajoutés après les mots « Une fois déduit du nombre total de jours de l'année » les mots suivants : « (365 ou 366 jours selon l'année) » ;
– au neuvième alinéa, sont ajoutés après les mots « Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours » les mots suivants : « ou demi-journées » ;
– le onzième alinéa devient le seizième et avant-dernier alinéa ;
– il est ajouté un dix-septième et dernier alinéa rédigé comme suit :
« En cas de renonciation par le salarié, en accord avec son employeur, à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire en application de l'article L. 3121-45 du code du travail, les modalités sont fixées par écrit entre les parties. »
IV. – A l'article 5.7.3 « Forfait en heures sur l'année » :

– le deuxième tiret du premier alinéa est désormais rédigé comme suit :
« – des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. »
– au deuxième alinéa, sont supprimés les mots « conformément à l'article L. 212-15-3-II du code du travail ».
– au dix-septième alinéa, les mots « par l'article L. 212-8 du code du travail » sont remplacés par les mots suivants : « les articles L. 3122-9 et suivants du code du travail dans leur version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».
– il est ajouté un dix-huitième et dernier alinéa rédigé comme suit :
« Chaque année, le comité d'entreprise sera consulté sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. »

ART. 8

I. – A la premiere phrase du deuxième tiret du premier alinéa de l'article 5.8, sont supprimésles mots «, et d'une information de l'inspecteur du travail ».
II. – Au deuxième alinéa de l'article 5.8, les mots « qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail » sont remplacés par les mots suivants : « qu'après information de l'inspecteur du travail ».

ART. 9

L'article 5.9 « Permanences et astreintes » devient l'article 5.10. L'article 5.10 « Heures supplémentaires » devient l'article 5.9.

ART. 10

L'article 5.9 est désormais rédigé comme suit :
« Les heures supplémentaires prévues à l'article 5.8 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires.
Le régime des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
Les modalités de l'éventuel dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise, s'il en existe.

5.9.1. Repos compensateur équivalent

Les heures supplémentaires, ainsi que les majorations s'y rapportant, pourront être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque entreprise ou établissement.
Les heures supplémentaires et leurs majorations, ayant donné lieu intégralement à un repos compensateur équivalent à leur paiement, ne sont pas imputables sur le contingent annuel.
Les entreprises s'efforceront d'organiser la prise des repos compensateurs équivalents de manière à concilier la bonne organisation des services, les attentes des salariés et la consolidation des emplois existants.

5.9.2. Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessus donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos.
La contrepartie obligatoire en repos est fixée à l'article L. 3121-11-IV du code du travail.
Le délai de prise du repos compensateur est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.
Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis aux articles D. 3121-9, D. 3121-12 et D. 3121-13 du code du travail.
Il peut être dérogé aux règles de prise de repos fixées par les articles. L. 3121-26 et D. 3121-7 à D. 3121-13 du code du travail afin de les adapter au fonctionnement de l'entreprise.
Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées. »

ART. 11

I. – En raison du décalage chronologique de l'article 5.10 « Permanences et astreintes », la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.
II. – Au deuxième alinéa de l'article 5.10.2.1, la référence à l'article L. 212-4 bis du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 3121-7 du code du travail.

ART. 12

I. – Le deuxième tiret du premier alinéa de l'article 5.12 est désormais rédigé comme suit :
« – nécessité de préparer les marchandises, notamment alimentaires et le magasin en général avant l'ouverture au public ; horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du public dans des conditions optimales, ».
II. – Au cinquième alinéa de l'article 5.12, la référence aux « articles L. 213-1 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence aux « articles L. 3122-32 et suivants du code du travail ».
III. – A la dernière phrase du huitième alinéa de l'article 5.12.6 « Garanties dont bénéficient les travailleurs de nuit », la référence aux « articles L. 122-25-1-1 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence aux « articles L. 1225-9 et suivants du code du travail ».
Les mots « L. 334-1 et suivants du code de la sécurité sociale » sont remplacés par les mots : « L. 333-1 et suivants du code de la sécurité sociale ».

ART. 13

I. – Il est institué un nouvel article 5.13.1 intitulé « Règles générales » composé des cinq premiers alinéas de l'article 5.13.
La numérotation des sous-articles suivants est adaptée en conséquence.
II. – Le premier alinéa de l'article 5.13.1 est désormais rédigé comme suit :
« Chaque salarié bénéficiera, en plus du jour de repos hebdomadaire (le dimanche ou un autre jour de la semaine en cas de dérogation prévue notamment aux articles. L. 3132-20, L. 3132-23 et L. 3132-29 du code du travail), de 1 journée ou de 2 journées et demie supplémentaires par roulement. »
III. – L'ancien article 5.13.1 devient l'article 5.13.2 ; il est rédigé comme suit :
« Les salariés travaillant le dimanche dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail bénéficient chaque semaine de 1 journée entière et de 1/2 journée de repos en principe consécutives. Est notamment considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui suit.
Ils doivent bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines. »

ART. 14

I. – Il est institué un nouvel article 5.14.1 intitulé « Règles générales » reprenant les quatre premiers alinéas de l'article 5.14. La numérotation des sous-articles suivants est adaptée en conséquence.
II. – Le nouvel article 5.14.1 est modifié comme suit :
« En fonction de dérogations de plein droit ou temporaires instituées par la loi, les salariés peuvent être amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche.
Le travail accompli dans le cadre d'une dérogation de plein droit au repos hebdomadaire ou dominical (notamment dans le cadre des articles L. 3132-11, L. 3132-13, L. 3132-14 et L. 3132-29 du code du travail) est considéré comme régulier.
Le travail accompli dans le cadre des articles L. 3132-20 et L. 3132-26 du code du travail (dérogation temporaire) est considéré comme occasionnel.
Les salariés amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche bénéficient des dispositions qui suivent : »
III. – L'article 5.14.3 (anciennement article 5.14.2) est désormais rédigé comme suit :
« Les salariés travaillant habituellement le dimanche dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail et ne bénéficiant pas d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 20 % pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là (est notamment considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui le suit). »

ART. 15

La référence à « l'article L. 21-4-1 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article L. 3122-23 du code du travail ».

ART. 16

I. – Au deuxième alinéa de l'article 5-17 « Compte épargne-temps », après les mots « comité d'entreprise » est ajouté le mot suivant : « ou ».
Après les mots « délégués du personnel », sont ajoutés les mots suivants : « lorsqu'ils existent ».
II. – Au troisième tiret du cinquième alinéa de l'article 5.17, sont ajoutés après les mots « dispositions légales » les mots suivants : « et conventionnelles en vigueur ».
III. – Après le premier tiret du premier alinéa de l'article 5.17.1 « Alimentation du compte », il est inséré le tiret suivant :
« – les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agissent de la contrepartie obligatoire en repos éventuellement due au-delà du contingent conventionnel annuel ou du repos compensateur équivalent ; ».
IV. – Après le cinquième tiret du premier alinéa de l'article 5.17.1, il est ajouté le tiret suivant :

« – les jours de repos accordés aux cadres et aux agents de maîtrise autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou en heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ; ».
V. – Le deuxième alinéa de l'article 5.17.1 est supprimé.

ART. 17

La deuxième phrase de l'article 5.18 est supprimée.

ART. 18

Afin de faciliter la lecture et la compréhension de l'avenant n° 37 du 28 janvier 2011 portant actualisation du titre V « Durée et organisation du travail » de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les partenaires sociaux ont souhaité que figurent dans une annexe à l'avenant n° 37 les textes des articles L. 3122-7, L. 3122-9 et L. 3122-10 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 cités dans les dispositions conventionnelles.
Cette annexe sera insérée à la fin du titre V de la convention collective nationale.

« Annexe

Article L. 3122-7 du code du travail (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire :
1° Les heures accomplies au-delà de 39 heures par semaine ;
2° Les heures accomplies au-delà de 35 heures en moyenne, calculées sur la période de 4 semaines, déduction faite des heures déjà comptabilisées au titre du 1°.

Article L. 3122-9 du code du travail (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur 1 an, cette durée n'excède pas un plafond de 1 607 heures.
La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur.
La convention ou l'accord précise les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.
La convention ou l'accord doit respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail définies au chapitre 1er.

Article L. 3122-10 du code du travail (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

I. – Les heures accomplies au-delà de la durée légale de 35 heures dans les limites fixées par la convention ou l'accord ne constituent pas des heures supplémentaires.
Ces heures :
1° N'ouvrent pas droit aux majorations de salaire ou au repos compensateur de remplacement ;
2° Ne donnent pas lieu à l'attribution de repos compensateur obligatoire ;
3° Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.
II. – Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire :
1° Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord ;
2° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord, déduction faite des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre du 1°. »

ART. 19

I. – A l'article 7.1, la référence à l'article 3.14 est remplacée par la référence à l'article 3.13.
II. – L'article 7.1.2 est supprimé.

ART. 20

A la première phrase de l'article 8, la référence à l'article 3.15 est remplacée par la référence à l'article 3.14.3.

ART. 21

Aux articles 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 et 4.7, sont ajoutés les mots suivant « 100 % durant » après le mot « présence : ».

ART. 22

A l'article 6.1, la référence à « l'article 3.14 » est remplacée par la référence à « l'article 3.13 ».

ART. 23

A la première phrase de l'article 8.1.1, le nombre « 2 » est remplacé par le nombre « 1 ».

ART. 24

Le présent avenant sera applicable à compter de la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

ART. 25

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ART. 26

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 40 du 30 novembre 2011 relatif à la prévoyance pour les salariés non cadres

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet d'adapter le niveau des cotisations du régime de prévoyance des salariés non cadres de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, et d'en améliorer le niveau de garantie.
Au regard des comptes de résultat du régime, les parties signataires conviennent d'une amélioration de la garantie frais d'obsèques et d'une diminution des taux de cotisations.

ART. 2

L'article 13.4 est désormais rédigé comme suit :
« Pour faire face aux frais d'obsèques du salarié assuré, la personne qui les a pris en charge percevra une indemnité égale à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, dans la limite des frais réellement acquittés, sur justificatifs à produire. »

ART. 3

L'article 13.9 est désormais rédigé comme suit :
« Depuis le 1er juillet 2010, en raison de la suppression de la cotisation temporaire de la garantie reprise des risques en cours, par an, sur 3 ans, de 0,02 %, le taux de cotisation global calculé sur les salaires bruts (tranches A et B) est de 0,44 %.
A compter du 1er janvier 2012, la cotisation globale est ramenée à 0,40 %. Les taux de cotisations calculés sur les salaires bruts (tranches A et B) sont les suivants :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cotisation
Décès, invalidité absolue et définitive (3e catégorie)	0,09
Frais d'obsèques	0,01
Rente, éducation	0,06
Invalidité	0,24
Taux global	0,40

Cette cotisation globale de 0,40 % sur les tranches A et B est financée à hauteur de 0,23 % par les employeurs et 0,17 % pour les salariés.
La répartition de la cotisation globale est susceptible de modification ultérieure, en particulier en cas de modification des garanties ou du financement de la reprise des risques en cours.
Les salariés non cadres cotisent au régime de prévoyance lorsqu'ils ont atteint 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Les cotisations sont dues à compter du premier jour du mois au cours duquel ils atteindront 1 an d'ancienneté. »

ART. 4

Le présent avenant sera applicable à compter du 1er janvier 2012.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ART. 6

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 20

Avenant : Avenant n° 52 du 17 septembre 2015 relatif au forfait annuel en jours

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le préambule de l'article 5.7 est ainsi rédigé :
« Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail, et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.
Les entreprises doivent, après analyse objective des fonctions réellement exercées et en accord avec le personnel d'encadrement concerné, mettre en place un système d'organisation du travail – sur une base annuelle, par exemple – permettant de respecter les principes rappelés ci-dessus, ainsi que les dispositions légales et réglementaires.
Les différentes formules qui suivent permettent de répondre aux diverses situations rencontrées. Il est rappelé que toute convention individuelle de forfait en jours ou en heures doit faire l'objet d'une formalisation dans le contrat de travail (ou dans un avenant à celui-ci) du membre de l'encadrement avec qui elle est conclue. »

ART. 2 L'article 5.7.2 est ainsi rédigé :

« 5.7.2. Forfait défini en jours

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

Salariés concernés

Le forfait annuel en jours peut être convenu avec les cadres autonomes, c'est-à-dire qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe à laquelle ils sont rattachés, conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail.
Le forfait annuel en jours est prévu au contrat de travail, ou dans un avenant à celui-ci, fixant le nombre annuel de jours sur la base duquel le forfait est défini. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, et indiquer ce nombre.
L'existence à des périodicités diverses de certaines contraintes, en particulier liées à des réunions, à des rendez-vous, ou rendues nécessaires par le bon fonctionnement de l'entreprise, est inhérente à toute activité professionnelle exercée au sein d'une collectivité de travail et n'est pas constitutive d'une autonomie insuffisante au regard du forfait en jours. Toutefois, ces contraintes ne doivent pas être permanentes.
La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Durée annuelle de travail

Le nombre de jours de travail ne peut être supérieur, pour 5 semaines de congés payés, à 216 jours par an (jour de solidarité inclus). Ce nombre est ajusté chaque année en fonction des jours de congés auquel le salarié peut effectivement prétendre et du nombre de jours positionnés sur la période lorsque celle-ci ne coïncide pas avec la période de prise des congés.
Les modalités de prise des jours de repos ou jours non travaillés (ou des demi-journées) seront fixées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe.
Pour un cadre à temps complet, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.
En cas de renonciation par le salarié, en accord avec son employeur, à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire en application de l'article L. 3121-45 du code du travail, les modalités sont fixées par écrit entre les parties. Le nombre de jours travaillés dans l'année en application de cet accord ne peut excéder 229 jours. Cette limite se substitue à la limite de 235 jours prévue par l'article L. 3121-45 du code du travail. Les jours travaillés dans le cadre de cet accord sont rémunérés en sus et assortis d'une majoration de salaire d'au moins 15 %.

Temps de repos quotidien et hebdomadaire. – Jours fériés

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.
Il bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée de 1 journée entière, en principe le dimanche (sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur), à laquelle s'ajoute (nt) 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires, en principe prise (s) chaque semaine ; dans le cas où l'activité ne permettrait pas la prise des demi-journées supplémentaires, ou ne la permettrait pas en totalité, le salarié devra néanmoins bénéficier de 36 heures consécutives de repos au cours de la semaine, et la ou les demi-journées manquantes devront être prises dans les 3 mois suivants.
Le repos hebdomadaire doit être attribué à raison de 2 journées entières pour au minimum 20 semaines dans l'année.
Le salarié en forfait jours bénéficie chaque année du chômage de 6 jours fériés en sus du 1er Mai, au prorata en cas d'année incomplète.

Décompte de la durée du travail

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 considérée comme comportant une demi-journée non travaillée, la journée doit ne pas comporter d'heure de nuit au sens de l'article 5.12.1 de la présente convention. En outre, en cas de travail le matin, celui-ci doit se terminer au plus tard à 13 h 30 et être suivi d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures ; en cas de travail l'après-midi, celui-ci doit être précédé d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures et débuter au plus tôt à 13 h 30. A défaut, il est décompté 1 journée entière.

Suivi de l'amplitude et de la charge de travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un suivi du nombre de jours ou demi-journées travaillés et du respect du repos quotidien et hebdomadaire prévu par le présent accord, ainsi que de la charge de travail. Ce suivi peut s'effectuer à l'aide d'un document tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document fait apparaître la qualification de chacune des journées ou demi-journées du mois, répartie en quatre catégories au minimum : travail, repos, congé payé, autre absence ; afin d'identifier les éventuelles difficultés en matière d'amplitude des journées de travail, le document indique également, lorsqu'un repos quotidien a été inférieur à 12 heures consécutives, quelle en a été la durée. Il doit également comporter la possibilité pour le salarié d'ajouter toute information complémentaire qu'il jugerait utile d'apporter. Signé par le salarié, le document de décompte est remis mensuellement à sa hiérarchie, responsable de son analyse et des suites à donner, ainsi que de sa conservation.
Un récapitulatif annuel est remis au salarié, dans les 3 mois suivant la fin de la période.
Au moins une fois par an, le salarié en forfait jours bénéficie à l'initiative de sa hiérarchie d'un entretien portant sur sa charge et son amplitude de travail, sur l'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sur sa rémunération.
Un entretien doit également être proposé par la hiérarchie du salarié lorsque le document mensuel de décompte visé ci-dessus fait apparaître des anomalies répétées mettant en évidence des difficultés en matière de temps de travail. Cet entretien a pour objet d'examiner les mesures correctives à mettre en œuvre.
Un entretien supplémentaire peut en outre avoir lieu à tout moment de l'année à l'initiative du salarié si celui-ci rencontre des difficultés

d'organisation de sa charge de travail l'amenant à des durées de travail trop importantes. Cette alerte doit aboutir à des décisions concrètes.
Lorsqu'un entretien a été rendu nécessaire en raison de difficultés en matière de temps de travail, un bilan est effectué 3 mois plus tard afin de vérifier que la charge de travail présente bien un caractère raisonnable.
L'entreprise peut mettre en place d'autres modalités de suivi que le document ci-dessus, à condition de présenter les mêmes garanties. »

ART. 3

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ART. 5

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Le présent accord a pour objet la fixation de nouvelles dispositions conventionnelles d'accès direct en matière de « forfait jours », mécanisme de décompte du temps de travail applicable aux fonctions relevant de règles relatives à la durée du travail, mais à l'égard desquelles l'heure ne constitue pas une unité de décompte pertinente, les activités concernées n'étant pas réductibles à une notion de productivité horaire.
Il fait suite aux réunions de commission paritaire nationale des 22 avril, 6 mai, 10 et 29 juin 2015, au cours desquelles ont été examinées les mesures à mettre en œuvre afin, en particulier, de satisfaire aux exigences de droit au repos et à la protection de la santé au travail résultant des dispositions européennes telles qu'appliquées par les juridictions nationales. Il prévoit à cet égard un ensemble cohérent de mesures, tant en ce qui concerne le temps de travail lui-même qu'au regard de son suivi, dont la mise en œuvre constitue une exigence pour l'ensemble des parties prenantes.

SECTION 21

Avenant : Avenant n° 53 du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant procède à la modification du titre IX et à la réécriture du titre XII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

ART. 2

Le titre IX de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, est modifié comme suit, afin de tenir compte des nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle adoptées dans le cadre de l'article 3 du présent avenant.
a) A l'article 9.3.2, premier alinéa, après « ledit accord », sont ajoutées les dispositions suivantes :
«, notamment :
– certificats de qualification professionnelle et autres certifications de branche : mise à jour, création et communication ;
– promotion des différents dispositifs de formation ;
– suivi des contrats de formation en alternance ;
– suivi des travaux des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices ;
– pilotage et suivi des travaux de l'observatoire ;
– définition des forfaits horaires et autres conditions de prise en charge, notamment des contrats et périodes de professionnalisation, et du compte personnel de formation, en lien et sur proposition et recommandations de la SPP ;
– suivi, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l'OPCA liés aux enveloppes mutualisées (professionnalisation, plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et compte personnel de formation) ;
– élaboration et mise à jour de la liste des certifications éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche.
Au minimum une fois par an, la CPNE informe la commission paritaire des actions et travaux menés. »
b) Le dernier alinéa de l'article 9.3.2 est supprimé.

ART. 3

Le titre XII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est ainsi rédigé :

« Titre XII
Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle
Préambule

L'adaptation, le maintien et le développement des compétences des salariés sont des leviers indispensables et déterminants de la compétitivité et de l'attractivité des entreprises de la branche.
Face aux nombreux facteurs d'évolution auxquels celles-ci sont confrontées (nouvelles technologies, concurrence internationale, exigences réglementaires accrues, modification des modes de consommation ...), elles doivent pouvoir s'appuyer sur une politique de branche dynamique, permettant la mise en œuvre de dispositifs de formation pertinents.
Les partenaires sociaux signataires rappellent le rôle essentiel de la formation, tant au regard de l'insertion professionnelle au sein de la branche, via les contrats de professionnalisation et d'apprentissage qu'ils souhaitent continuer de favoriser, qu'au regard de l'évolution professionnelle des salariés, à laquelle ils sont très attachés et qui doit rester une caractéristique du secteur.
La formation contribue également à l'employabilité des salariés et à la sécurisation de leur parcours professionnel.
Dans le cadre du présent texte, les partenaires sociaux de la branche s'inscrivent dans la continuité des précédents accords sur la formation professionnelle, conclus en 2004 et 2011, et de l'accord sur le contrat de génération signé en 2013, tout en mettant en œuvre les nouveaux dispositifs et outils créés par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et repris par la loi du 5 mars 2014.
Les signataires entendent néanmoins donner une nouvelle impulsion à leur politique emploi-formation, en poursuivant les objectifs suivants :
– favoriser la formation et l'insertion par l'alternance, en mobilisant les dispositifs de professionnalisation et d'apprentissage ;
– poursuivre et développer la politique de certification, à travers la mise à jour régulière et la création de certificats de qualification professionnelle (CQP), afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés ;
– promouvoir et valoriser les métiers de la branche ;
– faciliter l'accès de tous les salariés de la branche à la formation professionnelle, afin notamment de maintenir leur employabilité et de favoriser leur évolution interne ;
– informer et outiller les acteurs de l'entreprise, notamment les managers, afin, de leur permettre d'accompagner au mieux les salariés dans leur parcours professionnel ;
– encourager l'utilisation par les salariés de la branche de leur compte personnel de formation ;
– réaliser une évaluation régulière de la politique formation, en s'appuyant sur des critères qualitatifs et quantitatifs ;
– renforcer les travaux de veille et de prospective de l'observatoire de la branche.
Les partenaires sociaux soulignent l'importance pour chaque salarié d'être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer ou de renouveler ses connaissances et ses compétences, et d'être acteur de son parcours professionnel.
Enfin, dans le cadre de leur politique de branche en matière d'emploi et de formation (et notamment lors de la renégociation des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à l'égalité hommes/ femmes, ainsi qu'à l'emploi des salariés handicapés), les signataires réaffirment leur volonté de porter une attention particulière à :
– l'insertion professionnelle des jeunes par l'alternance ;
– l'employabilité et l'accès à la certification des salariés sans qualification ou de qualification de niveaux V ou infra ;
– l'employabilité des seniors ;
– l'égalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes ;
– la formation des salariés à temps partiel ;
– l'emploi des travailleurs handicapés et au développement de leurs compétences.
Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant ci-après.

Chapitre Ier
Veille, analyse et étude prospective des métiers, des certifications et des compétences
Article 12.1
Observatoire de branche

Les signataires rappellent que les missions de veille, d'analyse et d'étude prospective des métiers, des certifications et des compétences sont assurées par l'observatoire prospectif du commerce, confié au FORCO depuis 1997.
Le conseil d'administration de l'OPCA, sur proposition de son comité d'orientation technique, valide chaque année le budget''observatoire''et le budget''études et recherches''de l'OPCA, ainsi que les projets transverses.
Le pilotage des travaux de l'observatoire prospectif du commerce pour la branche est confié à la CPNE, qui définit annuellement ses travaux, veille à leur mise en œuvre et assure leur suivi.
La direction technique des travaux de l'observatoire est assurée par l'OPCA de la branche, responsable de l'observatoire prospectif du commerce, en lien avec le secrétariat de la branche, à qui il est rendu compte régulièrement de l'avancement des projets.
La CPNE fait le point aussi souvent que nécessaire sur l'état d'avancement des travaux et leurs résultats, définit les orientations et les actions nécessaires. Elle réalise tous les ans le bilan des travaux de l'observatoire pour l'année écoulée, et formalise ses attentes pour l'année suivante à travers un cahier des charges transmis à l'observatoire prospectif du commerce.
Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'intégrer la dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire, dans le cadre de

l'élaboration de son cahier des charges. Elle devra tenir compte également de demandes particulières formulées par la commission paritaire, notamment dans le cadre de négociations en cours ou à venir.

Article 12.2
Productions de l'observatoire

Les productions attendues de manière régulière sont les suivantes :

''Panorama de la branche''

Il est réalisé chaque année sur la base des résultats d'une enquête menée auprès des entreprises de la branche, d'études économiques sur le secteur et des données sur la formation disponibles au sein de l'OPCA.
Il présente les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permet, année après année, de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'en identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles.
Il précise notamment les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche et comporte une analyse chiffrée établie sur la base d'indicateurs pertinents permettant d'apprécier, pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération.
Le panorama de la branche est présenté tous les ans à la commission paritaire.
Il donne lieu à la réalisation, par l'observatoire, du''repères et tendances'', outil de synthèse du panorama de branche, et de communication, notamment auprès des partenaires institutionnels.

Etude prospective triennale

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les signataires décident de poursuivre la veille prospective sur l'évolution des métiers et des compétences. Il s'agit, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques, susceptibles de faire évoluer les métiers du commerce et de la distribution, et d'en déduire les conséquences en termes d'évolution des compétences attendues et de besoins en formations et certifications.
Les partenaires sociaux demandent à la CPNE de veiller à la mise à jour triennale de l'étude prospective sur les compétences finalisée en avril 2015, de façon à leur permettre d'adapter, tous les 3 ans si besoin, le plan d'action de la branche en matière de GPEC (cf. titre XI de la convention collective nationale).
Le renouvellement de cette étude permettra également aux partenaires sociaux de faire évoluer, le cas échéant, leur politique de formation et de certification (adaptation des référentiels aux nouveaux besoins identifiés).

Toute autre étude demandée par la CPNE à l'occasion de la définition annuelle de son cahier des charges

Ces études peuvent porter sur tous les sujets entrant dans le champ d'intervention de l'observatoire.
Leurs résultats font l'objet d'un''focus''dans le panorama de branche de l'année qui suit leur validation.

Article 12.3
Diffusion des résultats des travaux de l'observatoire

Par tous les moyens appropriés, les données recueillies et validées par la CPNE seront mises à la disposition des partenaires sociaux de la branche, et le cas échéant des entreprises en fonction de la nature des informations concernées.
Les travaux réalisés par l'observatoire peuvent en effet permettre aux partenaires sociaux de la branche de :
– définir les axes et priorités de formation ;
– détecter les évolutions susceptibles de justifier d'actions d'anticipation ;
– formuler les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
– définir les certifications utiles dans la profession, justifiant la création ou la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ces derniers, les signataires soulignent la nécessité de travailler au sein des commissions professionnelles consultatives ;
– suivre et adapter, au besoin, les classifications.
Ils peuvent également aider les entreprises à :
– définir leur propre politique de formation ;
– mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
– accompagner les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
– développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.
La CPNE identifie également, parmi les informations produites par l'observatoire, celles ayant vocation à être :
– rendues publiques, sous une forme adaptée et par tout moyen qu'elle décidera ;
– transmises à d'autres acteurs (ministériels ou institutionnels nationaux ou régionaux notamment).

Chapitre II
Insertion dans la branche par la voie de l'alternance

Les entreprises du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire contribuent fortement à l'insertion professionnelle et sociale. Elles permettent à de nombreux jeunes, en particulier sortis du système scolaire sans qualification professionnelle, d'accéder à leur premier emploi et à de réelles perspectives d'évolution professionnelle. Tous les profils sont concernés, pour l'ensemble des métiers : dans le commerce et la vente, dans la logistique, dans la gestion, dans le management, dans les métiers de l'alimentaire ...
Les signataires entendent poursuivre leurs actions d'insertion à l'attention des jeunes, mais aussi des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, notamment les seniors, en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation, au service de leur insertion durable dans l'emploi.
Ils demandent à la CPNE d'assurer le suivi des contrats de formation en alternance, avec l'aide de l'OPCA et de l'observatoire de la branche, et de mettre tout en œuvre pour faciliter leur conclusion, permettre leur financement et garantir leur qualité.

Article 12.4
Contrat d'apprentissage

Les signataires rappellent et confirment leur engagement pour le développement du recours à l'apprentissage. Ils souhaitent trouver les moyens de ce développement, en poursuivant notamment les actions de soutien décidées chaque année grâce aux fonds libres de la taxe d'apprentissage, en particulier les dotations aux centres de formation d'apprentis (CFA) partenaires des entreprises de la branche.
Ils entendent œuvrer, notamment dans le cadre des commissions professionnelles consultatives du ministère de l'éducation nationale, pour l'adaptation des diplômes aux besoins en compétences des entreprises et des salariés de la branche, convaincus qu'il s'agit d'une des conditions déterminantes de la conclusion et de la réussite d'un contrat d'apprentissage.

12.4.1. Objectif et principes de mise en œuvre

L'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
L'apprentissage est un dispositif de formation par alternance associant :
– une formation dans l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre professionnel objet du contrat d'apprentissage ;
– des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un CFA ou une section d'apprentissage (SA).

12.4.2. Publics

Sauf dans les cas de dérogation prévus par les dispositions légales et réglementaires, le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.

12.4.3. Nature et durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti, ou son représentant légal, et un employeur.
Il peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage. A l'issue de cette période, le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.
La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de la période d'apprentissage, lorsqu'il est à durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant au diplôme ou au titre professionnel qui fait l'objet du contrat.
Sauf dérogation prévue par les dispositions légales et réglementaires, cette durée est comprise entre 1 et 3 ans.
Conformément aux dispositions légales et réglementaires, en cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus, par prorogation du contrat initial ou, dans le cas d'un contrat d'apprentissage à durée indéterminée, de la période d'apprentissage.
Il peut arriver que cette situation d'échec révèle en fait que le dispositif de formation professionnelle initiale que constitue l'apprentissage n'est pas la voie appropriée pour le jeune, au regard notamment de son profil, de son parcours et de ses souhaits. Dans ce cas, les partenaires sociaux signataires encouragent les entreprises de la branche à proposer au jeune d'autres voies, notamment celle du contrat de professionnalisation visant l'obtention d'un CQP.

12.4.4. Obligations réciproques

Les partenaires sociaux signataires précisent que, d'une manière générale, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.
Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les CFA est considéré comme du temps de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA.
Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti doit accomplir le travail qui lui est confié par l'employeur. Il est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre professionnel objet du contrat d'apprentissage.
L'employeur doit assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Pour cela, il lui confie des tâches en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

12.4.5. Missions des centres de formation d'apprentis (CFA)

La loi du 5 mars 2014 a renforcé les missions des CFA en matière de suivi et d'accompagnement des jeunes.
Les partenaires sociaux signataires considèrent que ces missions sont essentielles pour la réussite de l'apprentissage, et qu'elles contribuent à réduire les ruptures de contrat.
Les CFA :
– dispensent aux jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
– concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
– assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
– développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
– assistent les candidats à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
– apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
– favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
– encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.
Une carte portant la mention''étudiant des métiers''est délivrée à l'apprenti par le CFA qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir, sur l'ensemble du territoire national, la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.
Les salariés membres du conseil de perfectionnement d'un CFA bénéficieront des autorisations d'absence pour participer à ses réunions, jusqu'à deux fois par an.
Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'assurer, avec l'aide de l'OCTA national, le suivi des CFA accompagnés grâce aux fonds libres de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises de la branche (bilan annuel de la dotation, définition de projets en lien avec la profession, suivi qualitatif ...).

Article 12.5
Contrat de professionnalisation
12.5.1. Objectif et principes de mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :
– un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI) ;
– une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.
Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation par alternance associant :
– des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
– l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la certification ou la qualification visée par le contrat.
Les signataires insistent sur les principes de mise en œuvre suivants :
– l'individualisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des compétences déjà détenues par les salariés en contrat de professionnalisation ;
– l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé et au parcours de formation correspondant aux compétences à acquérir ;
– le suivi obligatoire des salariés en contrat de professionnalisation par un tuteur volontaire et formé ;
– la certification des compétences acquises, dans un objectif de transférabilité ;
– le respect des dispositions réglementaires particulières, lorsque la formation se réalise à distance.

12.5.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :
– aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
– aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, et notamment les seniors ;
– aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

12.5.3. Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par l'action de professionnalisation. A l'issue de cette période, le contrat de professionnalisation devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.
La durée du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est à durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.
Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois :
– pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an auprès de Pôle emploi ;
– pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou pour les personnes ayant bénéficié d'un CUI ;
– lorsque la nature et la durée de la certification visée l'exigent, notamment s'agissant de certains diplômes de l'Education nationale ;
– lorsque le contrat vise un CQP ou CQPI de la branche, sous réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dans le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée conventionnelle maximale.

12.5.4. Durée des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées.
Les signataires encouragent toutes les actions permettant d'individualiser les parcours et d'adapter la durée de la formation au public et à l'objectif visé par le contrat.
Les actions d'évaluation, d'individualisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation (lorsque le contrat est à durée indéterminée), sans pouvoir être inférieure à 150 heures.
Leur durée pourra être portée au-delà de 25 % de celle du contrat, dans les mêmes cas que ceux visés à l'article 12.5.3 permettant d'allonger la durée du contrat jusqu'à 24 mois.

12.5.5. Financement du contrat de professionnalisation

Le forfait horaire de prise en charge des heures d'évaluation, d'accompagnement et de formation, est fixé par la CPNE, sur proposition de la section paritaire professionnelle (SPP).
Il peut être modulé en fonction des publics ou de l'objectif visé par le contrat.
Le nombre d'heures prises en charge pourra être encadré ou plafonné par la CPNE.
Les signataires rappellent l'importance pour la branche de la péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et demandent donc à l'OPCA de veiller au respect des conditions d'éligibilité afin d'en garantir l'accès.

Article 12.6
Accompagnement des salariés en contrat de formation en alternance

Les partenaires sociaux signataires insistent sur l'importance de l'accompagnement (par les tuteurs et maîtres d'apprentissage) des salariés en contrat de formation en alternance. Ils demandent donc aux entreprises de veiller à garantir sa qualité, afin de contribuer à la réussite du contrat pour l'entreprise et pour le salarié.

12.6.1. Tuteur du salarié en contrat de professionnalisation

Le tutorat constitue une modalité privilégiée d'intégration professionnelle réussie.
Les partenaires sociaux signataires soulignent son importance en particulier en matière d'accueil des jeunes dans l'entreprise.
Le tuteur est un salarié volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il est choisi par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise justifiant d'une activité professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la certification ou la qualification visée par le contrat de professionnalisation.
Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le salarié en contrat de professionnalisation et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il s'engage pour la réussite de l'intégration du salarié dans l'entreprise et travaille en équipe avec l'ensemble des collaborateurs qui vont intervenir dans l'accueil de celui-ci.
Il bénéficie d'une formation spécifique et dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.
Les partenaires sociaux rappellent que le tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés en alternance (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, périodes de professionnalisation) s'il est lui-même salarié, ou de deux salariés en alternance lorsqu'il est le chef d'entreprise.
Les missions du tuteur, le contenu de la formation au tutorat et les engagements mutuels entre l'employeur, le tuteur et le salarié en alternance figurent respectivement en annexes III, IV et V du présent titre.

12.6.2. Maître d'apprentissage du salarié en contrat d'apprentissage

Le salarié directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise est dénommé maître d'apprentissage.
Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant au diplôme ou au titre professionnel préparé, en liaison avec le CFA.
Le salarié exerçant la fonction de maître d'apprentissage doit détenir les compétences professionnelles et pédagogiques nécessaires. Il est rappelé que cette condition est notamment réputée remplie, dès lors que le salarié est titulaire d'un diplôme (ou titre professionnel) de même niveau et relevant du même domaine professionnel que celui visé par l'apprenti, et justifiant de 2 années d'activité professionnelle en rapport avec la certification préparée.
L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Le maître d'apprentissage bénéficie d'une formation spécifique.
Les partenaires sociaux signataires rappellent que le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage, auxquels peut s'ajouter un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.
La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond de deux apprentis lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient.

12.6.3. Formation et certification de tuteurs et de maîtres d'apprentissage

Les tuteurs et les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une formation à l'exercice de leurs fonctions, financée sur les fonds de la professionnalisation dans la limite d'un plafond par heure de formation et d'une durée maximale de formation, fixés par décret.
Les partenaires sociaux signataires encouragent la reconnaissance, par la certification notamment, des compétences des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Ils demandent donc à la CPNE de suivre les travaux interprofessionnels qui pourraient s'engager en la matière ou, à défaut, d'envisager la création d'une certification de branche pour enregistrement à l'inventaire.

Chapitre III
Accompagnement des parcours professionnels dans l'entreprise, facteur de compétitivité, et contribuant à l'employabilité et à l'évolution professionnelle des salariés

Article 12.7
Action de formation

12.7.1. Modalités de formation

Les signataires reconnaissent l'ensemble des typologies d'actions de formation, qu'ils considèrent comme autant de modalités différentes d'acquisition de connaissances et de compétences.
Ainsi, toute action disposant d'un programme préétabli, et définissant des objectifs déterminés, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre et les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats, constitue une action de formation.
L'action de formation peut être continue ou séquencée, présentielle ou à distance, de durée variable, et en présence ou non d'un formateur, dès lors que ce dernier peut être sollicité soit à tout moment, soit sur des plages horaires préalablement déterminées, et par tout moyen accessible au salarié.
S'agissant plus particulièrement de la formation ouverte et à distance, se déroulant en dehors de la présence physique d'un formateur, il est rappelé que le programme de la formation doit dans ce cas mentionner :
– la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
– les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
– les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire, comprenant notamment :
– les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
– les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
– les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.
Les partenaires sociaux tiennent à préciser qu'un enseignement pratique en situation de travail peut, quelle que soit la taille de l'entreprise, constituer une approche pédagogique de formation, permettant le transfert de compétences techniques ou professionnelles. Cet enseignement contribue à l'individualisation des parcours de formation.
Il doit toutefois être mis en œuvre par l'entreprise en suivant des modalités spécifiques. Ces formations en situation de travail s'appuient en effet sur un programme de formation défini par l'entreprise, en cohérence avec le reste du parcours suivi avec un formateur interne ou externe à l'entreprise.
Les formations en situation de travail doivent faire l'objet d'un compte rendu des mesures d'organisation prises, adressé aux représentants du personnel.
Les partenaires sociaux encouragent également l'utilisation des nouvelles technologies et de toute modalité pédagogique innovante.
Enfin, les partenaires sociaux insistent sur l'importance des actions de préparation aux démarches de validation des acquis de l'expérience et, plus largement, de toute action visant à faciliter l'individualisation des parcours de formation, telle que l'action d'évaluation préalable des acquis.
Ils veilleront donc à intégrer la prise en charge des frais afférents à ces actions, rattachables aux actions purement pédagogiques, dans tous les forfaits et plafonds de prise en charge des différents dispositifs de formation.

12.7.2. Qualité de l'action de formation

Les partenaires sociaux signataires entendent conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation, au service des entreprises de la branche et de leurs salariés.
Ils demandent à leur OPCA de branche de mettre en place des procédures de suivi et d'appréciation de la qualité des formations qu'il finance, et de veiller, comme le lui impose la loi, à s'assurer, avant tout financement d'une formation dispensée par un prestataire externe, que l'action réponde aux conditions réglementaires de qualité.
Pour les partenaires sociaux de la branche, la qualité d'une formation réside principalement dans sa réussite en termes d'acquisition de connaissances et de compétences.
L'appréciation de la qualité d'une action passe donc nécessairement par une évaluation de ses résultats en termes de connaissances et de compétences acquises à l'issue de l'action.
Tous les moyens adaptés (pédagogiques, techniques, encadrement, évaluation) doivent être au service de ce résultat.

Article 12.8
Plan de formation

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies par l'employeur dans le cadre de la politique ressources humaines de l'entreprise.
Les signataires invitent à donner au plan de formation les moyens permettant d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, le maintien de leur capacité à occuper un emploi, le développement de leurs compétences et la lutte contre l'illettrisme.
En tout état de cause, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit également veiller au maintien de leur employabilité, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

12.8.1. Construction d'un programme pluriannuel de formation

Les signataires incitent les entreprises à élaborer, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, un programme pluriannuel de formation, avec ajustement si nécessaire chaque année.
En cas d'accord d'entreprise le prévoyant, le projet de plan de formation peut être élaboré tous les 3 ans.

12.8.2. Consultation des représentants du personnel

Les signataires rappellent leur attachement au bon fonctionnement des institutions que sont les commissions emploi-formation des comités d'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, lorsque l'entreprise en est dotée, doivent être consultés sur le plan de formation annuel de l'entreprise, et être informés de sa réalisation, selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles.

12.8.3. Catégorisation des différentes actions de formation

Les actions de formation figurant dans le plan de formation doivent être présentées aux représentants du personnel dans l'une des deux catégories suivantes :
– les actions d'adaptation au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.
Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de sa rémunération.
Un salarié ne peut pas refuser de suivre une action de formation dans ce cadre ;
– les actions de développement des compétences.
Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou, pour les salariés au forfait en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait. Dans ce cas, elles font l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa signature.
Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences, ou sa dénonciation de l'accord dans les huit jours, ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.
Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les engagements de l'entreprise portent sur :
– les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
– les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.
Pendant la durée de sa 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.

12.8.4. Allocation formation des actions de formation hors temps de travail

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans le cadre de la catégorie « développement des compétences » du plan de formation, donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation, qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence telle que définie par voie réglementaire. Cette allocation formation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

12.8.5. Fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de 10 à 299 salariés

Les parts des contributions des entreprises de la branche de 10 à 299 salariés, dédiées au plan de formation dans les conditions précisées aux articles 12.24.1 et 12.24.2, sont gérées et mutualisées par l'OPCA au sein de sous-sections financières, conformément aux dispositions légales et réglementaires.
La SPP suivra l'utilisation de ces fonds mutualisés, grâce aux données chiffrées communiquées par l'OPCA.

Article 12.9
Période de professionnalisation
12.9.1. Objet et mise en œuvre

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.
Peuvent être réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation les actions :
– visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
– visant un CQP ou un CQPI mis en œuvre dans la branche ;
– visant une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
– permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
– permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire.
La période de professionnalisation associe :
– des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
– l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la certification ou qualification recherchée.

12.9.2. Durée de la formation

La durée minimale de la formation est, pour chaque salarié bénéficiaire, de 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.
Cette durée minimale ne s'applique pas :
– aux actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
– aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF ;
– aux formations permettant l'accès à une certification de l'inventaire.

12.9.3. Tutorat des salariés en période de professionnalisation

Les partenaires sociaux signataires décident de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour toute période de professionnalisation d'une durée au moins égale à 70 heures visant l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP ou d'un CQP de la branche.
Ils considèrent en effet que, pour ce type de parcours longs certifiants pouvant s'inscrire dans le cadre d'une évolution professionnelle, l'accompagnement des salariés est essentiel et contribue à la réussite de la période de professionnalisation.

12.9.4. Financement de la période de professionnalisation

Le forfait horaire de prise en charge des heures d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixé par la CPNE, sur proposition de la SPP.
Il peut être modulé en fonction des publics et de l'objectif visé par la période de professionnalisation.
Le nombre d'heures prises en charge pourra être encadré ou plafonné par la CPNE.

12.9.5. Abondement du compte personnel de formation par la période de professionnalisation

Les partenaires sociaux précisent que la période de professionnalisation peut abonder le compte personnel de formation du salarié, lorsque la durée de la certification visée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte.
Les situations (en termes de certifications et de publics éligibles) ouvrant droit à un abondement au titre de la période de professionnalisation ainsi

que le niveau de cet abondement sont fixés par la CPNE, sur proposition de la SPP, en fonction notamment des fonds de professionnalisation disponibles et de la nature du projet.

Article 12.10
Accompagnement des managers

Les signataires rappellent le rôle essentiel que jouent les managers dans l'information, l'accompagnement des parcours professionnels et la formation des salariés de l'entreprise.
Les partenaires sociaux considèrent en effet que c'est par les compétences des managers que les politiques de formation de la branche et des entreprises trouveront leurs conditions de réussite.
Les managers sont les relais, les acteurs clés, de la sensibilisation et de la formation des équipes.
Il s'agit donc de les former à leur rôle de formateur et de démultiplicateur, avec en particulier les objectifs pédagogiques suivants : participation à la construction des formations, suivi, animation.

Article 12.11
Entretien professionnel

Indépendamment de l'entretien annuel portant sur l'évaluation de son travail, chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.
L'employeur informe le salarié de ce droit au moment de son embauche.
Les deux entretiens ne se confondent pas.
L'entretien professionnel, donnant lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :
– d'un congé de maternité ;
– d'un congé parental d'éducation ;
– d'un congé de soutien familial ;
– d'un congé d'adoption ;
– d'un congé sabbatique ;
– d'une période de mobilité volontaire sécurisée (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail) ;
– d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une adoption (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du code du travail) ;
– d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
– à l'issue d'un mandat syndical.
Légalement, tous les 6 ans, appréciés par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.
Cet état des lieux, donnant lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier qu'il a bénéficié des entretiens professionnels auxquels il pouvait prétendre au cours des 6 dernières années, et d'apprécier s'il a :
– suivi au moins une action de formation ;
– acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.
Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures s'il s'agit d'un salarié à temps plein (130 heures s'il s'agit d'un salarié à temps partiel) ; l'entreprise devant alors verser à l'OPCA une somme forfaitaire dont le montant est fixé par décret.
Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en termes de planification et de support pour la formalisation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.
Au cours de l'entretien professionnel, pourront être abordés notamment :
– le point sur les compétences du salarié ;
– l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis pour permettre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles ;
– l'identification des besoins et des aspirations du salarié ;
– les certifications de branche ;
– les souhaits du salarié d'utiliser son compte personnel de formation ;
– la certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » ;
– la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.
L'entretien pourra être conduit suivant le guide joint en annexe I.

Chapitre IV
Salarié acteur de son parcours professionnel

Les signataires demandent aux différents opérateurs intervenant dans le cadre de la branche de contribuer à faciliter l'information sur les dispositifs de formation professionnelle, afin de permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel.

Article 12.12
Compte personnel de formation (CPF)

12.12.1. Principe et objectif

Depuis le 1er janvier 2015, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.
Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne :
– âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ;
– accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
– accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ;
– âgée de 15 ans signant un contrat d'apprentissage, si elle justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (de la sixième à la troisième).
Le compte personnel de formation suit la personne tout au long de sa vie. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent en effet acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.
Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

12.12.2. Acquisition des heures

Le compte est alimenté en heures de formation, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.
Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion.
La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

12.12.3. Gestion du compte personnel de formation

Chacun des salariés de la branche a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit (www. moncompteformation. fr).
Ce service dématérialisé lui permet également de consulter les certifications éligibles, et de créer son dossier de formation.

12.12.4. Certifications éligibles au compte personnel de formation

Les salariés de la branche ont accès, via leur compte personnel de formation :
– aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
– à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
– aux certifications inscrites par le COPANEF sur la liste nationale interprofessionnelle ;
– aux certifications inscrites sur la liste interprofessionnelle régionale par le COPAREF de la région où ils travaillent ;
– aux certifications inscrites par la CPNE sur la liste de la branche.
Les partenaires sociaux signataires confient à la CPNE le soin d'élaborer, et d'actualiser régulièrement, la liste des certifications éligibles au CPF pour les salariés de la branche (liste de branche). Ils rappellent que la CPNE doit faire son choix parmi les certifications suivantes :
– les certifications enregistrées dans le RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
– les CQP ou les CQPI mis en œuvre dans la branche ;
– les certifications inscrites à l'inventaire.
La CPNE veillera à recenser les certifications utiles pour assurer l'employabilité des salariés de la branche et de nature à permettre leur évolution professionnelle au regard des métiers et des compétences recherchés.

12.12.5. Abondements et articulation avec les autres dispositifs de formation

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF afin d'obtenir une certification éligible, mais qu'il ne dispose pas du nombre d'heures suffisant, son projet pourra notamment donner lieu à un financement complémentaire (abondement) :

– prioritairement au titre du CPF, dans le cadre de la contribution de 0,2 % versée par les entreprises de la branche et mutualisée au sein de l'OPCA ;
– au titre de la période de professionnalisation, dans les conditions définies à l'article 12.9.5.
Les situations (en termes de certifications et de publics éligibles) ouvrant droit à un abondement au titre du compte personnel de formation ou de

la période de professionnalisation ainsi que le niveau de ces abondements sont fixés par la CPNE, sur proposition de la SPP, en fonction des ressources financières disponibles et de la nature du projet et, le cas échéant, des niveaux d'abondements en vigueur au sein de l'OPCA.
Les salariés relevant d'un accord collectif prévoyant la gestion du CPF par l'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail ne sont pas éligibles à l'abondement au titre du 0,2 % mutualisé.
Les partenaires sociaux signataires tiennent à préciser que le CPF peut également être articulé avec les autres dispositifs de formation, dans une logique de parcours.
La période de professionnalisation et le plan de formation pourront ainsi être associés au compte personnel de formation pour permettre au salarié de concrétiser un projet partagé par l'entreprise.
Le salarié peut également mobiliser son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation.

12.12.6. Modalités de mobilisation du compte personnel de formation

Les formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail. Le salarié peut néanmoins en informer son employeur, notamment si ses horaires de travail ne sont pas fixes, afin d'examiner en commun comment ses horaires de travail et de formation peuvent s'articuler.
Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu, le calendrier de la formation, le prestataire de formation et le lieu de la formation.
La demande du salarié doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours avant, lorsque la formation envisagée est d'une durée d'au moins 6 mois.
A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.
L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de la demande.
L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois légalement pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, ou lorsqu'elle vise la préparation du socle de connaissances et de compétences professionnelles ou un accompagnement à la VAE.
Les heures de formation suivies par le salarié pendant son temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de sa rémunération.
Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

12.12.7. Frais pris en charge dans le cadre du compte personnel de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA (sauf accord collectif pris sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, prévoyant la gestion du CPF par l'entreprise).
Les prises en charge interviennent dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié, sauf cas d'abondement prévus par le présent accord.
Les frais annexes sont composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié.
La prise en charge s'effectue au réel, sauf plafonds définis par le CA de l'OPCA, et le cas échéant, à l'intérieur de ceux-ci, par la CPNE, notamment, en fonction des certifications visées.
L'OPCA peut prendre en charge les rémunérations des salariés en formation pendant le temps de travail, dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge pour le financement de l'action CPF.

Article 12.13
Congé individuel de formation (CIF)

Les partenaires sociaux rappellent que le congé individuel de formation est le droit, pour le salarié qui remplit les conditions légales liées à l'ancienneté, de suivre une action de formation de son choix, prise en charge en totalité ou en partie par le Fongecif. Cette action de formation peut lui permettre de changer d'activité ou de profession, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale ou à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles. Elle peut aussi lui permettre de se perfectionner professionnellement.
Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit formuler auprès de l'employeur, et dans les délais légaux, une demande d'autorisation d'absence.
Dans l'objectif de compléter le financement du CIF assuré par le FONGECIF, le salarié peut décider de mobiliser son compte personnel de formation, dès lors que la certification qu'il vise est éligible au CPF.
En cas de mobilisation du CPF en complément du CIF, la prise en charge des frais de formation est assurée par le FPSPP, via le FONGECIF.

Article 12.14
Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires renouvellent leur volonté de promouvoir les démarches de validation des acquis de l'expérience. Dans ce cadre, toutes les actions et expérimentations visant à développer le recours à la VAE, notamment dans le cadre du partenariat avec l'éducation nationale, l'enseignement agricole et l'enseignement supérieur, sont encouragées.

La VAE permet l'obtention d'une certification enregistrée au RNCP.
Les partenaires sociaux rappellent que la CPNE a également prévu la possibilité pour les salariés de la branche de faire valider les acquis de leur expérience afin d'obtenir un des CQP qu'elle a créés.
Le salarié peut demander à bénéficier d'un accompagnement à la VAE, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

–..... dans le cadre du congé VAE ;
–..... dans le cadre de son compte personnel de formation.
Les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

Article 12.15
Passeport orientation et formation

Il est rappelé que chaque salarié a accès, dans son compte personnel de formation, à un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Ce passeport recense les formations et les certifications suivies dans le cadre de la formation initiale et continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Il est renseigné par son titulaire, seul habilité à le consulter.
L'employeur ou, le cas échéant, le prestataire de formation fournit au salarié les attestations de présence et de contenu pour les actions de formation et de certification suivies ; l'employeur fournit, si possible, l'historique des actions de formation continue suivies dans l'entreprise.
Les partenaires sociaux encouragent les salariés à utiliser cet outil et incitent à sa promotion lors du premier entretien professionnel.

Article 12.16
Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Les textes en vigueur prévoient que toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.
Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.
L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.
Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les institutions et organismes suivants :
– Pôle emploi ;
– missions locales ;
– APEC ;
– CAP emploi ;
– OPACIF ;
– les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du CREFOP.

Article 12.17
Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.
Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la convention collective nationale, que chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.
Le bilan de compétences peut également être réalisé dans le cadre du congé de bilan de compétences, d'une durée maximale de 24 heures de travail, dans les conditions, notamment d'ancienneté, prévues par la législation.
Les actions de bilan de compétences sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

Chapitre V
Délivrance de certifications professionnelles par la branche
Article 12.18
Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Les signataires rappellent que le socle de connaissances et de compétences professionnelles a été adopté par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et repris par décret.

Il comprend sept domaines :
– la communication en français ;
– l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
– l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
– l'aptitude à travailler en équipe ;
– l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
– la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
– la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.
Les partenaires sociaux de la branche considèrent ces connaissances et compétences comme étant de nature à favoriser l'employabilité des personnes et la sécurisation de leur parcours professionnel. Ils insistent également sur l'utilité du « socle » dans le cadre de la vie sociale, civique et culturelle de l'individu, facteur selon eux d'insertion sociale.
Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est éligible au compte personnel de formation, à la période de professionnalisation, au plan de formation et au congé individuel de formation.
Ces dispositifs de formation peuvent le cas échéant s'articuler entre eux.
Les signataires demandent à la CPNE de contextualiser le socle interprofessionnel défini par décret, au regard de l'environnement professionnel des salariés de la branche, tout en étant attachés à préserver son caractère transversal.
Prenant acte de la création par le COPANEF d'une certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » inscrite à l'inventaire, ils demandent également à la CPNE de mettre en place l'organisation nécessaire (notamment en termes d'outils et de procédure) pour délivrer cette certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Article 12.19
Certifications de branche

Les partenaires sociaux signataires souhaitent poursuivre et développer leur politique de certification, afin de répondre aux enjeux et aux besoins en compétences identifiés, et permettre aux salariés de la branche d'attester et de valoriser leurs connaissances, leurs compétences et leurs expériences, auprès de toutes les entreprises de la branche.
Ils tiennent à partager les objectifs de leur politique de certification :
– permettre aux salariés de la branche, notamment les salariés peu qualifiés, d'acquérir une certification reconnue ;
– accompagner l'évolution des métiers et de leurs conditions d'exercice ;
– reconnaître la polycompétence ;
– renforcer l'attractivité des métiers et du secteur ;
– accompagner les parcours d'évolution professionnelle et de promotion interne.

12.19.1. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les partenaires sociaux signataires rappellent leur attachement au dispositif de certification de branche initié en 1996 et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences.
Le certificat de qualification professionnelle de branche est une certification professionnelle reconnue, créée, mise à jour et délivrée par la CPNE, reconnaissant les compétences détenues par un salarié, acquises par la formation ou par l'expérience professionnelle.
Il est composé de blocs de compétences, chacun d'entre eux pouvant être évalué et validé indépendamment des autres. Cette architecture rend possible l'acquisition du CQP dans une logique dynamique de parcours, sur des périodes plus ou moins longues.
Certains blocs de compétences sont communs à plusieurs CQP de la branche, permettant ainsi l'acquisition de plusieurs certifications, à travers des parcours individualisés.
Les partenaires sociaux demandent à la CPNE de poursuivre les travaux menés depuis 1996, en faisant le point régulièrement, et au moins une fois par an, sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux besoins des entreprises et des salariés.
Les partenaires sociaux encouragent le recours aux CQP, mais également aux CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) que la branche met en œuvre dans une logique de transférabilité et de reconnaissance allant au-delà de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.
La CPNE réalise tous les ans un bilan des dossiers de CQP examinés et validés, intégré au rapport de branche.

12.19.2. Autres certifications de branche

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE d'étudier l'opportunité de créer des certifications de branche en vue notamment de leur inscription à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles.

Chapitre VI
Gouvernance et mise en œuvre de la politique formation de la branche
Article 12.20
Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Conformément à l'article 9.3, la CPNE assure le suivi et l'application du présent accord.
Elle assure toutes les missions que lui confère le présent accord, notamment :

– certificats de qualification professionnelle et autres certifications de branche : mise à jour, création et communication ;
– promotion des différents dispositifs de formation ;
– suivi des contrats de formation en alternance ;
– suivi des travaux des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices ;
– pilotage et suivi des travaux de l'observatoire ;
– définition des forfaits horaires et autres conditions de prise en charge, notamment des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation, en lien et sur proposition et recommandations de la SPP ;
– suivi, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l'OPCA liés aux enveloppes mutualisées (professionnalisation, plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et compte personnel de formation) ;
– élaboration et mise à jour de la liste des certifications éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche.
Au minimum une fois par an, la CPNE informe la commission paritaire des actions et travaux menés.

Article 12.21
Section paritaire professionnelle (SPP)
12.21.1. Missions de la SPP

La SPP, dont l'existence est prévue par l'acte de constitution de l'OPCA, est chargée de proposer au conseil d'administration de l'organisme collecteur les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation pour la branche.
Pour mener à bien ses missions, elle suit régulièrement les engagements financiers des enveloppes mutualisées (professionnalisation, plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et compte personnel de formation) et analyse les données quantitatives et qualitatives fournies par l'OPCA. La SPP peut demander à ce dernier toutes informations utiles à son appréciation et à la formulation de ses recommandations.
Elle transmet, à la CPNE de la branche et au CA de l'OPCA, ses recommandations, afin de permettre la prise de décisions de ces instances.
La SPP est également chargée, par délégation du CA de l'OCTA, de proposer les modalités de répartition des fonds libres de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage versés par les entreprises de la branche.

12.21.2. Composition de la SPP

La SPP compte un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.
Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désigne un titulaire et un suppléant parmi ses représentants au sein de la CPNE. Le collège employeur comporte le même nombre total de représentants, également issus de la CPNE.
La SPP est présidée alternativement par chaque collège.

12.21.3. Réunions de la SPP

La SPP se réunit au moins trois fois par an, avant la CPNE.
Le secrétariat est assuré par la FCD.

Article 12.22
Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'organisme paritaire collecteur agréé a pour missions :
– de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage au sein de la branche ;
– d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises de la branche dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
– de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
– de s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.
Pour l'accomplissement de ses missions, l'OPCA assure un service de proximité au bénéfice des petites et moyennes entreprises de la branche, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle.
Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre l'OPCA et l'Etat. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions.

Chapitre VII
Financement de la politique formation de la branche
Article 12.23
Désignation de l'OPCA de la branche et de l'OCTA national
12.23.1. OPCA de la branche

Le FORCO est désigné comme OPCA de la branche.

12.23.2. OCTA national

Les partenaires sociaux signataires prennent acte de l'impossibilité pour la fédération du commerce et de la distribution (FCD) de conserver ses missions d'OCTA compte tenu de la modification de l'environnement législatif et réglementaire.
Ils souhaitent néanmoins conserver un OCTA national et confier ce rôle à l'OPCA désigné à l'article 12.23.1, dans le cadre d'une gestion par branche professionnelle des fonds libres de la taxe et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Article 12.24
Contribution des entreprises de la branche au financement de la formation professionnelle continue

Les contributions ci-dessous s'appliquent sous réserve de modifications législatives ou réglementaires s'imposant aux parties signataires.
Elles peuvent être complétées par accord de branche.
Elles peuvent également être complétées, pour les entreprises de la branche qui le souhaitent, par des versements volontaires, non mutualisés au sein de l'OPCA.

12.24.1. Contribution des entreprises de 10 à moins de 50 salariés

Pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue, à verser obligatoirement à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence.
Cette contribution unique est affectée et répartie au sein de l'OPCA, dans les conditions légales et réglementaires :
– 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
– 0,2 % destiné au financement du plan de formation ;
– 0,3 % destiné au financement des dispositifs de professionnalisation ;
– 0,15 % destiné au FPSPP ;
– 0,15 % destiné au financement du congé individuel de formation et versés au FPSPP.
Les partenaires sociaux signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de la branche de conclure un accord collectif triennal relatif à la gestion du compte personnel de formation. Dans ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de leur masse salariale. Leur contribution unique à verser à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

12.24.2. Contribution des entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue, à verser obligatoirement à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence.
Cette contribution unique est affectée et répartie au sein de l'OPCA, dans les conditions légales et réglementaires :
– 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
– 0,1 % destiné au financement du plan de formation ;
– 0,3 % destiné au financement des dispositifs de professionnalisation ;
– 0,2 % destiné au FPSPP ;
– 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation et versés au FPSPP.
Les partenaires sociaux signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de la branche de conclure un accord collectif triennal relatif à la gestion du compte personnel de formation. Dans ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de leur masse salariale. Leur contribution unique à verser à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

12.24.3. Contribution des entreprises de 300 salariés et plus

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue, à verser obligatoirement à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence.
Cette contribution unique est affectée et répartie au sein de l'OPCA, dans les conditions légales et réglementaires :
– 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
– 0,4 % destiné au financement des dispositifs de professionnalisation ;
– 0,2 % destiné au FPSPP ;
– 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation et versés au FPSPP.
Les partenaires sociaux signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de la branche de conclure un accord collectif triennal relatif à la gestion du compte personnel de formation. Dans ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de leur masse salariale. Leur contribution unique à verser à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

Article 12.25
Contribution des entreprises de la branche au financement de la formation professionnelle initiale et à la promotion des métiers

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux actions de promotion des métiers et des formations dans la branche, financées principalement grâce aux fonds libres de la taxe d'apprentissage.
Ils souhaitent pouvoir continuer les projets menés jusqu'à présent par la FCD (en tant qu'OCTA) et poursuivre l'accompagnement d'actions emblématiques comme le concours général des métiers option commerce, les salons des métiers, la promotion de la licence DISTRISUP management, les rencontres entre la profession et les enseignants (''universités d'automne''du bac pro commerce ou du BTS MUC) ...
Les signataires encouragent donc les entreprises de la branche à verser leur taxe d'apprentissage au FORCO et à affecter une partie de la fraction hors quota au financement des actions de promotion des métiers et des formations de la branche.

Chapitre VIII
Partenariats de la branche en faveur de la promotion de ses métiers et de ses priorités en matière de formation
Article 12.26
Partenariat avec les systèmes éducatifs

Les signataires rappellent leur attachement aux filières de diplômes de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement agricole répondant aux besoins de la branche.
Ils confirment leur volonté de poursuivre le partenariat avec les ministères concernés, dans un cadre restant à définir, permettant à la branche de participer à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage.
Les partenaires sociaux soulignent également la nécessité de travailler ensemble au sein des différentes commissions professionnelles consultatives (CPC), afin de permettre une adaptation des diplômes aux évolutions et aux besoins des entreprises de la branche et de leurs salariés.
La CPNE est régulièrement informée des travaux des CPC au sein desquelles la profession est représentée.

Article 12.27
Développement de partenariats régionaux

La branche souhaite être associée à l'élaboration et à l'exécution des contrats de plans régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles visés à l'article L. 214-13-I du code de l'éducation.
Les partenaires sociaux signataires entendent également développer des partenariats au niveau de certaines régions stratégiques identifiées par la CPNE, notamment par la conclusion de contrats d'objectifs territoriaux visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, et de contrats d'objectifs et de moyens permettant le développement de l'apprentissage.
Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE qui pourra s'appuyer pour cela sur les travaux de son observatoire, notamment sur ses études régionales, et sur les délégations territoriales de l'OPCA de branche.
Enfin, les signataires demandent aux représentants de la branche membres d'instances régionales (telles que les CREFOP ou les COPAREF) de porter, aussi souvent que possible, les priorités et les besoins de la branche en matière d'emploi et de formation, afin de permettre notamment une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

Article 12.28
Autres partenariats pour la promotion des métiers et l'insertion dans la branche

Les signataires encouragent les partenariats nationaux et régionaux de la branche avec des organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle (dans le cadre du conseil en évolution professionnelle notamment), dès lors qu'ils sont de nature à permettre une meilleure information sur les métiers de la branche et à faciliter l'insertion professionnelle dans le secteur. Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE.

Chapitre IX
Modalités de mise en œuvre et de suivi
Article 12.29
Dispositions finales

Les signataires s'engagent à promouvoir le présent accord et à accompagner les entreprises et les salariés dans sa mise en œuvre.
Il s'agit en particulier :
– de faire connaître et de promouvoir les dispositifs et les modalités d'accès à la formation, par différents moyens d'information ;
– de mener des actions particulières d'information et de conseil nécessaires au développement de la formation pour les plus petites entreprises ;
– de mener des actions d'incitation et d'apporter un appui méthodologique si nécessaire ;
– d'établir un bilan annuel des actions réalisées ;
– de disposer d'indicateurs de suivi, grâce à l'observatoire prospectif des métiers.
Les actions de promotion et de suivi de l'accord sont confiées à la CPNE. »

ART.
4

ART. 4.1

Les annexes au titre XII sont ainsi rédigées (voir annexes ci-après).

ART. 4.2

Les partenaires sociaux signataires chargent la CPNE de leur proposer, dans le délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les modifications complémentaires à apporter aux annexes II, III, IV et V du titre XII, en lien notamment avec les travaux menés sur les certifications.

ART. 5

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire défini à l'article 1.1 de ladite convention.

ART. 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt auprès de la direction générale du travail.

ART. 7

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris, Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.
Les parties signataires conviennent de demander son extension, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Annexes au titre XII

Annexe I

Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel
Pourquoi ce guide

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il est un outil d'accompagnement des parcours professionnels des salariés dans l'entreprise et permet également à chacun d'entre eux d'être acteur de son évolution.
Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.
Ce guide a pour objectif de donner des repères pour l'organisation et la conduite de l'entretien professionnel. Chaque entreprise doit pouvoir s'approprier l'outil et l'adapter en fonction de ses caractéristiques et contraintes.

Comment organiser l'entretien

Salariés concernés et fréquence de l'entretien :
A l'occasion de son embauche, tout salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel.
L'entretien est par ailleurs proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :
– d'un congé de maternité ;
– d'un congé parental d'éducation ;
– d'un congé de soutien familial ;
– d'un congé d'adoption ;
– d'un congé sabbatique ;
– d'une période de mobilité volontaire sécurisée (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail) ;
– d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une adoption (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du code du travail) ;
– d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
– à l'issue d'un mandat syndical.
Formation de l'encadrement à la conduite de l'entretien :
Chaque manageur sera formé à la conduite de l'entretien professionnel. Les objectifs de cette formation seront les suivants : techniques d'entretien, détection de besoins de formation et des possibilités d'évolution, connaissance des principaux dispositifs de formation et d'accompagnement des parcours d'évolution, connaissance des procédures mises en place dans l'entreprise.
Propositions faites lors de l'entretien :
L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié, pouvant permettre notamment la formalisation des propositions émises lors de l'entretien.
L'entreprise peut définir une procédure pour le traitement des propositions issues de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des supports ayant servi à l'entretien sont communiqués au service formation/relais RH du magasin, directeur du magasin... Ces propositions peuvent contribuer à la construction du parcours de formation et/ou d'évolution.

Questions à aborder lors de l'entretien

Au cours de l'entretien professionnel, pourront notamment être abordés les points suivants :

– le point sur les compétences du salarié ;
– l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis pour permettre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles ;
– l'identification des besoins et des aspirations du salarié ;
– les certifications de branche ;
– les souhaits du salarié d'utiliser son compte personnel de formation ;
– la certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » ;
– la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.

Annexe II

Liste des principales qualifications professionnelles de la convention collective nationale et des certificats de qualification professionnelle pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation

Qualification CCN/CQP	Définie le ../../..	CQP adopté LE ../../..	CQP mis à jour LE ../../..	Durée du contrat de professionnalisation
Employé de commerce	24 mai 1995	11 mars 1996	21 septembre 2006	6 à 9 mois
Manageur de rayon	15 mai 1996	25 juin 1996	23 novembre 2005	12 à 24 mois
				12 mois pour les niveaux III et IV
Vendeur de produits frais traditionnel	19 février 1998	1er juillet 1998	23 novembre 2005	9 à 12 mois

Préparateur de commandes	14 mars 2000	CQP remplacé le 27 novembre 2007 par le CQPI agent logistique		
Hôte(sse) de caisse	14 décembre 2000 avec cahier des charges du contrat de professionnalisation			6 à 8 mois
	Mise à jour le 27 juin 2001			
Employé(e) commercial(e)	Niveaux 1 et 2, définition CCN 1er janvier 1999			6 mois
	Cadrage CPNE le 21 mai 2003 : niveau IV de formation initiale requis maximum			
Agent de sécurité	Niveau 2, définition CCN 1er janvier 1999			6 mois
	Cadrage CPNE le 21 mai 2003 : niveau IV de formation initiale-requis maximum			
Agent de prévention et de sécurité	Cadrage CPNE le 16 janvier 2009	CQP APS délivré par le groupement national des professionnels de la sécurité (www.gnps.fr)		
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 novembre 2005	10 à 18 mois
Manageur de petite unité commerciale	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mois
Vendeur conseil	21 septembre 2006	21 septembre 2006		9 à 12 mois
Animateur de rayon	20 septembre 2007	20 septembre 2007		9 à 12 mois
Agent logistique (CQP Interbranches)	27 novembre 2007	27 novembre 2007		9 à 12 mois

Annexe III

Mission du tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation

Le tuteur est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite de la formation de l'alternant dans l'entreprise, tant en termes de certification que d'intégration.
Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il coordonne son action avec l'ensemble des tuteurs qui vont intervenir.
Il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Étapes du parcours de l'alternant	Missions du tuteur
1. Réussir l'accueil	– préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, personnes à lui présenter...)
	– accueillir, guider, renseigner (horaires, plan d'accès...), faire visiter
	– présenter l'entreprise et son environnement
	– présenter l'alternant, sa place et ses activités aux autres membres du personnel
2. Organiser les activités, dans le respect du référentiel de certification visée	– définir et planifier les activités à confier à l'alternant, dans le respect des objectifs de sa formation, en utilisant les différents outils mis à disposition (fiches de liaison avec l'organisme de formation, guides)
	– aider l'alternant à la compréhension du travail
	– guider l'alternant dans l'exécution du travail
	– expliquer les critères de réussite pour l'entreprise
3. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail	– apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les axes de progrès
	– faire le point sur les acquis professionnels, avec l'alternant et avec l'ensemble des collaborateurs concernés
	– participer aux réunions organisées par l'organisme de formation
	– utiliser les documents de liaison

4. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences	– définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès
	– faire le point sur la motivation de l'alternant
5. Evaluer	– évaluer les acquis de l'alternant et faire un bilan de ses résultats.

Annexe IV

Formation du tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation

Objectifs pédagogiques :
A l'issue de sa formation, le tuteur sera capable :
– de mettre en place une organisation adaptée à l'accueil et au suivi de l'alternant, en fonction de son profil, de ses représentations, de ses questions, de la certification visée (diplôme, CQP)... ;
– d'identifier les caractéristiques majeures du dispositif utilisé (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) ;
– de coordonner son action avec l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise concernés par l'arrivée de l'alternant ;
– d'assurer son rôle éducatif dans la transmission des compétences ;
– d'assurer sa coresponsabilité dans la réussite du dispositif, en contribuant notamment à l'évaluation des acquis professionnels.
Eléments de programme :
1. Présentation des différents dispositifs, de leurs finalité et enjeux.
2. Le jeune : profils, attentes, représentations.
3. Réussir l'accueil de l'alternant :
– conditions d'accueil : les conditions et les modalités, l'importance de la première impression ;
– présentation de l'entreprise : le discours, les points de repère, la visite ;
– faire connaissance ;
– intégration et la motivation.
4. Organiser les activités, en fonction des objectifs pédagogiques :
– définir les activités à confier à l'alternant, leur progression pédagogique, en fonction des objectifs à atteindre ;
– coordination avec les autres tuteurs, implication de l'équipe ;
– disponibilité : gestion du temps et des priorités, gestion de l'urgence et des aléas, investir du temps pour en gagner ensuite, anticipation, gestion des priorités, importance de l'information transmise, écoute préventive ;
– ajustements nécessaires en cas de non-respect du planning de l'alternant ;
– outils de liaison avec le centre de formation.
5. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail :
– importance de l'écoute ;
– suivi et bilans réguliers, utilisation des documents de suivi ;
– circulation de l'information.
6. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences :
– importance de l'ambiance de travail, l'influence du groupe ;
– motivation : la reconnaissance des efforts, les encouragements ;
– définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.
7. Evaluer :
– critères d'évaluation ;
– entretien d'évaluation ;
– orientation, affectation de l'alternant.

Annexe V

Engagement mutuel de tutorat

Le document d'engagement mutuel concerne le responsable de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés comme tuteurs de l'alternant sous contrat en entreprise et l'alternant.
Les trois signataires de ce document s'engagent à le respecter.
Cet engagement favorisera l'accueil, le parcours d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au service de la réussite de l'intégration durable de l'alternant dans l'entreprise et de sa réussite aux conditions de validation de la certification visée.

Le responsable de l'entreprise		**Le tuteur**
	L'alternant	
Crée les conditions de réussite du dispositif Organise la formation du tuteur Donne les moyens, en termes de temps et d'outils, au tuteur, pour l'exercice de sa mission Fait régulièrement le point avec le tuteur	S'intègre rapidement dans les équipes S'approprie, respecte les consignes de l'entreprise Apprend les tâches et les comportements professionnels, en situation de travail, tout au long de son parcours Fait le point sur ses acquis, sur les écarts et les axes de progrès Réfléchit à son évolution professionnelle et personnelle, exprime ses motivations	Met en œuvre les conditions de réussite de l'accueil de l'alternant Organise le parcours de formation de l'alternant en fonction des objectifs et dans le respect de la certification visée Suit les progrès de l'alternant et ses évolutions dans le travail Utilise les différents supports de liaison avec le centre de formation

	Fait valider ses compétences acquises Veille à la tenue des outils de liaison entre l'entreprise et l'organisme de formation	Facilite et favorise l'acquisition de compétences Evalue l'alternant
Signature du responsable d'entreprise	Signature de l'alternant	Signature du tuteur

SECTION 22

Avenant : Avenant n° 59 du 15 décembre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 5.6.7 est ainsi rédigé :
La possibilité d'organisation du temps de travail dans le cadre d'un décompte annuel correspond naturellement à des activités qui ne présentent pas un caractère linéaire entre les semaines du mois, et/ ou entre les mois de l'année. Tel est le cas du commerce et de ses services d'appui, notamment la logistique et les centrales, contraints de s'adapter aux flux de la clientèle et aux variations d'activité, tout en devant faire face à des événements inopinés tels que des absences non planifiées et à des travaux ne pouvant être reportés (livraison, fabrication, mise en rayon, encaissement, etc.).
Dans ces conditions, le recours à un dispositif permettant d'apprécier le temps de travail sur l'année, y compris dans le cadre de calendriers individualisés, peut constituer une nécessité pour l'entreprise.
Au sein des entreprises ne disposant pas d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement en la matière, le temps de travail des salariés à temps complet peut être aménagé sur une période de 12 mois consécutifs dans le cadre de l'article L. 3121-44 du code du travail et dans le respect des conditions ci-après.
L'application directe des présentes dispositions requiert l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel, elle est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

5.6.7.1. Principes

Dans le cadre de l'organisation du travail sur une base annuelle, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est légalement fixé à 1 607 heures de travail effectif sur une période de référence de 12 mois consécutifs, pour cinq semaines de congés payés ; sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectif excédant cette durée au terme de la période. Les heures effectuées en cours de période au-delà de 35 heures par semaine ne constituent pas des heures supplémentaires.
La durée de travail effectif dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année ne peut toutefois dépasser 44 heures par semaine, ni 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. En cas de dépassement, les éventuelles heures accomplies au-delà constituent des heures supplémentaires payées avec le salaire du mois considéré.
L'aménagement du temps de travail sur l'année ne remet pas en cause les dispositions relatives à la durée minimale des plages de travail continu prévues à l'article 5.3 ci-dessus. Par ailleurs, les heures à accomplir seront autant que possible réparties par journée entière ou demi-journée afin de permettre au salarié de bénéficier de demi-journées ou de journées non-travaillées.
La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient :
– soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
– soit sur une autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.
Une période de référence d'une durée inférieure à 12 mois pourra être envisagée :
– si la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année intervient en cours de période de référence. Dans ce cas, à titre transitoire, la première période de référence sera d'une durée égale au nombre de mois restant à courir jusqu'au terme de l'année civile ou des 12 mois consécutifs prévus à l'alinéa précédent ;
– en cas de modification de la période de référence en cours d'exercice, une telle modification ne pouvant conduire à ce que la période en cours lors de la modification excède une durée de 12 mois.

5.6.7.2. Salariés concernés

Sont visés par les présentes dispositions les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.
Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée initiale d'au moins 4 mois pourront relever des règles d'aménagement du temps de travail sur l'année prévu par les présentes dispositions. Dans ce cas, ils bénéficieront en cours de contrat du lissage de leur rémunération prévu à l'article 5.6.7.4, les régularisations en fin de période ou en cas de départ de l'entreprise avant la fin de celle-ci, à l'issue de leur contrat de travail ou de leur mission, obéissent aux mêmes règles que celles prévues à l'article 5.6.7.7 pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

5.6.7.3. Programmation indicative et mise en œuvre du dispositif

Le calendrier indicatif définissant les périodes de basse et haute activité prévues au sein de l'entreprise ou de l'établissement, est porté, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe, à la connaissance du personnel lui-même, par voie d'affichage, 30 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.
Cette programmation, qui peut être révisée en tant que de besoin en cours d'année, doit être communiquée avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe et au personnel lui-même.
Le nombre d'heures de travail et leur répartition au sein de la semaine devront être communiqués aux salariés concernés en respectant un délai minimal de 15 jours calendaires.
En dehors des modifications intervenant d'un commun accord entre employeur et salarié, et afin de maintenir les capacités d'accueil de la clientèle ou de faire face à la forte réactivité qu'imposent les contraintes de l'activité (périssabilité des produits, approvisionnement des magasins et approvisionnement des rayons, capacité de stockage limitée ...), les horaires de travail pourront être modifiés dans un délai réduit à 3 jours ouvrés en cas d'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse importante d'activité, ou afin d'assurer la sécurité des biens et des personnes en cas de situation exceptionnelle. La modification d'horaires pourra cependant être refusée si celle-ci s'avère incompatible avec les obligations familiales impérieuses du ou de la salariée à qui elle est demandée. Un même salarié ne pourra être tenu d'accepter plus de 12 modifications par an portées à sa connaissance moins de 5 jours ouvrés à l'avance.

En cas de modification, les nouveaux horaires seront communiqués au personnel concerné par voie d'affichage ou par tout autre moyen et ce, dans le respect des délais de prévenance visés aux troisième et quatrième alinéas du présent article.
Dans tous les cas, la possibilité est ouverte au salarié de solliciter auprès de son responsable hiérarchique un horaire différent de celui qui lui est demandé afin que ses contraintes personnelles soient prises en compte.
En fin de période, le bilan annuel prévu à l'article 5.1 est communiqué aux institutions représentatives du personnel s'il en existe.
Les parties signataires soulignent qu'il peut être utile de procéder en seconde partie de période de référence à une information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe, sur le volume d'heures déjà accomplies par rapport à la programmation indicative.

5.6.7.4. Rémunération en cas de variation d'horaires

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, l'aménagement du temps de travail sur l'année n'entraîne pas d'incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu, appelé « salaire lissé ».
La rémunération visée au présent article correspond au salaire de base versé mensuellement au salarié. Les éventuels éléments de rémunération pouvant s'y ajouter restent versés selon leur propre périodicité.
En cas d'absence entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.
Le lissage de la rémunération ne s'applique pas aux absences non rémunérées ou partiellement rémunérées.

5.6.7.5. Compte de compensation

Un compte de compensation est ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies.
Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :
– le nombre d'heures de travail effectuées ;
– le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération ;
– l'écart mensuel entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération lissée ;
– l'écart cumulé depuis le début de la période de référence.
L'état du compte de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.
L'employeur porte une attention particulière à l'évolution du compte des salariés embauchés en cours d'exercice. S'il constate l'existence d'un écart anormal entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures rémunérées dans le cadre du lissage, il en informe le salarié. Lorsque cela est possible, il propose les mesures permettant de réduire autant que possible cet écart avant la fin de la période de référence.

5.6.7.6. Régularisation du compte de compensation

En fin de période annuelle, l'employeur clôt le compte de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulatif indiquant le nombre d'heures de travail effectuées au cours de la période de référence, le nombre d'heures rémunérées ainsi que, le cas échéant, le nombre d'heures supplémentaires constatées.
Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail effectif excède la durée légale annuelle du travail – pour une année complète – les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires et, dans les conditions prévues par l'article L. 3121-30 du code du travail, à une contrepartie obligatoire en repos.
Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 5.11 ci-après. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise. Les heures excédentaires accomplies au-delà de la durée légale annuelle dont le paiement n'aura pas été remplacé par un repos compensateur équivalent s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.
Si la situation du compte fait apparaître que la durée du travail est inférieure à la durée légale annuelle pour une année complète, les heures manquantes – résultant d'absences du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale et conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé – font l'objet d'une retenue sur salaire dans la limite du dixième du salaire exigible. Les heures manquantes ne résultant pas d'une absence du salarié mais d'une planification inférieure à sa durée contractuelle de travail ne donnent pas lieu à régularisation.

5.6.7.7. Embauche ou départ en cours de période de référence

Embauche en cours de période

Si un salarié, du fait de son arrivée en cours d'exercice a travaillé un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré dans le cadre du lissage, les heures manquantes ne résultant pas d'absences autorisées par une disposition légale ou conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise feront l'objet d'une retenue sur salaire. Il sera procédé à cette retenue dans la limite du dixième du salaire exigible.
Les éventuelles heures de travail effectuées lors de l'exercice d'arrivée qui n'auraient pas été payées au salarié dans le cadre du lissage de sa rémunération feront l'objet d'une régularisation sur la paie du premier mois de l'exercice suivant.

Départ en cours de période

Le départ en cours de période entraîne la clôture du compte de compensation.
Lorsqu'un salarié, du fait de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence et qu'un trop perçu est constaté au regard de l'horaire effectivement accompli, une compensation interviendra sur les sommes dues dans le cadre du solde de tout compte.
Les éventuelles heures de travail effectuées lors de l'exercice de départ qui n'auraient pas été payées au salarié dans le cadre du lissage de sa rémunération feront l'objet d'une régularisation au moment du solde de tout compte.
En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de référence, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu dans le cadre du lissage de sa rémunération.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

ART. 3

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ART. 4

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Le présent accord a pour objet la détermination des modalités d'aménagement du temps de travail sur l'année en adaptant les dispositions résultant des accords étendus préalablement conclus entre les partenaires sociaux, en particulier dans le cadre de la mise en place de la réduction à 35 heures de travail effectif de la durée légale du travail. Il redéfinit les dispositions conventionnelles de branche au regard des règles légales codifiées aux articles L. 3121-41 et suivants du code du travail.

SECTION 23

Avenant : Avenant n° 65 du 16 mars 2018 portant réécriture du titre II

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de réécrire le titre II de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, à droit constant, dans le but, d'une part, de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis l'entrée en vigueur de ses dispositions et, d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

ART. 2

Le titre II de la convention collective du commerce de détail et de gros est désormais rédigé comme suit :

« Titre II

Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 2.1

Exercice du droit syndical dans les entreprises

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

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

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

Les salariés désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un ou plusieurs congés. Ces congés sont accordés et rémunérés dans les conditions prévues par la loi.

Article 2.2

Conditions d'exercice des mandats syndicaux au niveau de la branche

2.2.1. Réunions statutaires

Les salariés syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale représentative pourront bénéficier d'autorisations d'absence pour assister aux réunions statutaires de celle-ci, sur présentation d'une convocation écrite nominative, et dans la limite de 3 semaines dans l'année pour un même salarié. Le temps passé en réunion est comptabilisé dans la limite de 7 heures par jour.

2.2.2. Commissions paritaires de la profession

Les commissions paritaires de la branche sont constituées à parts égales de représentants des organisations des employeurs et des organisations de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, en application des articles L. 2122-5 et 2122-7 du code du travail.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires de la profession constituées entre organisations d'employeurs et de salariés, dans la limite prévue par les dispositions propres à chacune de ces commissions.

Dans ce cas, le temps de travail non effectué sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif ; l'employeur prendra également à sa charge les frais de transport et de séjour, au taux et conditions fixés dans chaque entreprise, ou, à défaut de règles dans l'entreprise, conformément aux dispositions prévues pour les membres siégeant en commission paritaire nationale de conciliation.

2.2.3. Mandat personnel

Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement en vertu d'un mandat personnel dans les organismes officiels.

Sauf dispositions législatives contraires, le temps de travail non effectué ne sera rémunéré par l'employeur que si les organismes intéressent directement la profession et déduction faite des indemnités que les travailleurs pourraient percevoir au titre de leur participation.

Article 2.3

Institutions représentatives du personnel

Les dispositions relatives au comité social et économique, ou dans l'attente de la mise en place de celui-ci, celles relatives aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise, au CHSCT, sont celles prévues par la législation en vigueur, complétées le cas échéant, par des accords conclus au sein des entreprises (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe...).

Il en va notamment ainsi des modalités d'organisation des élections, de la protection contre le licenciement, du financement des activités sociales et culturelles. »

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ART. 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, décidée par les partenaires sociaux de la branche dans un objectif d'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives ou réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit – en particulier en rationalisant l'articulation des dispositions et en identifiant aussi distinctement que possible l'origine, conventionnelle ou légale, de chacune.

Cette réécriture s'effectue en plusieurs étapes, le titre II de la convention collective nationale, relatif au droit syndical et institutions représentatives du personnel, constituant la première d'entre elles.

SECTION 24

Avenant : Accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par alternance dans la branche, notamment en fixant, conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, la liste des certifications professionnelles éligibles, dans la perspective pour le salarié d'un changement de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Les formations identifiées répondent au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences pour les entreprises et salariés relevant de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC 2216).

ART. 2

La très forte mutation de l'ensemble de son activité que la branche connaît a conduit en 2018 à la conclusion avec l'État d'un accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences ; les évolutions auxquelles doit faire face le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire y sont précisément décrites, notamment d'un point de vue économique, de même que l'évolution des modes de vente et les conséquences pouvant en découler en termes d'emploi.

Les chiffres traduisent l'évolution des modes de vente et la nécessaire adaptation du secteur.

En 2019, la part du e-commerce dans le total du commerce de détail atteint 10 %.

Le total des ventes de produits et de services sur internet en France s'élève en 2019 à 103,4 milliards d'euros (+ 11,6 % par rapport à 2018).

En 10 ans, les ventes de produits et de services sur internet ont été multipliées par quatre.

En 2019, 62 % des Français indiquent avoir effectué un achat sur internet au cours des 12 derniers mois ;

Les grandes et moyennes surfaces sont confrontées à un recul structurel de leurs ventes de produits non-alimentaires. L'essor des enseignes spécialisées, le boom du commerce en ligne et le changement de comportement des consommateurs ont contribué à ce déclin. La fréquentation des hypermarchés est en baisse. Leur chiffre d'affaires de 153 milliards d'euros n'est plus réalisé qu'à 20 % dans la vente de produits non-alimentaires, contre 28 % en 2010 ;

La consommation alimentaire hors domicile se développe de plus en plus. La part de marché dans les dépenses alimentaires des hypers et supermarchés s'est établie à 46 % en 2018 alors qu'elle représentait plus de 50 % en 2010 ;

Au sein de la profession le « Drive » s'est considérablement développé. Selon les premières estimations 2019, le chiffre d'affaires des « Drives » devrait atteindre 6,9 milliards d'euros en 2019, en progression de 7,8 % environ en 1 an.

La presse relaie également de manière précise la situation de la branche et les enjeux auxquels elle doit faire face.

« Le Monde » du 15 juin 2019 titrait ainsi l'un de ses articles « Peur sur l'emploi dans la grande distribution » ; « Alternatives économiques » de septembre 2019 écrit que « l'évolution des modes de consommation entraîne la crise de l'hypermarché. De quoi menacer l'équilibre du secteur et des centaines de milliers d'emplois » ;

« Amazon : vers l'infini et Pôle emploi ! Une machine qui détruit 7 900 emplois en France » (novembre 2019) la note d'analyse de Mounir Mahjoubi, député du 19e arrondissement de Paris, décrit en 19 pages la situation ;

Un dossier de Philippe Bertrand des « Échos », publié le 5 décembre 2019 et intitulé « Pourquoi les caissières vont complètement disparaître » met en avant la spécificité des métiers liés aux encaissements. Il dépeint le contexte et les enjeux à venir pour le secteur de la manière suivante : « Dans les supers et hypermarchés, les hôtes de caisse sont encore à 90 % des femmes. Elles étaient 150 000 il y a 10 ans. Elles ne seront plus que 120 000 dans 5 ans. Mais en réalité, leur métier évolue vers la polyvalence. Conseil aux clients, mise des produits en rayon : le secteur réfléchit à leur avenir. Partout, les systèmes d'encaissement automatique se sophistiquent, du paiement par smartphone à la reconnaissance faciale. »

ART. 3

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires.

Ces familles sont les suivantes :
– logistique/transport ;
– management d'équipe et d'exploitation logistique ;
– vente (alimentaire et non alimentaire), métiers de services et de bouche ;
– management en magasin et support ;
– numérique et digital.

Plusieurs études menées au sein de la branche ces dernières années ont permis :
– de déterminer des domaines sur lesquels le renforcement des compétences est un enjeu prioritaire ;
– d'identifier les métiers sous tension, les parcours à développer et les publics visés.

C'est dans ce cadre que l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sur l'impact du digital dans les entreprises du commerce, mené par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, entre 2017 et 2019 a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences est un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence. Il s'agit de :
– la gestion de la relation client :
— mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
— s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
— fluidifier et personnaliser le parcours client ;
— développer l'information et le conseil client ;
— maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
— mieux connaître et interagir avec ses clients ;
– l'optimisation de la chaîne logistique :
— optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
— sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
— utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage ;
– le management de proximité :
— faire évoluer le rôle d'animation du management pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
— adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
— sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales et pour sécuriser les parcours professionnels des salariés, est un enjeu majeur auquel les signataires de cet accord sont tout particulièrement attachés.

Par ailleurs, l'essor omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la Data. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

Enfin, l'étude sur les métiers en tension dans la branche réalisée en 2016, (source : Repères & tendances 2018, observatoire prospectif du commerce) a permis d'identifier que les familles de métiers sous tension sont les suivantes :
– métiers de bouche ;
– encadrement (management) ;
– vente.

Elle justifie, pour ces métiers, l'acquisition de compétences de base « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

L'EDEC conclu en 2018 avec l'État a notamment pour objet, sur la base d'une quantification des évolutions de l'emploi à prévoir par bassin d'emploi, d'accompagner au mieux les salariés des entreprises en évitant dans la mesure du possible les ruptures dans les trajectoires professionnelles. Le dispositif de « Pro-A » représente dans ce cadre un outil majeur.

Enfin, les signataires du présent accord s'accordent pour affirmer que, quel que soit le métier visé dans la branche, le renforcement des compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur d'embauche pour les jeunes (21 % des effectifs ont moins de 26 ans), intégrateur sur le marché du travail et qui favorise l'insertion et la réinsertion professionnelle avec de nombreux salariés sans diplômes. Les salariés des premiers niveaux de qualification représentent 80 % des effectifs de la branche professionnelle. De nombreux cadres et membres d'encadrement sont issus de promotion interne et peuvent ne pas présenter de qualification professionnelle initiale correspondant à leur emploi actuel.

ART. 4

La promotion ou reconversion par alternance, mise en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail à savoir les salariés en CDI ou en contrat unique d'insertion et notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques à venir.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Elle peut se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail. La partie de la « Pro-A » se déroulant sur le temps de travail n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Elle vise, conformément à l'article D. 6324-1-1 du code du travail, les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de licence.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART. 6

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé auprès d'Opcommerce.

À l'exception des actions pour lesquelles aucune durée minimale n'est requise (à ce jour, actions de VAE, CléA, CléA Numérique) :

1. La durée de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois :
– lorsque la nature et la durée de la certification visée l'exigent, notamment s'agissant de certains diplômes de l'Éducation nationale ;
– lorsque la promotion ou reconversion par alternance vise un CQP de la branche ou un CQPI dans lequel la branche est partie prenante, sous réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dans le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée conventionnelle maximale.

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail la durée de la « Pro-A » peut être allongée à 36 mois pour :
– les personnes de 16 à 25 ans n'ayant qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– *les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi* (1) ;
– les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

2. Les actions d'évaluation, d'individualisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de l'action prévue dans l'avenant au contrat de travail, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée pourra être portée au-delà de 25 %, lorsque la nature de la qualification l'exige notamment dans les mêmes cas que ceux permettant d'allonger la durée de la promotion ou reconversion par alternance jusqu'à 24 ou 36 mois.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou promotion par alternance.

(1) Les termes « les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART. 7

Les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux en fonction des travaux de la CPNE et de l'observatoire de la branche.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART. 8

Au regard des enjeux relatifs au dispositif de Pro-A, et au regard du caractère général des mutations en cours au sein de la branche, une différence entre les entreprises selon leur effectif, ou entre les salariés selon la taille de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

ART. 9

Le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, y compris au sein des DROM. Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin. (1)

Il est conclu pour une durée indéterminée.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du délai de 6 mois accordé à l'ensemble des territoires visés à l'article L. 2222-1 du code du travail. (Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART. 10

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ART. 5

Dans le cadre du présent accord, conformément à la réglementation en vigueur, les parties rappellent que CléA et CléA Numérique sont éligibles de droit.

Sont éligibles à la promotion ou reconversion par alternance les certifications définies par la branche figurant ci-après. Il s'agit de CQP-CQPI et des blocs de compétences qui leur sont rattachés, ainsi que des diplômes et titres professionnels.

Les formations inactives sont retirées de liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Les CQP de la branche, dont le renouvellement au RNCP est en cours d'enregistrement, sont insérés dans la liste des formations éligibles à la Pro-A définies par le présent avenant.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique transport			
RNCP32101	CQP	Préparateur de commandes	–
	CQP	Préparateur/ préparatrice de commandes	3
RNCP34989	CQPI	Agent logistique	3
RNCP1120	Bac pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
RNCP34857	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3
RNCP34860	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3
RNCP34198	Titre professionnel	Responsable logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
Management d'équipe et d'exploitation logistique			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	–
En cours de renouvellement	CQP	Animateur/ animatrice opérationnel (le) en entrepôt	4
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	–
En cours de renouvellement	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	5
RNCP29992	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6
RNCP 37080	Titre RNCP	Responsable logistique	6
RNCP35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
RNCP35646	Titre RNCP	Responsable de petite et moyenne structure	5
RNCP35400	BTS	Gestion des transports et logistique associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion logistique et transport	5
RNCP36237	Titre professionnel	Technicien (ne) en logistique d'entreposage	4
RNCP37263	Titre RNCP	Technicien services de l'électroménager connecté	4
Vente alimentaire et non alimentaire – Métiers de bouche			
RNCP32092	CQP	Vendeur charcuterie	–
	CQP	Conseiller/ conseillère de vente de produits alimentaires	3
RNCP32093	CQP	Boulanger	–
	CQP	Boulanger/ boulangère	3
RNCP32094	CQP	Poissonnier	–
	CQP	Poissonnier/ poissonnière	3
RNCP32095	CQP	Boucher	–
	CQP	Boucher/ bouchère	3
	CQP	Pâtissier/ pâtissière	3
RNCP32096	CQP	Caviste	–
RNCP32097	CQP	Vendeur fruits et légumes	–
RNCP32098	CQP	Vendeur fromages	–

RNCP32447	CQP	CQP employé de commerce	–
	CQP	Employé (e) de magasin	3
	CQP	Employé (e) de drive	3
RNCP32105	CQP	CQP vendeur de produits non alimentaires	–
	CQP	Conseiller/ conseillère de vente de produits non alimentaires et services	3
RNCP30065	Licence professionnelle	Gestion des achats et des approvisionnements	6
RNCP29740	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
RNCP34031	BTS	Management commercial opérationnel	5
RNCP34030	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	5
RNCP35801	BTS	Conseil et commercialisation de solutions techniques	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial produits alimentaires et boissons	5
RNCP2927	DUT	Techniques de commercialisation	5
RNCP32291	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
RNCP36141	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale	5
RNCP34079	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RNCP	Assistant de direction	5
RNCP35185	Bac pro	Technicien conseil vente en alimentation (produits alimentaires et boissons)	4
RNCP9638	Bac pro	Accueil – Relation clients et usagers	4
RNCP32208	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente option A : animation et gestion de l'espace commercial	4
RNCP32259	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente option B : prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	4
RNCP7067	Bac pro	Boucher charcutier traiteur	4
RNCP7069	Bac pro	Poissonnier écailler traiteur	4
RNCP7068	Bac pro	Boulanger pâtissier	4
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4
RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulanger	4
RNCP1012	Brevet professionnel	Sommelier	4
RNCP36005	Brevet professionnel	Fleuriste	4
RNCP37098	Titre professionnel	Conseiller de vente	4
RNCP34020	Titre	Vendeur conseil en équipements de la maison connectée	4
RNCP36997	Titre	Technicien conseil des infrastructures et des équipements connectés	4
RNCP37265	Titre	Réparateur conseil d'équipements électriques et électroniques	4
RNCP35233	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	4
RNCP34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile	4
RNCP18121	Titre RNCP	Employé de vente polyvalent en magasin	4
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3
RNCP37537	CAP	Boulanger	3
RNCP35316	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fromager	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP26650	CAP	Cuisine	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier polyvalent du commerce	3
RNCP37099	Titre professionnel	Employé commercial	3
RNCP1852	Titre professionnel	Agent magasinier	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé traiteur	3
RNCP742	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en alimentation	3
RNCP6985	Mention complémentaire	Sommellerie	3

RNCP701	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	3
RNCP6895	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées	3
Management en magasin et support			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente	–
	CQP	Manager opérationnel (le) d'un point de vente	6
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magasin	–
	CQP	Manager opérationnel (le) en magasin	5
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en magasin	–
	CQP	Animateur/ animatrice opérationnel (le) en magasin	4
RNCP30086	Licence professionnelle	Management et gestion des organisations	6
RNCP30055	Licence professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6
RNCP35354	BUT	Techniques de commercialisation : marketing digital, e business et entreprenariat	6
RNCP35355	BUT	Techniques de commercialisation : business international achat et vente	6
RNCP35388	BUT	Gestion administrative et commerciale des organisations : management commercial et marketing omnicanal	6
RNCP35356	BUT	Techniques de commercialisation : marketing et management du point de vente	6
RNCP35357	BUT	Techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client	6
RNCP35390	BUT	Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain connectées	6
RNCP36610	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	
RNCP34634	Titre RNCP	Responsable en gestion et développement d'une business unit	6
RNCP35540	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
RNCP37075	Titre RNCP	Chargé de développement commercial	6
RNCP37633	Titre RNCP	Responsable en développement commercial et marketing	6
RNCP36272	Titre RNCP	Diplovis – Management des services	6
RNCP34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP34809	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RNCP	Gestionnaire de paie	5
RNCP36390	Titre RNCP	Assistant de gestion et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RNCP	Médiateur social accès aux droits et services	4
Numérique et digital			
RNCP29971	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux informatiques et télécommunications	6
RNCP30060	Licence professionnelle	E-commerce et marketing numérique	6
RNCP37409	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6
RNCP35959	Titre RNCP	Développeur web	5
RNCP34964	Titre	Data analyst	6
Les parties signataires complètent la liste avec les trois certifications ci-après, éligibles à la promotion ou reconversion par alternance uniquement dans le cadre d'une VAE pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence :			
RNCP35907	Master	Marketing, vente	7
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP36551	Master	DipViGrM – Programme grande école – ESC Montpellier	7

(1) Article étendu sous réserve que les certifications listées soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2023 - art. 1)

ART.

La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire fait face à d'importantes mutations, touchant aussi bien à l'évolution des modes de consommation, à l'évolution des moyens de paiement et d'encaissement, à l'accroissement de l'utilisation des data, au développement de la robotisation. Ces transformations, profondes et durables, affectent de manière significative son modèle économique.

Dans ce contexte, les compétences représentent un enjeu stratégique, tant au regard de la nécessaire compétitivité des entreprises que de l'employabilité des salariés. La formation professionnelle et la certification constituent par conséquent des outils majeurs pour l'avenir, et le dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A », initié par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » une opportunité essentielle pour les entreprises comme pour les salariés, a fortiori au sein d'une branche attachée à la promotion professionnelle.

Les parties signataires affichent l'ambition de permettre à tout salarié concerné d'accéder à la promotion ou reconversion par alternance, entendent par cet accord mobiliser ce dispositif.

Ils rappellent que selon les données issues de l'observatoire prospectif du commerce publiées dans le « Repères & tendances 2018 », les entreprises de la branche comptent 634 451 (ETP) salariés dont :
– 89 % sont en CDI ;
– 69 % sont à temps plein ;
– 29 % ont moins de 30 ans ;
– 56 % sont des femmes ;
– 87 % sont employés, 6 % agents de maîtrise et 7 % cadres ;
– 60 % des directeurs de supermarchés ont débuté comme employés ou agents de maîtrise ;
– l'ancienneté moyenne dans l'entreprise est de 11 ans ;
– la moyenne d'âge est de 39,7 ans.

Enfin, la CPNE a délivré plus de 1 600 certificats CléA depuis 2016, et plus de 27 000 certificats de qualification professionnelle depuis la création du premier CQP de la branche en 1996 – dont plus de 4 000 en 2019.

C'est dans le cadre de la loi ainsi que celui de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, que les partenaires sociaux sont invités à déterminer, par accord collectif de branche, la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ainsi qu'à justifier des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences (art. L. 6324-3 du code du travail).

Les parties signataires rappellent que conformément à la loi, le présent accord fera l'objet d'une extension afin d'être applicable.

SECTION 25

Avenant : Avenant n° 2 du 9 juin 2022 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 5 mai 2020 et de l'avenant n° 1 du 18 novembre 2021 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») au sein de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Il révise et met à jour la liste des formations éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux en fonction des travaux de la CPNE et de l'observatoire de la branche.

ART. 1er

1.1. Liste initiale republiée et mise à jour

La liste des certifications définie dans l'accord du 5 mai 2020 ainsi que l'avenant n° 1 a évolué. Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Dans le cadre de cet article la liste des certifications éligibles à la Pro A est intégralement republiée.

Les formations inactives sont retirées de liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Les formations inactives et non encore réactivées sont également conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP conformément à la doctrine définie par la DGEFP permettant que les certifications faisant l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RNCP ne feront désormais plus l'objet d'une exclusion dans les arrêtés d'extension, mais d'une simple réserve. Les signataires du présent avenant précisent que les projets de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont renouvelés au RNCP.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique transport			
RNCP32101	CQP	Préparateur de commandes	–
RCNP34908		Technicien en logistique	4
RNCP34989	CQPI	Agent Logistique	3
RNCP1120	Bac pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
RNCP34857	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3
RNCP34860	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3
RNCP34198	Titre professionnel	Responsable logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
Management d'équipe et d'exploitation logistique			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	–
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	–
RNCP29992	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6
RNCP23939	Titre RNCP	Responsable logistique	6
RNCP35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
RNCP35646	Titre RNCP	Responsable de petite et moyenne structure	5
RNCP35400	BTS	Gestion des transports et logistique associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion logistique et transport	5
RNCP1901	Titre professionnel	Technicien supérieur/ technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5
RNCP36237	Titre professionnel	Technicien (ne) en logistique d'entreposage	4
RNCP35124	Titre RNCP	Technicien services de l'électroménager connecté	4
Vente alimentaire et non alimentaire – Métiers de bouche			
RNCP32092	CQP	Vendeur charcuterie	–
RNCP32093	CQP	Boulanger	–
RNCP32094	CQP	Poissonnier	–
RNCP32095	CQP	Boucher	–
RNCP32096	CQP	Caviste	–
RNCP32097	CQP	Vendeur fruits et légumes	–
RNCP32098	CQP	Vendeur fromages	–
RNCP32447	CQP	CQP employé de commerce	–
RNCP32105	CQP	CQP vendeur de produits non alimentaires	–
RNCP30065	Licence professionnelle	Gestion des achats et des approvisionnements	6
RNCP29740	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
RNCP34031	BTS	Management Commercial Opérationnel	5

RNCP34030	BTS	Négociation et Digitalisation de la Relation Client	5
RNCP4617	BTS	Technico-commercial	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial produits alimentaires et boissons	5
RNCP2927	DUT	Techniques de commercialisation	5
RNCP32291	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
RNCP36141	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale	5
RNCP34079	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RNCP	Assistant de direction	5
RNCP13939	Bac pro	Technicien conseil vente en alimentation	4
RNCP9638	Bac pro	Accueil – Relation clients et usagers	4
RNCP32208	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente option A : animation et gestion de l'espace commercial	4
RNCP32259	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente option B : prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	4
RNCP7067	Bac pro	Boucher charcutier traiteur	4
RNCP7069	Bac pro	Poissonnier écailler traiteur	4
RNCP7068	Bac pro	Boulanger pâtissier	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4
RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulanger	4
RNCP1012	Brevet professionnel	Sommelier	4
RNCP4551	Brevet professionnel	Fleuriste	4
RNCP13620	Titre professionnel	Vendeur (se)-conseil en magasin	4
RNCP35233	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	4
RNCP34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile	4
RNCP18121	Titre RNCP	Employé de vente polyvalent en magasin	4
RNCP10541	BEPA	Conseil-vente	3
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3
RNCP18704	CAP	Boulanger	3
RNCP5226	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fromager	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier polyvalent du commerce	3
RNCP8812	Titre professionnel	Employé commercial en magasin	3
RNCP1852	Titre professionnel	Agent magasinier	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé traiteur	3
RNCP742	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en alimentation	3
RNCP6985	Mention complémentaire	Sommellerie	3
RNCP701	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	3
RNCP2444	Mention complémentaire	Pâtisserie boulangère	3
RNCP6895	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées	3
Management en magasin et support			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente	–
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magasin	–
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en magasin	–
RNCP30086	Licence professionnelle	Management et gestion des organisations	6
RNCP30055	Licence professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6
RNCP35754	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
RNCP36534	Titre	Responsable de distribution omnicanal	6
RNCP34977	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6

RNCP18000	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
RNCP35540	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
RNCP13596	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	6
RNCP35758	Titre RNCP	Responsable du développement marketing et vente	6
RNCP34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP34809	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RNCP	Gestionnaire de paie	5
RNCP36390	Titre RNCP	Assistant de gestion et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RNCP	Médiateur social accès aux droits et services	4
Numérique et digital			
RNCP29971	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux informatiques et télécommunications	6
RNCP30060	Licence professionnelle	E-commerce et marketing numérique	6
RNCP31185	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6
RNCP35959	Titre RNCP	Développeur web	5
Les parties signataires complètent la liste avec les trois certifications ci-après, éligibles à la promotion ou reconversion par alternance uniquement dans le cadre d'une VAE pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence :			
RNCP35907	Master	Marketing, vente	7
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP10220	Master	ESC Montpellier programme grande école	7

1.2. Nouvelles certifications

Conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 relatif à l'évolution de la liste les certifications suivantes sont à intégrer dans la liste initiale. Elles correspondent aux principes définis aux articles 2 « Forte mutation de l'activité » et 3 « la réponse aux risques d'obsolescence des compétences » de l'accord du 5 mai 2020 portant mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

De la même manière que cela est précisé dans l'article 1.1 les formations inactives et non encore réactivées sont également conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP conformément à la doctrine définie par la DGEFP permettant que les certifications faisant l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RNCP ne feront désormais plus l'objet d'une exclusion dans les arrêtés d'extension, mais d'une simple réserve. Les signataires du présent avenant précisent que les projets de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont renouvelés au RNCP.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
	CQP	Pâtissier	3
RNCP26650	CAP	Cuisine	3
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP34020	Titre	Vendeur conseil en équipements de la maison connectée	4
RNCP 26753	Titre	Technicien services de la maison connectée	4
RNCP 26755	Titre	Conseiller services en électrodomestique et multimédia	4
RNCP35065	Titre	Gestionnaire qualité, environnement, développement durable et RSE	5
RNCP34634	Titre	Responsable en gestion et développement d'une business unit	6
RNCP36272	Titre RNCP	Diplovis. Management des services	6
RNCP35354	BUT	Techniques de commercialisation : marketing digital, e business et entreprenariat	6
RNCP35355	BUT	Techniques de commercialisation : business international achat et vente	6
RNCP35388	BUT	Gestion administrative et commerciale des organisations : Management commercial et marketing omnicanal	6
RNCP35356	BUT	Techniques de commercialisation : marketing et management du point de vente	6
RNCP35357	BUT	Techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client	6
RNCP35390	BUT	Management de la logistique et des transports : Mobilité et supply chain connectées	6
RNCP34964	Titre	Data analyst	6

1.3. Liste des certifications éligibles à la PRO A

Les certifications figurant aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord seront publiées par la CPNE et mise en ligne sur le site de l'Opcommerce dès la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

ART. 2

Conformément à l'article 8 de l'accord du 5 mai 2020 une différence entre les entreprises selon leur effectif, ou entre les salariés selon la taille de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, y compris au sein des Drom. Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

SECTION 26

Avenant : Avenant n° 3 du 13 juillet 2023 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 5 mai 2020 et de l'avenant n° 2 du 9 juin 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») au sein de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Il révise et met à jour la liste des formations éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux en fonction des travaux de la CPNE et de l'observatoire de la branche.

ART. 1er

La liste des certifications définie dans l'accord du 5 mai 2020 ainsi que l'avenant n° 2 a évolué. Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Dans le cadre de cet article la liste des certifications éligibles à la Pro-A est intégralement republiée.

Les formations inactives sont retirées de liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Les CQP de la branche, dont le renouvellement au RNCP est en cours d'enregistrement, sont insérés dans la liste des formations éligibles à la Pro-A définies par le présent avenant.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique transport			
RNCP32101	CQP	Préparateur de commandes	–
	CQP	Préparateur/ préparatrice de commandes	3
RNCP34989	CQPI	Agent logistique	3
RNCP1120	Bac pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
RNCP34857	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3
RNCP34860	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3
RNCP34198	Titre professionnel	Responsable logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
Management d'équipe et d'exploitation logistique			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	–
En cours de renouvellement	CQP	Animateur/ animatrice opérationnel (le) en entrepôt	4
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	–
En cours de renouvellement	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	5
RNCP29992	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6
RNCP 37080	Titre RNCP	Responsable logistique	6
RNCP35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
RNCP35646	Titre RNCP	Responsable de petite et moyenne structure	5
RNCP35400	BTS	Gestion des transports et logistique associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion logistique et transport	5
RNCP36237	Titre professionnel	Technicien (ne) en logistique d'entreposage	4
RNCP37263	Titre RNCP	Technicien services de l'électroménager connecté	4
Vente alimentaire et non alimentaire – Métiers de bouche			
RNCP32092	CQP	Vendeur charcuterie	–
	CQP	Conseiller/ conseillère de vente de produits alimentaires	3
RNCP32093	CQP	Boulanger	–
	CQP	Boulanger/ boulangère	3
RNCP32094	CQP	Poissonnier	–
	CQP	Poissonnier/ poissonnière	3
RNCP32095	CQP	Boucher	–
	CQP	Boucher/ bouchère	3
	CQP	Pâtissier/ pâtissière	3
RNCP32096	CQP	Caviste	–
RNCP32097	CQP	Vendeur fruits et légumes	–
RNCP32098	CQP	Vendeur fromages	–
RNCP32447	CQP	CQP employé de commerce	–

	CQP	Employé (e) de magasin	3
	CQP	Employé (e) de drive	3
RNCP32105	CQP	CQP vendeur de produits non alimentaires	–
	CQP	Conseiller/ conseillère de vente de produits non alimentaires et services	3
RNCP30065	Licence professionnelle	Gestion des achats et des approvisionnements	6
RNCP29740	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
RNCP34031	BTS	Management commercial opérationnel	5
RNCP34030	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	5
RNCP35801	BTS	Conseil et commercialisation de solutions techniques	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial produits alimentaires et boissons	5
RNCP2927	DUT	Techniques de commercialisation	5
RNCP32291	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
RNCP36141	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale	5
RNCP34079	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RNCP	Assistant de direction	5
RNCP35185	Bac pro	Technicien conseil vente en alimentation (produits alimentaires et boissons)	4
RNCP9638	Bac pro	Accueil – Relation clients et usagers	4
RNCP32208	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente option A : animation et gestion de l'espace commercial	4
RNCP32259	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente option B : prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	4
RNCP7067	Bac pro	Boucher charcutier traiteur	4
RNCP7069	Bac pro	Poissonnier écailler traiteur	4
RNCP7068	Bac pro	Boulanger pâtissier	4
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4
RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulanger	4
RNCP1012	Brevet professionnel	Sommelier	4
RNCP36005	Brevet professionnel	Fleuriste	4
RNCP37098	Titre professionnel	Conseiller de vente	4
RNCP34020	Titre	Vendeur conseil en équipements de la maison connectée	4
RNCP36997	Titre	Technicien conseil des infrastructures et des équipements connectés	4
RNCP37265	Titre	Réparateur conseil d'équipements électriques et électroniques	4
RNCP35233	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	4
RNCP34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile	4
RNCP18121	Titre RNCP	Employé de vente polyvalent en magasin	4
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3
RNCP37537	CAP	Boulanger	3
RNCP35316	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fromager	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP26650	CAP	Cuisine	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier polyvalent du commerce	3
RNCP37099	Titre professionnel	Employé commercial	3
RNCP1852	Titre professionnel	Agent magasinier	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé traiteur	3
RNCP742	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en alimentation	3
RNCP6985	Mention complémentaire	Sommellerie	3
RNCP701	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	3

RNCP6895	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées	3
Management en magasin et support			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente	–
	CQP	Manager opérationnel (le) d'un point de vente	6
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magasin	–
	CQP	Manager opérationnel (le) en magasin	5
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en magasin	–
	CQP	Animateur/ animatrice opérationnel (le) en magasin	4
RNCP30086	Licence professionnelle	Management et gestion des organisations	6
RNCP30055	Licence professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6
RNCP35354	BUT	Techniques de commercialisation : marketing digital, e business et entreprenariat	6
RNCP35355	BUT	Techniques de commercialisation : business international achat et vente	6
RNCP35388	BUT	Gestion administrative et commerciale des organisations : management commercial et marketing omnicanal	6
RNCP35356	BUT	Techniques de commercialisation : marketing et management du point de vente	6
RNCP35357	BUT	Techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client	6
RNCP35390	BUT	Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain connectées	6
RNCP36610	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	
RNCP34634	Titre RNCP	Responsable en gestion et développement d'une business unit	6
RNCP35540	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
RNCP37075	Titre RNCP	Chargé de développement commercial	6
RNCP37633	Titre RNCP	Responsable en développement commercial et marketing	6
RNCP36272	Titre RNCP	Diplovis – Management des services	6
RNCP34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP34809	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RNCP	Gestionnaire de paie	5
RNCP36390	Titre RNCP	Assistant de gestion et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RNCP	Médiateur social accès aux droits et services	4
Numérique et digital			
RNCP29971	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux informatiques et télécommunications	6
RNCP30060	Licence professionnelle	E-commerce et marketing numérique	6
RNCP37409	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6
RNCP35959	Titre RNCP	Développeur web	5
RNCP34964	Titre	Data analyst	6
Les parties signataires complètent la liste avec les trois certifications ci-après, éligibles à la promotion ou reconversion par alternance uniquement dans le cadre d'une VAE pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence :			
RNCP35907	Master	Marketing, vente	7
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP36551	Master	DipViGrM – Programme grande école – ESC Montpellier	7

1.3. Liste des certifications éligibles à la Pro-A

La liste des certifications figurant à l'article 1er du présent accord sera publiée par la CPNE et mise en ligne sur le site de l'Opcommerce dès la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

(1) Article étendu sous réserve que les certifications listées soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2023 - art. 1)

ART. 2

Conformément à l'article 8 de l'accord du 5 mai 2020 une différence entre les entreprises selon leur effectif, ou entre les salariés selon la taille de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, y compris au sein des DROM. Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

SECTION 27

Avenant salaires : Avenant n° 22 du 25 avril 2008 relatif au barème des salaires minima

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 et a pour effet d'ajuster les salaires minima de la grille applicable au 1er avril 2008, suite à la hausse du SMIC qui interviendra à compter du 1er mai 2008.
Le nouveau barème est applicable à compter du 1er mai 2008.

ART. 2

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL	PAUSE (5 % de 151,67 h soit 7,58 h)	SMMG
I				
A (6 premiers mois)	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
B	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
II				
A (6 premiers mois)	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
B	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
III				
A (12 premiers mois)	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
B	8,73	1 324,00	66,00	1 390,00
IV				
A (24 premiers mois)	8,72	1 322,00	66,00	1 388,00
B	9,26	1 405,00	70,00	1 475,00
V	9,83	1 491,00	74,00	1 565,00
VI	10,46	1 586,00	79,00	1 665,00
VII	13,63	2 067,00	103,00	2 170,00
VIII	18,59	2 819,00	141,00	2 960,00
IX	Cadres dirigeants			

ART. 3

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du travail est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL GARANTI
VII	29 295
VIII	39 960

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 3 ci-dessus pour le niveau correspondant.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé, en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie (depot.accord@travail.gouv.fr).

ART. 5

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

SECTION 28

Avenant salaires : Avenant n° 80 du 22 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale (CCN) du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001. Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les stipulations du présent accord prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques prévus par le présent accord tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3.6 et 5.2.1 de la CCN, ceci ne peut avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tels accords ne peuvent cependant pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Il est par ailleurs précisé que compte tenu de la date de conclusion du présent accord, résultant de la date d'extension de l'avenant n° 78 :
– les salaires minima conventionnels hiérarchiques horaires et forfaits jours fixés par les articles 2 et 3 du présent accord intègrent à hauteur de 0,3 % une anticipation des mesures qui pourront être prises au titre de 2021 ;
– le taux horaire des premiers niveaux est fixé à 10,25 € bruts dans l'attente d'une grille résultant des négociations qui se dérouleront au 1er semestre 2021 et qui viseront à retrouver les écarts entre ces niveaux.

ART. 2

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective nationale et notamment ses articles 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

(En euros.)

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire mensuel minimum garanti [1]	Salaire annuel minimum garanti 12 mois [1] [2] [3]
1	1 B-après 6 mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
	1 A-6 premiers mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
2	2 B-après 6 mois	10,28	1 559,17	1 637,09	21 282
	2 A-6 premiers mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
3	3 B-après 12 mois	10,40	1 577,37	1 656,20	21 531
	3 A-12 premiers mois	10,29	1 560,68	1 638,68	21 303
4	4 B-après 24 mois	10,99	1 666,85	1 750,16	22 752
	4 A-24 premiers mois	10,43	1 581,92	1 660,98	21 593
5		11,632	1 764,23	1 852,40	24 081
6		12,302	1 865,84	1 959,09	25 468
7		16,017	2 429,30	2 550,71	33 159
8		21,538	3 266,67	3 429,93	44 589
9		Hors grille			

[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.
[2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord
[3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3.6. de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

ART. 3

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	34 455,00	35 714,00
8	46 316,00	48 067,00

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

ART. 4

L'activité partielle ne figure pas au rang des absences considérées par la CCN comme temps de présence pour le calcul de la prime annuelle conventionnelle ; d'autre part, les arrêts de travail dits « dérogatoires » prévus par la législation dans le cadre de la crise sanitaire « Covid-19 » (garde d'enfants, conjoint vulnérable ...) ne sont pas des absences pour maladie du salarié, cas dans lequel la convention collective prévoit certaines assimilations à une période de travail. Ce constat effectué, les partenaires sociaux signataires conviennent des dispositions suivantes, destinées à limiter l'impact des absences entraînées par la crise sanitaire sur la situation des salariés de la branche :

4.1. Prime annuelle (art. 3.6 de la CCN)

– Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » au cours de l'année 2020, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme ayant donné lieu intégralement à rémunération pour la détermination du 12e du salaire brut de base pour le calcul de la prime annuelle.
– Les arrêts de travail dits « dérogatoires » indemnisés par la sécurité sociale sont assimilés à des absences pour maladie visées à l'article 3.6.3 f.

4.2. Calcul des congés payés (art. 7.1 de la CCN)

– Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » au cours de l'année 2020, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme une période de travail pour l'acquisition des congés et pour l'indemnisation correspondante.
– Les arrêts de travail dits « dérogatoires » indemnisés par la sécurité sociale sont considérés comme « absences pour maladie » pour l'application de l'article 7.1.1 relatif au calcul des congés payés.

ART. 5

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « égalité professionnelle » des entreprises de la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

ART. 6

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

ART. 7

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

ART. 8

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Réunis notamment les 10 juillet, 30 septembre, 15 octobre, 27 novembre, 10 décembre 2020 et 22 janvier 2021 en visioconférence, les partenaires sociaux ont examiné, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2020, les conséquences du retard de l'administration dans l'extension de l'avenant n° 78 du 19 septembre 2019, malgré l'engagement pourtant pris devant eux par madame la ministre du travail. En effet, lors de la conférence tripartite de la chaîne alimentaire du 24 avril 2020, pendant la première vague pandémique « Covid-19 », et alors que la profession s'attachait à maintenir l'approvisionnement de la population en denrées alimentaires, la ministre avait annoncé que cette extension était imminente, y compris dans la prise en compte de la prime annuelle.

Cette extension n'est intervenue que le 26 décembre 2020, et avec exclusion et réserves.

Cette situation a fait suite au délai déjà considérable dans l'extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 relatif aux minima conventionnels, sollicitée au mois de juillet 2018 et prononcée au mois de juin 2019, et assortie d'exclusions alors que l'accord s'inscrivait dans le cadre tracé par la ministre du travail devant la représentation nationale à l'occasion de la ratification des ordonnances « Travail ».

Les minima conventionnels en vigueur en décembre 2020 étaient donc encore ceux négociés au printemps 2018, dont les taux horaires des premiers niveaux ont été au fur et à mesure dépassés par les augmentations successives du Smic de janvier 2019 et janvier 2020. Les accords de branche en matière de salaires minima ont pourtant pour objet de garantir des salaires minima hiérarchiques pour les salariés ne relevant pas d'un accord d'entreprise, quelles qu'en soient les raisons (absence de représentation syndicale dans l'entreprise, échec de la négociation ...), et relèvent de la procédure d'extension dite « accélérée ». Les partenaires sociaux signataires rappellent que la branche a pris ses responsabilités en la matière, en particulier par une grille de salaires minima prévoyant dès le 1er niveau un montant annuel supérieur de plus de 2 500 € bruts à celui résultant de l'application du Smic.

Sur le fond, les partenaires sociaux signataires contestent l'interprétation donnée par l'administration aux textes relatifs à la négociation de branche des salaires minima hiérarchiques, de nature à priver de substance la notion même de salaires minima, alors même que la négociation de ces salaires s'effectue par des organisations à la représentativité démontrée et publiée, dans le cadre de mandat confié à eux par les employeurs d'une part et les salariés d'autre part.

Dans l'attente de la clarification par le conseil d'État des prérogatives de l'administration en la matière, les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima hiérarchiques de la branche, et se fixent pour objectif commun de retrouver en 2021 une capacité de fixation de salaires minima dans le courant du 1er semestre.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

SECTION 29

Avenant salaires : Avenant n° 84 du 8 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ceci ne peut cependant avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

ART. 2

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire mensuel minimum garanti [1]	Salaire annuel minimum garanti 12 mois [1] [2] [3]
Niveau 1 (1 B – après 6 mois)	10,60 €	1 607,70 €	1 688,05 €	21 945 €
(1 A – 6 premiers mois)	10,58 €	1 604,67 €	1 684,87 €	21 903 €
Niveau 2 (2 B – après 6 mois)	10,71 €	1 624,39 €	1 705,57 €	22 172 €
(2 A – 6 premiers mois)	10,64 €	1 613,77 €	1 694,42 €	22 027 €
Niveau 3 (3 B – après 12 mois)	10,85 €	1 645,62 €	1 727,86 €	22 462 €
(3 A – 12 premiers mois)	10,73 €	1 627,42 €	1 708,75 €	22 214 €
Niveau 4 (4 B – après 24 mois)	11,48 €	1 741,17 €	1 828,19 €	23 766 €
(4 A – 24 premiers mois)	10,86 €	1 647,14 €	1 729,46 €	22 483 €
Niveau 5	12,112 €	1 837,03 €	1 928,84 €	25 075 €
Niveau 6	12,810 €	1 942,89 €	2 039,99 €	26 520 €
Niveau 7	16,637 €	2 523,33 €	2 649,44 €	34 443 €
Niveau 8	22,361 €	3 391,49 €	3 560,99 €	46 293 €
Niveau 9	Hors grille			

[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.
[2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.
[3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6 de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

ART. 3

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	35 800 €	37 120 €
8	48 050 €	49 900 €

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-61 du code du travail.
(Arrêté du 4 août 2022 - art. 1)

ART. 4

Les parties conviennent d'examiner les conséquences à tirer sur la grille objet du présent accord d'une augmentation du Smic intervenant au 1er mai ou au 1er juin 2022, dès la réunion de CPPNI suivant son entrée en vigueur.

Elles conviennent également de poursuivre les discussions relatives à des évolutions de dispositions conventionnelles autres que les salaires minima.

ART. 5

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « égalité professionnelle » des entreprises de la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

ART. 6

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

ART. 7

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

ART. 8

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Réunis les 16 février, 17 mars en présentiel et visioconférence ainsi que le 8 avril en visioconférence, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2022, à l'examen des données sociales issues du rapport annuel de branche 2021 et des données économiques de l'année 2021.

Dans un contexte encore marqué par les bouleversements liés à la crise sanitaire covid-19, et nouvellement par la situation internationale, les partenaires sociaux se sont félicités de la tenue à ce stade de l'emploi de la branche, avec près de 632 000 salariés en équivalent temps complet.

Ils ont également souligné l'importance de l'arrêt du 7 octobre 2021, par lequel le Conseil d'État a confirmé le bien-fondé de leur position relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques, préservant la possibilité pour les partenaires sociaux de la branche, dans le cadre du mandat confié par les employeurs d'une part, par les salariés d'autre part, de fixer des salaires minima hiérarchiques présentant une véritable effectivité.

Compte tenu de la visibilité réduite tenant en particulier à une inflation plus élevée qu'au cours des trois précédentes décennies et des incertitudes quant à son évolution, ils décident d'une révision des salaires minima hiérarchiques prenant en compte les évolutions du taux horaire du Smic d'ores et déjà intervenues à la suite de l'évolution constatée des prix, et de mettre le réexamen de ceux-ci à l'ordre du jour de leur réunion suivant la prochaine réévaluation du Smic.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

SECTION 30

Avenant salaires : Avenant n° 88 du 7 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3.6 et 5.2.1 de la CCN, cela ne peut cependant avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Il est également précisé que les salaires minima fixés par le présent accord font exclusivement référence aux niveaux de classification tels que définis par le titre IV de la convention collective nationale et non à d'éventuels accords d'entreprise instaurant d'autres règles en matière de classification, qui doivent en application de la loi assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes.

ART. 2

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

Grille des salaires minima conventionnels hiérarchiques – salariés en décompte horaire

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Salaire mensuel minimum garanti[1]	Salaire annuel minimum garanti 12 mois[1] [2] [3]
Niveau 1	(1 B – après 6 mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
	(1 A – 6 premiers mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
Niveau 2	(2 B – après 6 mois)	11,53 €	1 748,76 €	1 836,15 €	23 870 €
	(2 A – 6 premiers mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
Niveau 3	(3 B – après 12 mois)	11,54 €	1 750,27 €	1 837,75 €	23 891 €
	(3 A – 12 premiers mois)	11,53 €	1 748,76 €	1 836,15 €	23 870 €
Niveau 4	(4 B – après 24 mois)	12,18 €	1 847,34 €	1 939,67 €	25 216 €
	(4 A – 24 premiers mois)	11,55 €	1 751,79 €	1 839,34 €	23 911 €
Niveau 5		12,851 €	1 949,11 €	2 046,52 €	26 605 €
Niveau 6		13,591 €	2 061,35 €	2 164,37 €	28 137 €
Niveau 7		17,652 €	2 677,28 €	2 811,08 €	36 544 €
Niveau 8		23,725 €	3 598,37 €	3 778,21 €	49 117 €
Niveau 9		Hors grille			

[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.
[2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.
[3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3.6 de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

ART. 3

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	38 055 €	39 460 €
8	51 080 €	53 045 €

ART. 4

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « égalité professionnelle » dans la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

ART. 5

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

ART. 6

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM au sein desquels la CCN est applicable (anciens DOM hors Mayotte), et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

ART. 7

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Réunis les 23 février et 31 mars 2023 (réunions en présentiel avec possibilité de participation en visioconférence) ainsi que le 7 avril (visioconférence), les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2023, à l'examen des données issues du rapport annuel de branche 2022 et des données économiques de l'année 2022.

Le contexte d'inflation qui s'est imposé en 2022 a conduit à trois augmentations du Smic au cours de l'année, avec la conclusion de deux accords relatifs aux salaires minima : l'avenant n° 84 du 8 avril 2022, au titre de la négociation annuelle 2022, puis l'avenant n° 86 du 17 juin 2022, faisant suite à la réévaluation automatique du Smic au 1er mai 2022. Une négociation supplémentaire, consécutive à une nouvelle augmentation du Smic au 1er août 2022, s'est tenue à partir de la rentrée 2022 ; elle n'a pas donné lieu à la conclusion d'un troisième accord.

Les partenaires sociaux constatent la bonne tenue de l'emploi salarié dans la branche, en progression en 2021, en dépassant 660 000 emplois en équivalent temps complet – avec notamment une progression de l'alternance, en particulier pour les premiers niveaux de qualification. Toutefois, le ralentissement des ventes en volume et la répartition des achats des consommateurs constituent début 2023 des facteurs d'inquiétude pour le commerce. Cette inquiétude est accentuée par des législations défavorables faisant suite au lobbying des grands industriels non-alimentaires internationaux auprès des parlementaires (loi du 30 mars 2023) ; les partenaires sociaux rappellent que la branche est fortement intégratrice en particulier de jeunes travailleurs sortis du système scolaire sans qualification professionnelle, et appellent les pouvoirs publics à respecter les équilibres du secteur, afin de préserver ce rôle essentiel, facteur de cohésion sociale dans les territoires.

Soucieux d'assurer aux salariés de la branche, en particulier à ceux ne relevant pas d'un accord salarial d'entreprise, des salaires minima assurant au moins le maintien de leur pouvoir d'achat, les partenaires sociaux signataires conviennent de fixer ceux-ci aux montants ci-après, débutant annuellement pour le niveau 1 près de 2 900 € bruts au-delà de l'application du Smic annoncé pour le 1er mai 2023. Les parties examineront à partir du mois de juin 2023 la possibilité de recréer des écarts entre les premiers niveaux.

SECTION 31

Avenant salaires : Avenant n° 95 du 4 avril 2025 relatif aux salaires minima conventionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels hiérarchiques de branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire en son sein.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3.6 et 5.2.1 de la convention nationale collective, ceci ne peut avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Il est également précisé que les salaires minima fixés par le présent accord font exclusivement référence aux niveaux de classification tels que définis par le titre IV de la convention collective, et non à d'éventuels accords d'entreprise instaurant d'autres règles en matière de classification, qui doivent en application de la loi assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes à celles du titre IV.

ART. 2

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Salaire mensuel minimum garanti [1]	Salaire annuel minimum garanti 12 mois [1] [2] [3]
Niveau 1	(1 B – après 4 mois)	11,90 €	1 804,87 €	1 895,08 €	24 636 €
	(1 A – période d'accueil)	11,89 €	1 803,36 €	1 893,48 €	24 615 €
Niveau 2	(2 B – après 6 mois, ou 3 mois si promotion interne depuis 1B)	12,00 €	1 820,04 €	1 911,00 €	24 843 €
	(2 A – période d'accueil)	11,91 €	1 806,39 €	1 896,67 €	24 657 €
Niveau 3	(3 B – après 12 mois, ou 6 mois si promotion interne depuis 2 B)	12,12 €	1 838,24 €	1 930,11 €	25 091 €
	(3 A – période d'accueil)	12,01 €	1 821,56 €	1 912,59 €	24 864 €
Niveau 4	(4 B – après 18 mois, ou 12 mois si promotion depuis 3 B)	12,76 €	1 935,31 €	2 032,03 €	26 416 €
	(4 A – période d'accueil)	12,14 €	1 841,27 €	1 933,30 €	25 133 €
Niveau 5		13,461 €	2 041,63 €	2 143,66 €	27 868 €
Niveau 6		14,229 €	2 158,11 €	2 265,97 €	29 458 €
Niveau 7		18,471 €	2 801,50 €	2 941,51 €	38 240 €
Niveau 8		24,825 €	3 765,21 €	3 953,38 €	51 394 €
Niveau 9		Hors grille			

[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.
[2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.
[3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3.6 de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

ART. 3

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	39 800 €	41 340 €
8	53 515 €	55 560 €

ART. 4

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit en analyser les causes. Si aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « égalité professionnelle » dans la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

ART. 5

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

ART. 6

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM au sein desquels la convention collective nationale est applicable (anciens DOM hors Mayotte), et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

ART. 7

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, bureau DS1, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Réunis les 14 février, 21 mars (réunions en présentiel) et 4 avril 2025 (visioconférence), les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés des entreprises de la branche ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2025, à l'examen des données économiques de la profession pour l'année écoulée, lesquelles confirment une situation globalement fragilisée.

Ils ont également procédé à un bilan des évolutions des salaires minima, au sortir d'une période d'inflation significativement plus élevée qu'au cours des dernières décennies. Dans ce contexte, ils ont pu conclure chaque année des accords de salaire, réalisant sur l'ensemble de la période une progression des minima supérieure à celle des prix pour l'ensemble des niveaux employés, agents de maîtrise et cadres. La négociation a ainsi pu jouer pleinement son rôle au bénéfice des salariés de la branche et en particulier à l'égard de ceux ne relevant pas d'un accord salarial d'entreprise.

Les salaires minima conventionnels hiérarchiques constituent également un élément important d'attractivité de la branche ; à cet égard, une grille débutant pour le premier niveau et pour 35 heures de travail, à plus de 3 000 € annuels bruts au-delà de l'application du Smic en vigueur, représente pour la grande distribution alimentaire un atout par rapport aux secteurs comparables.

Soucieux d'assurer dans toute la mesure permise par le contexte économique une progression de l'ensemble des salaires minima, les partenaires sociaux signataires décident de ce qui suit :

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).