

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

6 août 2026 à 00:23

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 : Avenant n° 9 du 9 juin 2004 portant sur le titre XII " Accès à la formation tout au long de la vie professionnelle "	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 5	•
Article 4	•

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° 23 du 12 juin 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	•
Article 1er	•

Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•
Article 6		•

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° 34 du 17 février 2010 relatif aux actions de professionnalisation

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

Avenant : Avenant n° 35 du 17 février 2010 relatif à l'emploi des personnes handicapées

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

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° 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° 71 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre V 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	•

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 salaires : Avenant « Salaires » n° 21 du 31 janvier 2008 (1)

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

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	•
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.

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.

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.

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.

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

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

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

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.

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.

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.

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 régie 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.

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 régie 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.

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 régie 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.

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.

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.

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

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

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 polyvalence 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.

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.

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.

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.

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](#).

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.

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)

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.

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.

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.

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.

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.

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 52^e 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 emplois 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)

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 52^e 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 emplois 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)

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 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. 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 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.

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 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. 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 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.

**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.

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](#).

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 complètera, 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 complètera, 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)

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 4^e 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 4^e 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.

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 4^e 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 4^e 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 compétences, 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.

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)

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 réglementation 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 réglementation 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 réglementation 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 le 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)

Dans le contexte de mutation rapide et profonde que connaît 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 réglementation 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 réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation, autres que celles 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 facilitée.

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)*

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 connaissances 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 maîtriser 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 réglementation 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)

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 agréé par l'arrêté du 29 mars 2019 assure les missions qui lui sont conférées, conformément à la réglementation 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 quinquies 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 défini 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)

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)

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

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	Boulangier	9 à 12 mois
32098	Vendeur fromages	9 à 12 mois
32094	Poissonnier	9 à 12 mois
32096	Caviste	9 à 12 mois
32097	Vendeur fruits et légumes	9 à 12 mois
32092	Vendeur charcuterie	9 à 12 mois
[1] Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.		

Animation et management

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du 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.		

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 manager 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)

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 réglementation en vigueur elle peut désigner des experts de la branche, qui en ont les compétences nécessaires, pour en assurer le contrôle pédagogique.

Sous réserve de la modification de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié le 15 juin 2021, le salarié de la branche, désigné, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée comme temps de travail effectif pour réaliser un contrôle. Il en informe son employeur dès qu'il a connaissance d'un contrôle. 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 posteriori, 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.

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](#).

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 2^e alinéa de l'[article L. 3164-9 du code du travail](#).

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).

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).

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).

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 oeuvre 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 (aménagement 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).

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 des dites 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.

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 2^e 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 assujéti 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 10.11 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.

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.

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.

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 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 débiter 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.

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 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 vœux 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 prise 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 prise que par journées ou demi-journées.

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.

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.).

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.

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.

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.

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 1^{er} 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.

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.

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.

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.

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.

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 complèteraient 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.

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.

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.

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.

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.

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'invalidité civile, 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'incapacité.

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 reconnu par la sécurité sociale. Les dates de début et de fin de période non rémunérée doivent être signalées à l'organisme assureur, à la diligence et sous la responsabilité de l'employeur, dans un délai de 15 jours. Toutefois, l'ensemble des garanties peut, à la demande du souscripteur, être maintenu, 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.

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.

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.

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](#).

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](#).

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).

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).

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).

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 oeuvre 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 (aménagement 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).

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 des dites 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.

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 2^e 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 assujéti 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 10.11 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.

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.

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.

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.

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.

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 52^e 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 emplois 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)

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 52^e 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 emplois 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)

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 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. 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 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.

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 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. 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 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.

**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.

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.

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.

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 :

- Les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ;
- Les absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne-temps ;
- Les absences pour maladie et pour accident du trajet, dans la limite d'une année maximum ;
- Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, quelle qu'en soit leur durée ;
- 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 ;
- Les absences résultant du congé-formation obtenu dans les conditions légales ;
- 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 restaurant 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 échancier. 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 : Avenant n° 9 du 9 juin 2004 portant sur le titre XII " Accès à la formation tout au long de la vie professionnelle "

Source officielle Légifrance

ART.
1

Le présent avenant intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Journal officiel du 5 mai 2004.

Ses dispositions se substituent à sa date d'entrée en vigueur, à celles figurant au titre XII actuel de la convention collective nationale.

ART.
2

Le titre XII de la convention collective nationale prend la rédaction suivante.

(voir ce titre)

ART.
3

Le présent avenant s'appliquera au 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il remplace à sa date d'entrée en vigueur les dispositions du titre XII de la convention collective nationale.

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.

Fait à Paris, le 9 juin 2004.

ART.
4

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.

SECTION 4

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).

Avenant : Avenant n° 23 du 12 juin 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent avenant intervient en application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, publiée au Journal officiel n° 71 du 24 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, dite loi Genisson, relative à l'égalité professionnelle. Ses dispositions s'intègrent, à sa date d'entrée en vigueur, au titre X actuel de la convention collective nationale, dont l'intitulé devient « Emploi ». L'ensemble des mesures de l'article 3. 2, intitulé « Mesures spécifiques », est intégré au titre X.

Sont ainsi créés les articles :

- 10. 1. Emploi des jeunes travailleurs ;
- 10. 2. Valorisation de l'expérience, gestion des « secondes carrières », mise à la retraite à partir de 60 ans ;
- 10. 3. Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées ;
- 10. 4. Egalité professionnelle et mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 10. 5. Licenciement collectif (Préambule, 10. 5. 1. Information des représentants du personnel et 10. 5. 2. Dispositions sociales).

La numérotation des articles actuels 3. 3 à 3. 15 est modifiée en conséquence, celle des articles actuels 10. 1. 1 à 10. 2. 11 également.

Les dispositions relatives au temps et à l'organisation du temps de travail seront insérées au titre VI de la convention collective, celles relatives aux congés au titre VII et celles relatives à la formation et à l'entretien professionnel au titre XII de la convention collective.

TITRE X
EMPLOI
Article 10. 4Egalité professionnelle et mesures permettant la suppression
des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
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 coeur 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.

A 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. 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 »)

Le 1er tiret du 4e alinéa de l'article 12. 11 est complété ainsi :

« Afin de disposer d'indicateurs de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, permettant les constats et les mesures d'évolution, celui-ci (le rapport de branche) présentera notamment les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche. Il comportera 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.

Un diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sera établi. Il s'agit de la rémunération brute, comprenant le salaire ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement. Ce diagnostic présentera les rémunérations moyennes, sur la base de la répartition des effectifs par sexe :

- par catégorie socioprofessionnelle et par niveau de classification ;
- par type de contrat (CDI / CDD) ;
- selon la durée du travail ;
- selon l'âge des salariés (les tranches d'âge du rapport de branche annuel seront prises pour référence) ;
- selon l'ancienneté.

Le rapport visera à présenter le bilan des mesures prises dans le cadre des dispositions prévues en vue de tendre vers l'égalité professionnelle, et à définir les actions d'amélioration à mener.

Enfin, des études qualitatives, analysant par exemple les représentations historiques des métiers et des rôles respectifs des femmes et des hommes, pourront être décidées, afin de bien identifier les actions à mettre en oeuvre pour l'avenir, notamment en matière d'orientation, de communication sur les métiers...

L'ensemble de ces travaux feront l'objet d'un suivi annuel par le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce (cf. art. 12. 13) », réuni pour traiter spécifiquement de la question.

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 oeuvre 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 oeuvre, 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

L'article 12. 3. 1. 1 est ainsi rédigé :

« Art. 12. 3. 1. 1. Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience

L'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience constitue un facteur essentiel de la construction de parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises veilleront à ce que les obligations familiales ne soient pas un obstacle à cet accès. Elles sont incitées à améliorer l'accès aux formations pour les salariés ayant des obligations familiales, à travers la mise en place d'actions telles que :

- la limitation des déplacements (locaux plutôt que régionaux ou nationaux) pour suivre une formation ;
- l'organisation des formations en magasin, le développement de la formation à distance ;
- la communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer. »

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

Les signataires ajoutent en introduction des titres V et VI de la convention collective nationale la phrase suivante :

« Les dispositions du présent titre intègrent l'attention à la prise en compte des obligations familiales des salariés. »

10. 4. 5. 2. Gestion des congés payés et aménagement des horaires (cf. art. 7. 2 « Ordre des départs en congés payés »)

Conformément à l'article 7. 2, l'ordre des départs en congé établi par l'employeur tient compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur favorisera le départ en congé, à la même date, des

membres d'une famille vivant sous le même toit.

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

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. Orientation professionnelle tout au long de la vie

Les évolutions professionnelles reposent notamment sur l'orientation professionnelle tout au long de la vie, en particulier à travers l'entretien professionnel et le passeport formation.

Les signataires conviennent de définir les priorités et les conditions d'affectation de la part additionnelle à la taxe d'apprentissage visée au [troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts](#), collectée par la FCD habilitée en application de la convention de coopération avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole.

Les signataires décident d'affecter les fonds visés à l'alinéa précédent aux actions prioritaires suivantes :

— actions de communication encourageant la mixité dans les filières de formation initiale qui intéressent la profession, à l'attention des jeunes, mais aussi de leurs familles et des enseignants ;

— actions d'orientation visant à faire évoluer les représentations de certains métiers et filières de formation ;

— promotion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Ces actions sont précisées ou complétées chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi.

La répartition des sommes ainsi collectées est soumise à l'avis du groupe technique paritaire de suivi institué par ladite convention de coopération.

Afin d'affecter les sommes aux actions prioritaires définies ci-dessus, les entreprises de 250 salariés et plus qui ne respectent pas le seuil visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts versent, directement ou indirectement à la FCD habilitée en application du [code du travail](#), la part additionnelle à la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables.

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. »

Et complètent ce dernier alinéa par « 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. 3

Au début de l'article 7. 6. 3. 4, l'expression « la femme » est remplacée par « tout salarié ».

Dans le 3e paragraphe de l'article 7. 6. 6. 1 commençant par « Durant le congé d'adoption », l'expression « la femme » est remplacée par « le salarié ».

Ce paragraphe est en outre complété ainsi :

« Lorsque les parents adoptifs sont 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. »

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 de 3 ans. A l'issue de cette période, un bilan sera réalisé, sur la base duquel les parties se rencontreront pour aménager éventuellement les présentes dispositions.

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 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 6

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			
Manager de rayon	15 mai 1996	25 juin 1996	23 novembre 2005	12 à 24 mois 12 mois pour les niveaux III et IV
Vendeur 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
Manager de petite unité commerciale	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mois
Vendeur conseil	21 septembre 2006	21 septembre 2006		9 à 12 mois
Animateur de rayon	20 septembre 2007	20 septembre 2007		9 à 12 mois
Agent logistique (CQP interbranches)	27 novembre 2007	27 novembre 2007		9 à 12 mois
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.

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 7

Avenant : Avenant n° 34 du 17 février 2010 relatif aux actions de professionnalisation

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent avenant modifie l'[article 12.5.4](#) de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

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. – Le 1er alinéa n'est pas modifié.

II. – Le 2e alinéa est désormais rédigé comme suit :

« Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée pourra être portée à 25 % pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (dans le respect des durées de formation définies par les pouvoirs publics), un CQP ou un CQP interbranches (CQPI), ou une qualification convention collective nationale en cas de cadrage ou de cahier des charges du contrat de professionnalisation défini par la CPNE et figurant à l'[annexe II du titre XII](#).

Dans les cas où la durée de formation devra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, il est rappelé que la prise en charge des contrats se fera sous réserve des financements nécessaires au FORCO. »

ART.

4

Le présent avenant sera applicable à compter du 1er mars 2010.

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 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 8

Avenant : Avenant n° 35 du 17 février 2010 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent avenant actualise et modifie l'article 3.2.3.8 de l'[avenant n° 15 du 9 mars 2006](#) relatif aux orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

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

Il est ajouté un second alinéa à l'article 3.2.3.8 de l'avenant n° 15 du 9 mars 2006 rédigé comme suit :

« Les partenaires sociaux décident de proroger jusqu'au 31 décembre 2010 les dispositions de l'[avenant n° 15 du 9 mars 2006](#). Ils s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation sur les orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées au cours du second semestre 2010. »

ART.

4

Le présent avenant sera applicable à compter du 1er mars 2010.

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 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 9

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.

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](#) ».

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 retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans. »

III. – Au 2e alinéa du préambule de l'article 10.2 :

– le pourcentage de « 5 % » est remplacé par : « 4 % » ;

– la référence au « rapport de branche 2006 » est remplacée par la référence au « rapport de branche 2009 sur les données 2008 » ;

– le pourcentage de « 2 % » est remplacé par : « 1 % ».

IV. – Au 1er alinéa de l'article 10.2.1.6, le mot : « 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. »

I. – A l'article 10.5.1.2, les mots : « de l'[article L. 321-4 du code du travail](#) » sont remplacés par les mots suivants : « de l'[article L. 1233-31 du code du travail](#) ».

II. – Il est ajouté après le 5e 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 7.1.

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 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 convention est 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.

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.

Avenant : Avenant n° 71 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre V de la convention

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent avenant a pour objet de réécrire le titre V de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, à 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 préambule du titre V de la convention collective du commerce de détail et de gros est désormais rédigé comme suit :

« Préambule

Le présent titre a pour objectifs simultanés de consolider l'emploi, d'en favoriser la création dès lors que les gains de productivité le permettent, et de garantir de 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. »

I. – Le titre V est désormais structuré de la façon suivante :

« Titre V

Durée et organisation du temps de travail

Article 5.1

Bilan annuel

5.1.1. Bilan annuel au niveau de l'entreprise.

5.1.2. Bilan annuel au niveau de la branche.

Article 5.2

Organisation et contrôle du temps travail

5.2.1. Organisation quotidienne du travail.

5.2.2. Organisation hebdomadaire du travail.

5.2.3. Répartition de l'horaire sur 9 semaines au plus.

5.2.4. Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs) dans le cadre de la [loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000](#).

5.2.5. Contrôle du temps de travail.

Article 5.3

Aménagement du temps de travail dans le cadre des [articles L. 3121-41 et suivants du code du travail](#)

5.3.1. Principes.

5.3.2. Salariés concernés.

5.3.3. Programmation indicative et mise en œuvre du dispositif.

5.3.4. Rémunération en cas de variation d'horaire.

5.3.5. Compte de compensation.

5.3.6. Régularisation du compte de compensation.

5.3.7. Embauche ou départ en cours de période de référence.

Article 5.4

Forfait sans référence à un horaire

Article 5.5

Forfait défini en jours

5.5.1. Salariés concernés.

5.5.2. Durée annuelle de travail.

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

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

5.5.5. Décompte de la durée du travail.

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

Article 5.6

Forfait en heures sur l'année

Article 5.7

Forfait mensuel

Article 5.8

Heures supplémentaires

5.8.1. Contingent annuel d'heures supplémentaires.

5.8.2. Repos compensateur équivalent.

5.8.3. Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 5.9

Permanences et astreintes

5.9.1. Les permanences assurées en dehors des horaires normaux.

5.9.2. Les astreintes.

Article 5.10

Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire

Article 5.11

Travail de nuit

5.11.1. Définition du travail de nuit.

5.11.2. Définition du travailleur de nuit.

- 5.11.3. Repos compensateur des travailleurs de nuit.
- 5.11.4. Majorations de salaire.
- 5.11.5. Organisation et durée du travail des travailleurs de nuit.
- 5.11.6. Garanties dont bénéficient les travailleurs de nuit.
- 5.11.7. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- 5.11.8. Modification de la réglementation.

Article 5.12
Repos hebdomadaire

- 5.12.1. Règles générales.
- 5.12.2. Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité de commerce de détail.
- 5.12.3. Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité annexe du commerce de détail.
- 5.12.4. Repos hebdomadaire des salariés travaillant le dimanche dans une activité de gros.

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

- 5.13.1. Règles générales.
- 5.13.2. Travail occasionnel ou exceptionnel du dimanche.
- 5.13.3. Travail régulier ou habituel du dimanche.
- 5.13.4. Modes d'organisation du travail et majoration de salaire.

Article 5.14
Jours fériés ».

II. – Les mots « comité d'entreprise » et « délégués du personnel » sont, dans l'ensemble du titre V, remplacés par :
« comité social et économique ».

III. – Les articles 5.6.1, 5.6.2, 5.6.3 et 5.6.6 sont supprimés.

IV. – Les 3 premiers alinéas de l'ancien article 5.7 sont supprimés.

**ART.
4**

I. – Il est intégré deux sous-articles intitulés comme suit :

- « 5.1.1. Bilan annuel au niveau de l'entreprise.
- 5.1.2. Bilan annuel au niveau de la branche ».

II. – L'article 5.1.1 est constitué des 2 alinéas de l'ancien article 5.1.

III. – L'article 5.1.2 est rédigé de la manière suivante :

« 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. »

IV. – L'article 5.18 « Bilan annuel sur la durée du travail » est supprimé.

**ART.
5**

I. – L'article 5.2 « Programmation du temps de travail » est supprimé

II. – L'article 5.3 « Organisation et contrôle du temps de travail » devient l'article 5.2.

III. – Au nouvel article 5.2, sont intégrés les sous-articles suivants :

- « 5.2.1. Organisation quotidienne du temps de travail.
- 5.2.2. Organisation hebdomadaire du temps de travail.
- 5.2.3. Répartition de l'horaire sur une période de 9 semaines au plus.
- 5.2.4. Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs) dans le cadre de la [loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000](#).
- 5.2.5. Contrôle du temps travail ».

IV. – Le 1er alinéa de l'ancien article 5.3 est supprimé.

V. – L'article 5.5 devient le 1er alinéa de l'article 5.2.

VI. – Les alinéas 2 à 6 de l'ancien article 5.3 deviennent les alinéas 2 à 6 du nouvel article 5.2.

VII. – Au 1er alinéa du nouvel article 5.2 Les mots « l'art. 5.4 ci-dessus. » sont remplacés par :
« l'article 5.2.1 ci-dessous. »

ART.
6

- I. – À l'article 5.2.1 sont ajoutées deux divisions intitulées comme suit :
- « a) Durée maximale et repos.
 - b) Coupures, pauses »

ART.
7

- I. – Le a de l'article 5.2.1, est désormais rédigé comme suit :

« 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 2 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](#). »

- II. – Le 10e alinéa de l'ancien article 5.3 est supprimé.

ART.
8

- I. – Au b de l'article 5.2.1, trois sous-divisions ont été ajoutées et rédigées comme suit :

« Coupures ;
Pauses ;
Règles spécifiques aux chauffeurs-livreurs ».

- II. – Le 3e alinéa de l'ancien article 5.4 devient le 1er alinéa du b de l'article 5.2.1.

- III. – Le 2e alinéa de l'ancien article 5.4 devient le 1er alinéa de la sous-division « Coupures » du b de l'article 5.2.1.

- IV. – Les 11e et 13e alinéas de l'ancien article 5.3 deviennent les 2e et 3e alinéas de la sous-division « Coupures » du b de l'article 5.2.1.

- V. – Au 3e alinéa de la sous-division « coupures » du b de l'article 5.2.1, les mots « un travail continu » sont remplacés par : « de journée ou demi-journée de travail »

- VI. – Les 1ers, 4e, 5e, 6e, 7e alinéas de l'ancien article 5.4 deviennent les 5 alinéas de la sous-division « Pauses » du b de l'article 5.2.1.

- VII. – Les 8e et 9e alinéas de l'ancien article 5.4 deviennent les 2 alinéas de la sous-division « Règles spécifiques aux chauffeurs livreurs » du b de l'article 5.2.1.

ART.
9

- I. – Les 7e et 9e alinéas de l'ancien article 5.3 deviennent les 2e et 3e alinéas de l'article 5.2.2.

- II. – Au 2e alinéa du nouvel article 5.2.2 la référence « Art. 5.14 » est remplacée par « article 5.12 ».

- III. – L'ancien article 5.16 devient le 4e alinéa de l'article 5.2.2.

- IV. – Au 4e alinéa du nouvel article 5.2.2, la référence « à l'[article L. 3122-23 du code du travail](#) » est remplacée par : « aux [articles L. 3121-48 et suivants du code du travail](#) ».

ART.
10

- I. – L'article 5.6.4 devient l'article 5.2.3

- II. – Dans le titre de l'article 5.2.3, le mot « 4 » est remplacé par : « 9 ».

- III. – La référence « D. 3122-7-1 et 2 » est remplacée par : « L. 3121-45 ».

- IV. – Les mots « 4 semaines » sont remplacés par :
« 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus ».

- V. – Le 2e alinéa de l'ancien article 5.6.4 est supprimé.

ART.
11

I. – L'article 5.6.5 devient l'article 5.2.4.

II. – À la fin du titre de l'article 5.2.4 sont rajoutés les mots suivants :
« dans le cadre de la [loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000](#) ».

III. – Les mots « seront » sont remplacés par : « sont ».

IV. – Au 2e alinéa le mot « devront » est remplacé par : « doivent ».

V. – Au 3e alinéa, le mot « sera » est remplacé par : « est ».

VI. – Les mots « devra » sont remplacés par : « doit ».

VII. – Au 3e alinéa, le mot « pourra » est remplacé par : « peut ».

VIII. – Au 4e alinéa, les mots « à l'entreprise de faire effectuer, à un salarié à temps plein, le nombre d'heures défini à l'article 5.6.2. ci-dessus » sont remplacés par :
« au salarié à temps plein d'effectuer le nombre d'heures correspondant à la durée légale de travail. »

IX. – Au dernier alinéa, les mots « pourront être également » sont remplacés par : « ont également pu être ».

X. – Au dernier alinéa, le mot « souhaiteraient » est remplacé par : « ont souhaité ».

ART.
12

I. – Les 12e, 14e, 15e et 16e alinéas de l'ancien article 5.3 deviennent les 4 alinéas de l'article 5.2.5.

ART.
13

I. – L'ancien article 5.6.7 devient l'article 5.3.

ART.
14

I. – L'ancien article 5.7.1 devient l'article 5.4.

ART.
15

I. – L'ancien article 5.7.2 devient l'article 5.5.

II. – Au 2e alinéa de l'article 5.5.1, avant les mots « le forfait annuel en jours » sont rajoutés les mots suivants : « Conformément à la loi, ».

III. – Après le 5.5.2 est intégré un nouvel article 5.5.3 rédigé comme suit :

« 5.5.3 Incidences des absences, des arrivées et des départs en cours de période

Les journées ou demi-journées d'absence sont, le cas échéant, déduites de la rémunération sur la base de la valeur de 1 journée ou demi-journée de travail telle que définie ci-dessus.

En cas de départ ou d'embauche en cours de période, le nombre de jours 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 de 1 journée ou demi-journée de travail telle que définie ci-dessus. »

ART.
16

I. – L'ancien article 5.7.3 devient l'article 5.6.

II. – Après le 3e alinéa du nouvel article 5.6 est intégré un alinéa rédigé de la manière suivante :

« Il est rappelé que toute convention individuelle de forfait en heures sur l'année fait l'objet d'une formalisation dans le contrat de travail (ou dans un avenant de celui-ci). »

III. – Au 15e alinéa (nouvelle rédaction), les mots «, y compris la bonification prévue par l'art. L. 212-5 I du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, » sont supprimés.

IV. – Après le 17e alinéa (nouvelle rédaction), est intégré un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« En cas de départ ou d'embauche en cours de période, le nombre d'heures de travail à réaliser est déterminé en tenant 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. »

**ART.
17**

- I. – L'ancien article 5.7.4 « Agents de maîtrise » devient l'article 5.7 et s'intitule désormais : « Forfait mensuel ».
- II. – Au 1er alinéa du nouvel article 5.7, les mots « Comme les cadres, » sont remplacés par :
« Certaines catégories de salariés et plus particulièrement ».
- III. – Les 2, 3, 4, 5, 6 et 11e alinéas de l'ancien article 5.7.4 sont supprimés.
- IV. – Au 2e alinéa du nouvel article 5.7, les mots « des agents de maîtrise » sont remplacés par : « les salariés ».
- V. – Au 3e alinéa du nouvel article 5.7, les mots « autorisé par l'inspecteur du travail. » sont remplacés par : « celui-ci. ».
- VI. – Au 5e alinéa du nouvel article 5.7, après « a été convenu » sont rajoutés les mots suivants :
« et intègre tous les avantages légaux et conventionnels notamment liés au travail éventuel du dimanche, des jours fériés »
- VII. – Au dernier alinéa, les mots « , supérieur à la durée légale du travail, » sont supprimés.

**ART.
18**

- I. – Les articles 5.8 et 5.9 sont fusionnés pour former le nouvel article 5.8.
- II. – Le 1er alinéa de l'ancien article 5.9 devient le 1er alinéa du nouvel article 5.8.
- III. – Au 1er alinéa du nouvel article 5.8, les mots « prévues à l'art. 5.8 ci-dessus » sont supprimés.
- IV. – Le nouvel article 5.8 est divisé en trois sous-articles intitulés de la manière suivante :
« 5.8.1. Contingent d'heures supplémentaires.
5.8.2. Repos compensateur équivalent.
5.8.3. Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires ».
- V. – L'ancien article 5.8 devient l'article 5.8.1.
- VI. – Au 2e alinéa de l'article 5.8.1, les mots « au cours de leur réception périodique mensuelle » sont supprimés.
- VII. – Au 3e alinéa de l'article 5.8.1, les mots « ces mêmes instances, qui pourront » sont remplacés par : « cette même instance, qui pourra ».
- VIII. – Le 4e alinéa de l'ancien article 5.8 est supprimé.
- IX. – Au 4e alinéa de l'article 5.8.1, les mots « information de l'inspecteur du travail, après » sont supprimés.
- X. – Les 2 derniers alinéas de l'ancien article 5.8 sont supprimés.
- XI. – Le 2e alinéa de l'ancien article 5.9 devient le dernier alinéa de l'article 5.8.1.
- XII. – Les anciens articles 5.9.1 et 5.9.2 deviennent respectivement les articles 5.8.2 et 5.8.3.
- XIII. – Au 2e alinéa de l'article 5.8.3 la référence « L. 3121-11, IV » est remplacée par : « L. 3121-30 ».
- XIV. – Au 4e alinéa de l'article 5.8.3 les références « D. 3121-9, D. 3121-13 et D. 3121-13 » sont remplacées par : « D. 3121-18, D. 3121-21 et D. 3121-22 ».
- XV. – Au 5e alinéa de l'article 5.8.3 les références « L. 3121-26 et D. 3121-7 à D. 3121-13 et D. 3121-13 » sont remplacées par : « L. 3121-39 et D. 3121-18 à D. 3121-23 ».
- XVI. – Aux 3e, 4e et dernier de l'article 5.8.3, le terme « le repos compensateur » est remplacé par : « la contrepartie obligatoire en repos ».

**ART.
19**

- I. – L'article 5.10 devient l'article 5.9
- II. – Les articles 5.9.2.1, 5.9.2.2, 5.9.2.3, 5.9.2.4 et 5.9.2.5 deviennent respectivement 5.9.2. a, 5.9.2. b, 5.9.2. c, 5.9.2. d et 5.9.2. e.
- III. – Au 2e alinéa du nouvel article 5.9.2. a, la référence « à l'art. L. 3121-7 » est remplacée par : « aux articles L. 3121-11 et L. 3121-12 ».

**ART.
20**

- I. – L'ancien article 5.11 devient l'article 5.10.
- II. – Après les mots « de nuit ou le dimanche, », sont ajoutés « hors heures supplémentaires, ».

**ART.
21**

I. – L'ancien article 5.12 devient l'article 5.11.

II. – Au 2^e tiret du nouvel article 5.11, les mots « horaires d'ouverture à l'accueil du public dans des conditions optimales » sont supprimés.

III. – Après le 2^e tiret du nouvel article 5.11, après les mots « ouverture au public ; » est rajouté un tiret rédigé de la façon suivante :
« Nécessité d'horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du public dans des conditions optimales, ».

IV. – Au 9^e alinéa du nouvel article 5.11, la référence « art. L. 3122-32 » est remplacée par : « articles L. 3122-1 ».

V. – À l'avant-dernier alinéa du nouvel article 5.11, les mots « travailleurs de nuit » sont mis entre guillemets et après les mots « pour tous les salariés » sont insérés les mots suivants : « travaillant de nuit ».

VI. – À l'article 5.11.1, après les mots « comme travail de nuit » le point est supprimé et sont insérés les mots suivants : « par la loi, qui prévoit qu' ».

VII. – À l'article 5.11.3, le 4^e tiret est désormais rédigé de la manière suivante :

« 2 jours ouvrés si le nombre d'heures de nuit, travaillées au cours de la période, est supérieur à 900 heures et inférieur ou égal à 1 300 heures, ».

VIII. – L'ancien 5.12.6 devenu 5.11.6 est désormais rédigé de la façon suivante :

« Les garanties liées à la qualité de travailleur de nuit en matière de 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. »

**ART.
22**

I. – L'ancien article 5.13 devient l'article 5.12.

**ART.
23**

I. – L'ancien article 5.14 devient l'article 5.13.

II. – Le 2^e alinéa du nouvel article 5.13.2 est supprimé.

**ART.
24**

I. – L'ancien article 5.15 devient l'article 5.14.

**ART.
25**

I. – L'ancien article 5.17 devient l'annexe IX de la CCN.

II. – Le contenu de l'ancienne annexe IX de la CCN est remplacé par celui de l'ancien article 5.17.

III. – Les articles 5.17.1, 5.17.2, 5.17.3, 5.17.4, 5.17.5, 5.17.6, 5.17.7 deviennent les articles 1^{er}, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 de l'annexe IX.

**ART.
26**

Au regard de l'objet du présent avenant qui vise à réécrire à droit constant le titre V de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**ART.
27**

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.
28

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.
29

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.

La refonte à droit constant du titre V de la convention collective nationale, relatif à la durée et à l'organisation du travail, constitue une nouvelle étape dans la réécriture globale de la convention collective précitée.

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. »

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.

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	Boulangier	–
	CQP	Boulangier/ 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	Boulangier pâtissier	4
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4
RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulangier	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	Boulangier	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 entrepreneuriat	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.

Avenant salaires : Avenant « Salaires » n° 21 du 31 janvier 2008 (1)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 27 mars 2008, art. 1er).

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la [convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001](#) et a pour effet de fixer de nouvelles garanties minimales de salaire. Le nouveau barème est applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt le 1er mars 2008.

ART.
2

2.1. La composition du salaire minimum mensuel garanti (SMMG)

Le salaire minimum mensuel garanti (SMMG) est composé de :

- la rémunération du temps de travail effectif ;
- la rémunération de la pause d'une durée de 5 % du temps de travail effectif, soit 7,58 heures pour un temps de travail effectif mensuel de 151,67 heures, en application de l'article 5.4 de la convention collective nationale.

Seul le montant du SMMG tel que fixé à l'article 3 en fonction du niveau hiérarchique est à comparer avec le salaire réel mensuel brut versé au salarié.

Le SMMG est proratisé lorsque la durée mensuelle du travail effectif est inférieure à 151,67 heures. Cette proratisation s'effectue sur la base du rapport entre la durée du travail effectif et 35 heures.

2.2. La pause

La pause est le temps pendant lequel l'exécution du travail est suspendue.

Lorsque le salarié demeure à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles conformément à l'[article L. 212-4 du code du travail](#), ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

ART.
3

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE mensuel (151,67 heures)	PAUSE (5 % de 151,67 heures soit 7,58 heures)	SMMG
I				
A (6 premiers mois)	8,44	1 280	64	1 344
B	8,48	1 286	64	1 350
II				
A (6 premiers mois)	8,46	1 284	64	1 348
B	8,57	1 300	65	1 365
III				
A (12 premiers mois)	8,49	1 288	64	1 352
B	8,73	1 324	66	1 390
IV				
A (24 premiers mois)	8,72	1 322	66	1 388
B	9,26	1 405	70	1 475
V	9,83	1 491	74	1 565
VI	10,46	1 586	79	1 665
VII	13,63	2 067	103	2 170
VIII	18,59	2 819	141	2 960
IX	Cadres dirigeants			

ART.
4

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.
5

Le présent avenant sera déposé en 1 exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

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.

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 :

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).