Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé du 12 janvier 2021 - Etendue par arrêté du 17 septembre 2021 JORF 23 décembre 2021

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3237

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé du 12 janvier 2021 - Etendue par arrêté du 17 septembre 2021 JORF 23 décembre 2021

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant n° 10 du 16 juin 2026 relatif aux salaires minima

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000044617302

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000044617302

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 07:13

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.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

- Article 16
- Article 17
- Article 18
- Article 19
- Article 20
- Article 21
- Article 22
- Article 22.1
- Article 22.2
- Article 22.3
- Article 23
- Article 24
- Article 25
- Article 25.1
- Article 25.2
- Article 25.3
- Article 25.4
- Article 26
- Article 27
- Article 14
- Article 15
- Article 28
- Article 29
- Article 29.1
- Article 29.2
- Article 29.3
- Article 30
- Article 30.1
- Article 30.2
- Article 30.3
- Article 30.4
- Article 30.5
- Article 30.6
- Article 30.7
- Article 30.8
- Article 30.9
- Article 30.10
- Article 30.11
- Article 30.12
- Article 30.13
- Article 31
- Article 31.1
- Article 31.2
- Article 32

Article 33
Article 34
Article 35
Article 36
Article 36.1
Article 36.2
Article 36.3
Article 36.4
Article 36.5
Article 36.6
Article 36.7
Article 36.7
Article 36.9
Article 36.10
Article 38
Article
Article
Article
Article 55
Article 56
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 9 bis
Article 9 ter
Article 10
Article 11
Article 12
Article 12.1
Article 12.2
Article 12.3
Article 12.4
Article 12.5
Article 13
Article
Article 42
Article 42.1
Article 42.2
Article 42.3
Article 43
Article 43.1
Article 43.2

Article 43.3
Article 39
Article 40
Article 41
Article 45
Article 46
Article 47
Article 48
Article 49
Article 50
Article 51
Article 52
Article 52.1
Article 52.2
Article 52.3
Article 53
Article 53.1
Article 53.2
Article 53.3
Article 54
Article 54.1
Article 54.2
Article 54.3
Article 44
Article 44.1
Article 44.2
Article 44.3
Article 44.4
Article 44.5
Article 44.6
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Avenant : Adhésion par lettre du 28 janvier 2021 de la FNAF CGT à l'accord du 12 janvier 2021
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 26 mars 2021 à l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective
Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Accord du 7 mai 2021 relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Avenant : Accord du 19 mai 2021 relatif au financement du paritarisme
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Avenant : Accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)
Article 1er
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.3.1

Article 4.3.2
Article 4.4
Article 4.5
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 6
Article 7
Article 7.1
Article 7.2
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article

Avenant : Avenant n° 1 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil en crè

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

Avenant : Avenant n° 2 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil prime

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

Article 11
Article 12
Article
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil cavist
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Article
Avenant : Adhésion par lettre du 11 mars 2022 de la FCS UNSA à la convention collective nationale
Article
Avenant : Adhésion par lettre du 3 mai 2022 de la fédération CFE-CGC Agro à la convention collective
Article
Avenant : Accord du 29 août 2023 relatif au régime frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 4
Article 5
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 10.1
Article 10.2
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15

Article 16
Article 17
Article
Article
Avenant : Accord du 29 août 2023 relatif à la prévoyance complémentaire
Article 1er
Article 2
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
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 3
Article 8
Article
Avenant : Adhésion par lettre du 14 mai 2024 de la FFF à la convention collective
Article
Avenant : Accord du 16 septembre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire
Article 1er
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9

Article 10
Article 11
Article
Avenant : Accord du 16 septembre 2024 relatif au compte épargne-temps
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 5.4
Article 5.5
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 7
Article 7.1
Article 7.2
Article 8
Article 8.1
Article 8.2
Article 9
Article 9.1
Article 9.2
Article 10
Article 10.1
Article 10.2
Article 11
Article 11.1
Article 11.2
Article 11.3
Article 11.4
Article 11.5
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20

Article
Avenant : Accord du 21 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un régime de participation
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Article
Article
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 7.1
Article 7.2
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 21 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
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 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 21 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises (PEI)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 5.4
Article 5.5
Article 5.6
Article 5.7
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 17 décembre 2025 à l'accord du 29 août 2023 relatif à la prévoyance complémentaire
Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant salaires : Avenant n° 4 du 14 mars 2022 relatif aux rémunérations
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Avenant salaires : Avenant n° 5 du 14 novembre 2022 relatif aux rémunérations
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Avenant salaires : Avenant n° 6 du 19 avril 2023 relatif aux salaires minima
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Avenant salaires : Avenant n° 7 du 25 mars 2024 relatif aux salaires minima
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4

Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Avenant salaires : Avenant n° 9 du 13 janvier 2026 relatif aux salaires minima
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé du 12 janvier 2021 - Etendue par arrêté du 17 septembre 2021 JORF 23 décembre 2021

ART. 16

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

ART. 17

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

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

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

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

ART. 18

La période d'essai est fixée de date à date, à :
– un mois pour les ouvriers et les employés ;
– deux mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
– et trois mois pour les cadres.

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

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

ART. 19

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

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

ART. 20

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

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

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

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

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

ART. 21 L'employeur qui propose une modification du contrat de travail doit le notifier par écrit au salarié concerné. Ce dernier est alors libre d'accepter ou de refuser la modification.

En cas de différend qui n'aurait pas pu être réglé au niveau de l'entreprise, le salarié comme l'employeur peuvent saisir la commission de conciliation de la CPPNI prévue à l'article 13 du présent accord.

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

ART. 22 À l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée comme suit, en fonction de la durée de présence dans l'entreprise :

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

ART. 22.1 Conformément aux dispositions légales, le licenciement est soumis au respect d'une procédure imposant la convocation du salarié, par écrit, à un entretien préalable.

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

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour afin de chercher un nouvel emploi. Ces 2 heures sont prises 1 jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant, à la convenance du salarié, mais si les parties sont d'accord, ces heures peuvent être cumulées. Ce droit cesse toutefois lorsque le salarié a trouvé un emploi.

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

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

ART. 22.2 Le salarié qui n'exécute pas son préavis, sauf accord entre les parties, peut être notamment condamné en justice à verser une indemnité compensatrice à l'employeur.

ART. 22.3 *La partie ayant pris l'initiative de la rupture doit le signifier par lettre recommandée avec accusé de réception.* (1)

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

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

(1) Le 1er alinéa de l'article 22-3 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc. 10 décembre 1980, n° 79-41.105 et cass. soc. 9 mai 2007, n° 05-40.315).
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 23

Tout salarié licencié, en dehors des cas de faute grave ou lourde, ayant acquis 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service de la même entreprise, reçoit une indemnité calculée conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail comme suit :
– 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans ; et
– 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

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

ART. 24

À l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié, en main propre, un certificat de travail indiquant :
– le nom, l'adresse et la raison sociale de l'employeur ;
– le nom, le prénom et l'adresse du salarié ;
– la date d'entrée (période d'essai comprise) ;
– la date de sortie et fin de contrat ;
– la nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles le ou les emploi(s) ont été tenu(s) ;
– la mention de la portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance ;
– le lieu et la date de délivrance ;
– la signature de l'employeur ;
– le cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

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

ART. 25

ART. 25.1

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

ART. 25.2

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

ART. 25.3

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

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

(1) Au sein du tableau figurant à l'article 25-3, les stipulations relatives au préavis en cas de départ à la retraite des agents de maîtrise et des cadres sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 25.4

25.4.1. Départ à la retraite

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

25.4.2. Mise à la retraite

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

25.4.3. Salaire de référence

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

ART. 26

Le taux contractuel de cotisation de retraite complémentaire est porté à :
• 6 % au 1er janvier 1993.

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

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

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

ART. 27

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

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

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

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

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

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

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

ART. 14

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

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

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

ART. 15

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

ART. 28

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

Les heures d'équivalence ne s'assimilent pas à du travail effectif.

ART. 29

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

Le temps de repos quotidien doit être d'une durée de 11 heures consécutives, quel que soit le régime auquel sont soumis les salariés, dont les modalités sont définies dans les articles 29.1 et 29.2 du présent accord.

ART. 29.1

Les spécificités des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé obligent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concerne que le personnel affecté à la vente à temps plein.

Le rapport d'équivalence est fixé à 38 heures de présence par semaine pour 35 heures de travail effectif, toutes les heures de présence au travail jusqu'à la 38e heure incluse par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration.

Les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile (lundi 0 heure – dimanche 24 heures). Elles sont majorées de 25 % de la 39e à la 46e heure incluse et 50 % au-delà.

ART. 29.2

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

ART. 29.3

29.3.1. Principe

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

29.3.2. Modalités d'attribution

*Par dérogation aux règles fixées à l'*article L. 3121-33 du code du travail (1), les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié, du mardi au jeudi de chaque semaine.

Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois. Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie. Chaque jour de repos attribué est réputé correspondre au nombre d'heures que le salarié aurait effectué s'il avait travaillé ce jour-là.

(1) Au 1er alinéa de l'article 29-3-2, les termes « Par dérogation aux règles fixées à l'article L3121-33 du code du travail » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 30

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

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

Lorsqu'un aménagement du temps de travail est mis en place sur une période de référence supérieure à la semaine :
– la durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures en contrepartie de l'attribution de journées ou demi-journées de repos ;
– les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence ;
– cette période de référence ne peut excéder 1 an.

ART. 30.1

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

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

Les modalités de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sont choisies librement par le chef d'entreprise, parmi celles prévues dans les dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une des modalités d'aménagement du temps de travail ou du changement de cette modalité, le chef d'entreprise devra informer les salariés ainsi qu'informer et consulter préalablement le CSE s'il existe.

ART. 30.2

30.2.1. Si la période de référence est annuelle, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sur l'année, journée de solidarité comprise, constituent des heures supplémentaires. (1)

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires. (1)

30.2.2. Si la période de référence est inférieure à 1 an, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence, constituent des heures supplémentaires. (1)

30.2.3. Période de décompte de l'horaire

Afin de compenser les périodes de hausse d'activité et les périodes de baisse d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs.

(1) Les 1er, 2e et 3e alinéas de l'article 30-2 sont étendus sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement définisse la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 30.3

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

ART. 30.4

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

Ces calendriers doivent indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire est susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire.

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

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

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

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison de la baisse d'activité, le recours à l'activité partielle pourra être déclenché selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

ART. 30.5

En cours de période de référence, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire de travail, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle en respectant la procédure décrite à l'article 30.4 du présent accord.

Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 2 jours ouvrés. (1)

Les heures qui auront été ainsi modifiées feront l'objet d'une majoration de 10 % qui peut être versée en salaire ou prise sous forme de repos. (1)

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 30.5 sont étendus sous réserve du respect des dispositions du deuxième 2e alinéa de l'article L. 3123-12 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 30.6

Un salaire mensuel lissé correspondant à 1/12 du salaire de base du salarié est versé chaque mois aux salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du travail accomplie au cours d'un mois donné.

ART. 30.7

En fin de période de référence, 3 cas peuvent se présenter :
– la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif est respectée. Les heures supplémentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé ;
– le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par le présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires ;
– le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

ART. 30.8

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

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absences seront indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen. (1)

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence. (1)

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 30.8 sont étendus sous réserve du respect des arrêts de la Cour de cassation du 9 janvier 2007 (n° 05-43.962) et du 13 juillet 2010 (n° 08-44.550) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié malade en période haute de modulation sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires (ou complémentaires).
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 30.9

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

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, il sera procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l'article 30.7 du présent accord, au prorata de la période de travail effectuée.

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

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

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

ART. 30.10

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé conformément à 180 heures.

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

ART. 30.11

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

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

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

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

ART. 30.12

Les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences.

ART. 30.13

30.13.1. Catégories de salariés cadres

a) Cadres dirigeants

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

b) Cadres intégrés

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

c) Cadres autonomes

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

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

Pour ces cadres définis à l'article 30.13.1 c du présent accord, il est possible de conclure des conventions de forfait annuel en jours, à condition que le salarié l'ait accepté par la signature d'une convention individuelle de forfait en jours dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

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

30.13.2.1. Période de référence

Le décompte des jours ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence annuelle qui s'entend du 1er janvier au 31 décembre de l'année N ou de toute autre période de 12 mois consécutifs décidée par l'employeur et le salarié.

30.13.2.2. Nombre de jours travaillés

a) Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnels est limité à 218 jours par an, journée de solidarité comprise. (1)

b) En cas de dépassement de ce plafond, le cadre doit bénéficier au cours du 1er trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. (1)

Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

c) Tout salarié en forfait jours sur l'année doit obligatoirement respecter les dispositions suivantes :
– la durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures ; en cas de surcharge exceptionnelle de travail, elle sera au maximum de 12 heures ;
– en tout état de cause, les règles relatives au repos quotidien, prévues à l'article L. 3131-1 du code du travail et les règles relatives au repos hebdomadaire, prévues à l'article L. 3132-2 du code du travail, s'appliquent.

30.13.2.3. Jours non travaillés (JNT)

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

Le nombre de jours non travaillés (JNT), soit 10 JNT, seront pris d'un commun accord, par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi), en tenant compte des besoins et des impératifs de fonctionnement propres à l'entreprise.

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

Afin de garantir aux salariés concernés l'effectivité des temps de repos ainsi que le respect de leur vie personnelle et familiale, l'ensemble des jours non travaillés (JNT) devra être pris sur la période de référence. À défaut, le report des JNT sur l'année suivante ne sera pas accordé, à l'exception des cas légaux de report obligatoires.

30.13.2.4. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est forfaitaire, elle est la contrepartie de l'exercice de leur mission.

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

Chaque salarié percevra une rémunération annuelle au moins égale au minimum conventionnel calculé à l'année et correspondant à la qualification conventionnelle du salarié.

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

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

a) Traitement des absences

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

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

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

Toute période d'absence de 21 jours ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nombre de jours non travaillés (JNT) à hauteur d'une journée pour un forfait de 218 jours, journée de solidarité comprise.

Cette réduction est proratisée en fonction du nombre de jours fixé au forfait s'il est inférieur à 218 jours, journée de solidarité comprise.

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

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

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

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

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

30.13.2.6. Entretien annuel

Au terme de chaque période de référence, un entretien est organisé entre l'employeur et le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait jours.

À l'occasion de cet entretien, qui pourra avoir lieu indépendamment ou en même temps que les autres entretiens existants dans l'entreprise, l'employeur examine avec le salarié les points suivants :
– sa charge de travail ;
– l'amplitude de ses journées travaillées ;
– La répartition dans le temps de sa charge de travail ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise ;
– l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
– sa rémunération ;
– les incidences des technologies de communication ;
– le suivi de la prise des JNT et des congés.

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

En complément de l'entretien prévu à l'article 30.13.2.6 du présent accord, afin de garantir le droit à la santé et au repos des salariés, ces derniers doivent informer sans délai l'entreprise en cas de surcharge anormale de travail et de difficulté inhabituelle portant sur des aspects d'organisation et de charge de travail.

Les salariés concernés ont également la possibilité de solliciter, à tout moment, un entretien pour :
– exprimer les difficultés rencontrées dans l'organisation de leur travail ;
– échanger avec l'employeur sur leur charge de travail et les causes pouvant expliquer celle-ci.

À cet effet, l'employeur définit avec le salarié un ajustement de l'organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié et prend les mesures permettant le rétablissement d'une durée raisonnable du travail.

Cet entretien ayant vocation à prévenir le renouvellement d'une situation similaire, un compte rendu sera établi pour consigner les causes identifiées de la surcharge de travail et les mesures décidées afin d'y remédier.

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

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale des salariés, ce forfait en jours sur l'année s'accompagne de modalités de contrôle.

Les salariés concernés doivent remplir, une fois par mois, un document récapitulant le nombre et la date des jours ou demi-journées déjà travaillés, le nombre de jours ou de demi-journées de repos pris et ceux restant à prendre. Ce document, signé par le salarié et par l'employeur, est conservé par ce dernier pendant 3 ans et reste à la disposition de l'inspecteur du travail.

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

En outre, l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié. À cet effet, selon les modalités prévues dans le présent accord, l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

30.13.2.9. Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

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

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

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

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

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

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que le respect de l'organisation de cette déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent :
– l'implication de chacun ;
– l'exemplarité de la part de l'entreprise et des salariés dans l'utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques ;
– et l'adhésion de tous.

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

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, compte tenu des principes sur le droit à la déconnexion édictés dans le présent accord, si un salarié estimait que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l'amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il devrait alerter, sans délai l'employeur selon les modalités définies à l'article 30.13.2.7 du présent accord.

30.13.2.10. Visite médicale de prévention

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

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

(1) Les 1er et 2e alinéas de l'article 30.13.2.2 sont étendus sous réserve qu'un accord d'entreprise ou d'établissement définisse précisément le nombre de jours compris dans le forfait en jours, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. **31**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 180 heures. Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du code du travail.

Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par l'article D. 3121-18 et suivants du code du travail.

ART. **31.1**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 180 heures. Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du code du travail.

Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par les articles D. 3121-18 et suivants du code du travail.

(1) L'article 31-1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-33 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 31.2

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation élargie est de 140 heures.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation réduite est identique à celui prévu à l'article 30.3.2.

ART. 32

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

Toutefois, lorsque l'organisation du travail exige la présence des salariés le dimanche matin, ce repos est obligatoirement de un jour et demi consécutif, le dimanche après-midi et le lundi.

Dans tous les cas, il doit correspondre à 35 heures de repos consécutives.

ART. 33

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Les entreprises devront, en début d'année, informer leurs salariés des 5 jours, choisis dans cette liste, qui seront chômés et payés. (1)

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

Si l'organisation du travail oblige un salarié à travailler 1 jour férié non chômé, ou une partie de la journée, celui-ci doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente, si possible accolé à 1 jour de repos hebdomadaire.

(1) Le 2e alinéa de l'article 33 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3133-3-1 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 34

Si en raison des nécessités du service, un salarié est amené à travailler le 1er Mai, il perçoit en plus du salaire de base correspondant au travail effectué, une indemnité égale au montant de ce salaire. (1)

L'employeur ne peut, en tout état de cause, imposer au salarié de travailler le 1er Mai. Il lui laisse le choix de la décision, qui doit être expressément confirmée par écrit par le salarié, sur papier à en-tête de l'entreprise.

(1) Le 1er alinéa de l'article 34 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3133-6 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 35

L'emploi des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires de moins de 18 ans est réglementé notamment par les articles L. 3161-1, L. 3162-1 et suivants, L. 3164-1 et L. 6222-24 du code du travail.

Il est notamment précisé que la durée du travail effectif des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires ne peut être supérieure, temps de formation compris à :
– 35 heures par semaine et 8 heures par jour ;
– et 35 heures par semaine et 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures par semaine et après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

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

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de 4 heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

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

ART. 36

ART. 36.1

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

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

36.1.1. Contrat de travail ou avenant écrit

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conforme à l'article L. 3123-6 du code du travail qui mentionne notamment :
– la qualification du ou de la salarié(e) ;
– les éléments de la rémunération ;
– la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois ;
– les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au ou à la salarié(e) ;
– les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
– les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
– la convention collective appliquée dans l'entreprise.

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

36.1.2. Rémunération des salariés à temps partiel

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

36.1.3. Égalité de traitement

En application de l'article L. 3123-5 du code du travail, les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

ART. 36.2

36.2.1. Durée minimale hebdomadaire

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

36.2.2. Dérogations à la durée minimale

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 36.2.1 du présent accord peut, par exception, et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, être convenue dans les cas suivants :
– sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles, ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale ;
– pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études ;
– pour les contrats de travail conclus dans le cadre de remplacements de salariés absents ;
– et pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

ART. 36.3

Au cours d'une même journée, les horaires d'un ou d'une salarié(e) à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 4 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant à 0,46 € (depuis le 1er novembre 2001).

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

ART. 36.4 Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Toutefois, le nombre de ces heures ne peut excéder 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :
– mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;
– et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié(e).

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

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :
– 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ;
– 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

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

ART. 36.5 L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du ou de la salarié(e) peut varier, mais également les cas pour lesquels il entend recourir à cette possibilité.

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

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

Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un ou d'une salarié(e), de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, le ou la salarié(e) a droit à une majoration de 10 % soit en argent, soit en temps.

ART. 36.6 Conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail et aux modalités définies à l'article 30 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.

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

Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

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

L'employeur peut aménager :
– l'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel de plus ou moins 1/3, à condition de leur garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine ;
– l'horaire mensuel de plus ou moins 1/3 à condition de garantir aux salariés au minimum 104 heures par mois.

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

ART. 36.7 Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par simple lettre remise en main propre contre décharge.

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

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

ART. 36.7 Les salariés à temps partiel, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le magasin ou sur le site sur lequel ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

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

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

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

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

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

ART. 36.9 Le CSE s'il existe est informé, une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur remet au CSE, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, le nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée minimale prévues par l'article L. 3123-16 du code du travail ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

ART. 36.10 Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet.

Toutefois, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail. (1)

(1) Le 2e alinéa de l'article 36-10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 38 Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés reconnaissent un droit à la formation pour chaque salarié. Le chef d'entreprise est tenu d'adapter les compétences de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Le temps de formation passé dans ce cadre est assimilé à du travail effectif.

En revanche, lorsque les formations permettent le développement des compétences personnelles du salarié sans lien direct avec l'emploi occupé, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, dans le cadre du co-investissement avec l'accord du salarié.

L'entreprise organise et finance la formation.

Un tel système permet de partager l'effort de formation entre le salarié et l'employeur.

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail, dans la limite de 10 par an, peuvent être utilisés pour cette formation.
Un livret de formation est émargé par le salarié à l'occasion de chaque session de formation et remis au salarié à la fin de son contrat de travail.

ART.

Annexe I relative au titre VIII « Classification des emplois »

Grilles emplois repères

Exemple de classement d'emploi

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

Employés

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

Agents de maîtrise

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

Cadres

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

ART.

Annexe II relative au titre VIII « Classification des emplois »

Fiches emplois repères

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

• Exemples d'intitulé :

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

Niveau E1, E2 ou E3

Finalité de l'emploi :
– participer à la réception, au stockage et à la mise en rayon des produits selon les consignes données par un responsable ou la direction ;
– participer à la vente des produits.

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

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

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

• Exemple d'intitulé :

Vendeur(se) conseil

Niveau E5

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

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

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :
– acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du

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

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

• Exemple d'intitulé :

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

Niveau AM1 ou AM2

Finalité de l'emploi :
– assurer la gestion et le développement de l'unité commerciale sous l'autorité du responsable.

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

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

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

• Exemple d'intitulé :

Chauffeur(euse)-livreur(euse) VL

Niveau E4

Finalité de l'emploi :
– transporter en bon état la totalité de la marchandise au moyen d'un véhicule léger jusqu'à destination dans les délais impartis.

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

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :
– respecter la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ;
– respecter la réglementation concernant la gestion des déchets (emballages, etc.).

Compétences/connaissances :
– être titulaire du permis B en cours de validité ;
– savoir lire et interpréter les documents de suivi.

• Exemple d'intitulé :

Chauffeur(euse)-livreur(euse) PL

Niveau E5 ou E6

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

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

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :
– respecter la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ;
– respecter la réglementation concernant la gestion des déchets (emballages, etc.).

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

ART.

Annexe III relative au titre VIII « Classification des emplois »

Lexique

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

ART. 55

(En euros.)

Niveau	Salaire mensuel	Taux horaire (Calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 (art. 53.2 CCN)	1 838,81	12,12
E2	1 858,76	12,26
E3	1 878,72	12,39
E4	1 906,35	12,57
E5	1 935,51	12,76
E6	1 957,00	12,90
E7	2 010,72	13,26
AM1	2 445,10	16,12
AM2	2 518,77	16,61
C1	3 052,92	20,13
C2	3 425,90	22,59

ART. 56

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

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :
– l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
– l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

ART. 1er

La convention collective nationale des métiers du commerce alimentaire spécialisé est applicable à l'ensemble des entreprises du territoire métropolitain et des huit territoires ultramarins : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, dont l'activité économique principale est *notamment* (1) l'une ou plusieurs des activités économiques suivantes, qu'elles soient exercées en magasin ou sur éventaires, halles et marchés :

Les cavistes quel que soit leur effectif

Ces derniers sont des commerçants spécialisés qui consacrent l'essentiel de leur activité à la vente des vins, des champagnes, des bières et des spiritueux de leur assortiment.

Leur sélection tient compte de critères leur permettant de se singulariser des circuits généralistes car ils sont prescripteurs. Dénicheurs de pépites et découvreurs de nouvelles appellations ou nouveaux produits, ils éduquent, conseillent et font déguster leurs coups de cœur ou derniers arrivages.

Les cavistes ont une clientèle de particuliers et semi-professionnels (entreprises et associations) et s'inscrivent dans le tissu local de la collectivité. Ils ne vendent pas à des centrales d'achat ou à des grandes surfaces. Ils accueillent les clients, transmettent leurs connaissances et proposent les meilleurs accords mets-vins au meilleur rapport plaisir/ prix. Ils peuvent organiser des dégustations ou des formations non professionnelles œnologiques.

Les crémiers-fromagers quel que soit leur effectif

Ces derniers réalisent la vente de fromages et produits laitiers. La vente d'œufs est également courante.

Pivots entre producteurs et consommateurs, ils sont les ambassadeurs d'une tradition fromagère et d'un art culinaire unique au monde. Jour après jour, ils procèdent à l'entretien et aux soins des fromages pour les amener au meilleur stade de dégustation. Ils peuvent réaliser sur place l'affinage de leurs fromages en vue de la remise aux consommateurs. En point de vente, ils valorisent leurs produits grâce à leur présentation et les vendent aux consommateurs après les avoir conseillés.

Outre les fromages, vendus entiers ou en morceaux, ils peuvent réaliser des plateaux de fromages ou des conditionnements de fromages découpés et concevoir des préparations fromagères ou laitières crues ou cuites (verrines, fontainebleau, fromages fourrés, tourtes, desserts lactés, etc.).

Ils peuvent compléter leur offre en développant des services tels que la livraison à domicile et la réalisation de buffets dans des lieux choisis par le client.

Les épiciers spécialisés quel que soit leur effectif

Ces derniers vendent exclusivement des denrées alimentaires fraîches, sèches, en conserve ou conditionnées.

Les épiciers spécialisés se déclinent de multiples façons :
– auteurs de découvertes, spécialisés sur un pays en particulier (Italie, Grèce, etc.) ou sur des produits fins (épiceries fines), acteurs du lien et de découvertes (produits rares, provenances peu connues, etc.) ;
– fournisseurs de produits originaux, ils sont acteurs dans un univers de découvertes de cuisines et de produits originaires d'autres pays.

Les primeurs quel que soit leur effectif

Ces derniers ont pour activité principale la vente aux consommateurs de fruits et légumes bruts ou transformés.

On entend par produit transformé, les préparations crues ou cuites de fruits et légumes : corbeilles, plateaux, brochettes, verrines, de fraîche-découpe, sculptures sur fruits et légumes, mais également des jus, confitures, soupes, tartes, etc.

Au rythme des saisons, les primeurs proposent une offre de fruits et légumes accompagnée de conseils et de services. Ils sélectionnent et achètent leurs produits auprès des grossistes ou directement auprès des producteurs pour les amener au meilleur stade de dégustation. Ils peuvent réaliser sur place l'affinage des fruits et légumes en vue de la remise aux consommateurs. En point de vente, ils valorisent leurs produits grâce à leur présentation et aux conseils qu'ils prodiguent en vue de la vente aux consommateurs.

Les fruits et légumes, bruts ou transformés, peuvent être vendus sur le lieu de vente, mais également commandés et livrés à domicile ou dans des lieux choisis par les clients, avec la possibilité d'accompagner cette offre d'une réalisation de buffets.

Les commerçants de la vente-conseil de café quel que soit leur effectif

Leur travail commence avec la sélection et l'achat de cafés chez les meilleurs torréfacteurs. Ces professionnels ont acquis les compétences et la connaissance théorique pour analyser la qualité des cafés, tant par le cahier de charges de la production à la tasse, que par les conditions écologiques, et géographiques dans lesquelles ils ont été cultivés.

Ils peuvent ainsi orienter leur sélection afin de satisfaire leur clientèle. Ils sont aptes à juger de la qualité de la torréfaction et de la préparation. Experts de la préparation des cafés dans toutes les méthodes, ils savent développer leurs atouts de dégustateurs.

Les commerçants de la vente-conseil de thés, tisanes et infusions quel que soit leur effectif

Leur travail commence avec la sélection des meilleures variétés de thé, tisanes et infusions. Ils font déguster et prodiguent des conseils au consommateur sur l'origine, les arômes et la préparation de ces produits. Ils sont prescripteurs auprès de leurs clients pour leur donner les meilleurs conseils de dégustation.

Les autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé quel que soit leur effectif

Ce sont des commerçants hautement spécialisés sur une catégorie de produits (huiles, épices, condiments, miel, compléments alimentaires pour sportifs, etc.).

Ils achètent leurs produits auprès de fabricants ou de grossistes pour être revendus au consommateur en remise directe.

Les entreprises et commerces de détail de pain, de pâtisserie, qui ne fabriquent pas et dont les effectifs sont inférieurs à 10 salariés

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

Sont exclus du champ de cette convention collective :
– les entreprises et les commerces d'épicerie biologique non spécialisés à dominante alimentaire quel que soit l'effectif de l'entreprise qui ont pour code d'activité le 47. 29Z ;
– les magasins populaires ;
– les entreprises relevant de la convention collective des coopératives de consommation ;
– les magasins dont l'activité principale est la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

À titre indicatif, les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention relèvent, notamment des codes d'activités suivants :
– 47. 21Z : commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé ;
– 47. 29Z : commerce de détail de produits laitiers et d'œufs, commerce de détail de produits d'épicerie, commerce de détail alimentaire divers café, thé, cacao et épices, à l'exclusion des commerces en produits biologiques à dominante alimentaire ;
– 47. 81Z : commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés ;
– 47. 25Z : commerce de détail de boissons en magasins spécialisés ;
– 47. 24Z : entreprises et commerces de détail de pain, pâtisserie, s'ils ne fabriquent pas et dont les effectifs sont de moins de 10 salariés. Pour ces entreprises qui franchissent le seuil de 11 salariés, la convention reste applicable si l'effectif de 11 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Relèvent également du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les salariés des gérants mandataires non-salariés des activités décrites ci-dessus.

Cette convention collective s'applique aux sièges sociaux des entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus. Ces entreprises ressortent notamment du code d'activité suivant : 82. 99Z.

(1) Au 1er alinéa de l'article 1er, l'adverbe « notamment » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 2

Les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé conviennent d'étudier conjointement le devenir :
– des régimes collectifs de protection sociale complémentaire (prévoyance et complémentaire santé) ;
– des dispositifs mis en place en matière de formation professionnelle, notamment les sept certificats de qualification professionnelle (CQP), à savoir :
— CQP vendeur conseil crémier-fromager ;
— CQP vendeur conseil en produits biologiques ;
— CQP vendeur conseil primeur ;
— CQP vendeur conseil caviste ;
— CQP vendeur conseil en épicerie ;
— CQP employé de vente du commerce alimentaire de détail ;
— CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail.
– le financement spécifique des dispositifs de formation par la mise en place d'une contribution conventionnelle des entreprises ;
– des règles de financement du dialogue social.

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

ART. 3

Le présent accord et l'avenant relatif à la modification du champ d'application, de l'intitulé et à la mise à jour de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, conclus et déposés aux mêmes dates, entreront en vigueur concomitamment le 1er jour du mois suivant la publication simultanée des deux arrêtés d'extension au Journal officiel.

À cette date, la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé s'appliquera aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er du chapitre 1er du présent accord.

Les régimes et dispositifs collectifs issus de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, prévus à l'article 2 du chapitre 1er, continueront à s'appliquer jusqu'à l'extension des accords collectifs les régissant, prévue concomitamment à l'extension du présent accord.

ART. 4

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART. 5

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

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

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

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

(1) Les 1er et 2e alinéas de l'article 5 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 6

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

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

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

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

ART. 7

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

Des avenants pourront adapter la présente convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières locales ou de l'entreprise.

ART. 8

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

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

ART. 9

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension de la présente convention et de ses avenants s'il y a lieu, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART. 9 bis

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés conviennent que le contenu de l'accord du 12 janvier 2021 ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

ART. 9 ter

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

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

ART. 10

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

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

(1) Le 2e alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 11

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

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

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

ART. 12

ART. 12.1

La CPPNI a pour principales missions de :
– représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
– négocier au niveau de la branche les accords notamment dans les conditions visées au chapitre Ier du titre IV du code du travail ;
– établir son calendrier de négociations ;
– exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
– *établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées* (1) ;
– rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Cette demande d'avis peut également émaner, à titre individuel ou collectif, d'un salarié ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective. Les modalités de saisine et d'instruction des demandes d'avis de la CPPNI pour sa compétence « interprétation » sont précisées dans le règlement intérieur prévu à l'article 12.5 de la présente convention.

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

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

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

(1) Le 6e alinéa de l'article 12-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 12.2

La CPPNI se compose de représentants désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives dans la branche et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche qui forment ainsi le collège patronal et le collège salarié. Le nombre maximum de représentants pour chaque organisation est fixé à deux.

En cas d'absence de ses représentants, une organisation peut remettre son pouvoir à une autre organisation du même collège.

Les parties rappellent que les représentants mandatés par leur organisation syndicale de salariés au sein de la CPPNI et des sous-commissions paritaires créées par la branche bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables en cas de licenciement.

ART. 12.3

Afin de respecter l'esprit du paritarisme, chaque organisation représentative dans la branche délibère, pour son collège, conformément aux règles définies par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles dans le règlement intérieur de la CPPNI.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des instances paritaires de la branche.

ART. 12.4

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la fédération Saveurs commerce, sise au 97, boulevard Pereire, 75017 Paris, contact@saveurs-commerce.fr, tel. : 01 55 43 31 90.

Les accords d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien et les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps sont transmis au secrétariat de la CPPNI après suppression, par la partie la plus diligente, des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ce dernier informe les membres de la CPPNI de cette transmission.

Le secrétariat réceptionne les accords transmis par courrier postal ou électronique. Il transmet l'accord aux membres de la CPPNI selon les mêmes modalités.

ART. 12.5

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

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

ART. 13

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

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

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

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

ART.

Depuis la loi du 5 mars 2014, les pouvoirs publics ont entamé le processus de restructuration des branches professionnelles, accéléré par les lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016.

Ce profond bouleversement accompagne une modernisation du droit du travail qui confère une place importante à la négociation collective de branche et d'entreprise.

Dans cet environnement législatif nouveau, les partenaires sociaux sont amenés à réfléchir à des synergies, notamment en matière de métiers, et à envisager la recomposition des champs d'application des conventions collectives traditionnelles pour répondre au processus de rapprochement des branches professionnelles. Ils doivent innover en imaginant de nouveaux périmètres qui s'inscrivent dans une logique sociale, économique, environnementale, en leur offrant les moyens d'une véritable politique de développement des compétences.

Présentes sur l'ensemble du territoire français, les entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé constituent un vivier majeur d'emplois non délocalisables et offrent un service de proximité réel à la population au sein des villes et villages.

Le commerce de détail alimentaire spécialisé se caractérise par des identités métiers fortes tournées vers la sélection en amont des produits, des savoir-faire et une expertise dans le conseil et la vente nécessitant un personnel qualifié grâce à la formation en apprentissage ou en alternance qui est une voie majeure d'accès aux métiers, caractérisés par des diplômes ou des titres de niveau comparable.

Force est de constater que ces caractéristiques et valeurs sont partagées par d'autres branches professionnelles réunissant l'ensemble du commerce alimentaire spécialisé de proximité.

Les organisations professionnelles représentatives de la branche souhaitent à terme réunir l'ensemble des métiers du commerce alimentaire spécialisé de proximité, dans une branche unique des métiers du goût.

Dans ce contexte, conscients des enjeux pour les salariés et les entreprises, les partenaires sociaux décident de faire évoluer le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC n° 1505) en procédant à :
– la création d'une convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé pour les entreprises exerçant ces activités et relevant de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord ;
– et la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers devenant la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé pour les entreprises et commerces d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et les commerces de produits biologiques à dominante alimentaire quel qu'en soit l'effectif. Cette évolution est formalisée par un avenant conclu concomitamment au présent accord.

S'inspirant des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux, pour ne pas laisser de vide conventionnel, concluent le présent accord en reprenant les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), ses avenants et accords mis à jour, afin de tenir compte de l'évolution de la législation et dans l'attente des négociations de branche qui suivront. Celles prévues à l'article 2 du titre 1er des présentes feront l'objet d'accords ultérieurs.

ART.
42

ART. 42.1

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté auprès d'un employeur relevant de la présente convention bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale dans les conditions prévues dans le tableau ci-dessous, à condition :
– d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de cette incapacité ;
– d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
– d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 42.2

Les salariés absents pour cause d'accident du travail ou d'accident de trajet reconnus et indemnisés comme tels par la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 42.1 et selon les modalités ci-dessous :

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

ART. 42.3

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

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

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

(1) Le 1er alinéa de l'article 42-3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1225-45 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 43

ART. 43.1

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

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

ART. 43.2

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

ART. 43.3

Les femmes en état de grossesse bénéficient d'un congé de maternité accordé conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

ART. 39

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

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

Sont notamment considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés, sous réserve des dispositions légales :
– les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du code du travail ;
– les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
– les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
– les congés de formation économique, sociale et syndicale prévus aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

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

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

ART. 40

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

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement :
– de leur situation de famille, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
– de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
– de la durée de leur ancienneté chez l'employeur ;
– le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

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

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

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

ART. 41

41.1. Tout salarié a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour circonstances de famille prévues ci-dessous :
– pour le mariage ou le Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
– pour le mariage du frère ou de la sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
– pour le mariage d'un enfant du conjoint, concubin, ou partenaire lié par un Pacs du salarié : 1 jour ouvré ;
– pour le mariage des descendants du salarié : 1 jour ouvré en cas d'ancienneté du salarié de moins de 6 mois et 2 jours ouvrés au-delà ;
– pour chaque naissance survenue dans le foyer du salarié : 3 jours ouvrés ;
– pour l'arrivée d'un enfant dans le foyer du salarié placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés.

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

– pour le décès d'un enfant à charge ou non du salarié, 5 jours ouvrés ou :
— 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
— 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
— 7 jours ouvrés en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.
Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence ;
— en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours ;
– pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou concubin du salarié : 3 jours ouvrés ;
– pour le décès du père, de la mère du salarié : 3 jours ouvrés ;
– pour le décès du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jours ouvrés ;
– pour le décès du frère, de la sœur, du demi-frère ou de la demi-sœur du salarié : 3 jours ouvrés ;
– pour le décès du beau-frère, de la belle-sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
– pour le décès du beau-fils ou de la belle-fille du salarié : 1 jour ouvré ;
– pour le décès d'un petit-enfant du salarié : 1 jour ouvré ;
– pour le décès d'un grand-parent du salarié, du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié : 1 jour ouvré ;
– pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
– pour la journée défense et citoyenneté : 1 jour ouvré.

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

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

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

ART. 45

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont élaboré un dispositif de classification des emplois, applicable par toutes les entreprises de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et reposant sur un système de critères classants.

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

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

Pour effectuer le classement des emplois à travers les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé en considérant les fonctions effectivement exercées de façon permanente. Ceci implique le respect de deux règles :
– prendre en compte la formation et les diplômes uniquement dans la mesure où ils sont requis pour l'emploi ;
– et s'affranchir de l'intitulé de poste et/ou de la rémunération attribués aux salariés avant la mise en place de la présente grille de classification.

ART. 46

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

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

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

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

ART. 47

Pour tenir compte des éléments mentionnés à l'article 45 ci-dessus, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, 11 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :
– connaissance / technicité ;
– relations commerciales / professionnelles ;
– responsabilité ;
– initiative / autonomie.

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

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

ART. 48

Les trois grandes catégories professionnelles identifiées dans la branche sont les :
– employés ;
– agents de maîtrise ;
– cadres.

Chaque catégorie professionnelle est définie de la manière suivante :

Employés

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

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

Agents de maîtrise

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

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

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

Cadres

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

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

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

ART. 49

Onze niveaux de classification sont retenus.

Les emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés par les niveaux suivants :
– employé : niveaux E1 à E7 ;
– agent de maîtrise : niveaux AM1 et AM2 ;
– cadre : niveaux C1 et C2.

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

ART. 50

• Connaissance/technicité
Ensemble des savoirs, compétences et aptitudes requis pour exercer l'emploi ;

• Relations commerciales/professionnelles
Exigence de contacts avec les acteurs internes ou externes de l'entreprise, qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi ;

• Responsabilité
Contribution de l'emploi au fonctionnement de l'entreprise et/ou niveau de responsabilité hiérarchique ;

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

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

ART. 51

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

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

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

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

ART. 52

ART. 52.1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 63 et 64**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0006.pdf/BOCC

ART. 52.2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 65**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0006.pdf/BOCC

ART. 52.3 (Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 66**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0006.pdf/BOCC

ART. 53 Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à un autre s'applique de la manière suivante :

ART. 53.1 Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à une autre n'est pas automatique sauf dans des cas précisément définis par la branche aux articles 53.2 et 53.3 du présent accord.

ART. 53.2 Le passage du niveau E1 au niveau E2 est automatique après 6 mois d'ancienneté au poste dans l'entreprise.

ART. 53.3 L'obtention des certificats de qualification professionnelle suivants donne accès de manière automatique à un niveau de classement dans la grille de classification de la branche après une période déterminée d'ancienneté dans le métier et au poste correspondant au CQP, sous réserve d'éventuelles modifications futures :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 67**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0006.pdf/BOCC

ART. 54

ART. 54.1 Chaque emploi ou type d'emploi devra être décrit pour être intégré dans la classification.

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

ART. 54.2 En cas de divergence entre un salarié et son employeur concernant la classification communiquée, l'un ou l'autre peut saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 12 du présent accord.

Ils ont également la possibilité de saisir la commission de conciliation prévue à l'article 13 du présent accord, en cas de différend qui n'aurait pu être réglé au sein de l'entreprise.

ART. 54.3 La mise en place de cette classification entraînera l'application d'un niveau ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité de traitement et ne pourra pas engendrer de perte de salaire.

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

ART. 44

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

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

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

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

ART. 44.1

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

Elles ont également pour objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes candidats, à profil équivalent.
Dans ce cadre, les offres d'emploi qui sont publiées tant au sein même des entreprises qu'en externe doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 44.2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 44-2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1132-1 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 44.3

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

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

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

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

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

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

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

ART. 44.4

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

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

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

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

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

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

ART. 44.5

44.5.1. Situation de la salariée en état de grossesse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cet entretien pourra avoir lieu :
– soit préalablement à la reprise d'activité, si le ou la salariée le demande ;
– soit après la reprise effective de l'activité.

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

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

ART. 44.6

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

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

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

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

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 10 du 16 juin 2026 relatif aux salaires minima

ART. 1er

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire mensuel	Taux horaire (calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 (art. 53.2 CCN)	1 875,01	12,36
E2	1 896,66	12,51
E3	1 913,02	12,61
E4	1 940,81	12,80
E5	1 970,14	12,99
E6	1 991,76	13,13
E7	2 047,34	13,50
AM1	2 488,93	16,41
AM2	2 564,58	16,91
C1	3 108,07	20,49
C2	3 487,90	23,00

ART. 2

Le salaire minimum annuel garanti pour 218 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail reste fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel brut garanti pour 218 jours	
	Au titre des 24 premiers mois en forfait jours	Après 24 mois en forfait jours
C1	38 722	40 760
C2	45 855	50 950

ART. 3

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, elles rappellent que les négociations de la branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

Dans cette négociation, elles ont pris en compte :
– l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

À cet effet, les partenaires sociaux précisent que les politiques de rémunération des entreprises doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les employeurs garantissent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

L'application du présent avenant doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ». Conformément à ce principe et aux dispositions légales et conventionnelles, les entreprises veilleront, dans leur politique salariale, au respect des règles suivantes :
– les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
– les employeurs doivent s'assurer que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères, notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ;
– les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination ;
– le bénéfice d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue pas un élément objectif susceptible de justifier une rémunération moindre, y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions légales en vigueur ;
– les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
– l'égalité de traitement entre les salariés exclue notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

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

ART. 4

En cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

ART. 5

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), défini à l'article 1er du titre 1er de l'accord du 12 janvier 2021.

Il se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 9 du 13 janvier 2026 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 6

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

ART. 8

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :
– chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions ;
– en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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

ART. 9

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

ART. 10

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

ART. 11

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Dans un contexte national marqué par une conjoncture géopolitique et économique incertaine, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) se sont réunies le 16 juin 2026 dans l'objectif de poursuivre leur accompagnement des salariés en revalorisant les salaires minima conventionnels, notamment pour tenir compte de la revalorisation du Smic au 1er juin 2026.

Cette démarche traduit la volonté des partenaires sociaux de maintenir leur soutien aux salariés fortement impactés par l'augmentation des prix et du coût de l'énergie, tout en prenant en compte les difficultés des entreprises confrontées aux mêmes difficultés.

Ils rappellent aux entreprises de la branche :
– l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que leur obligation de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
– la nécessité de garantir aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minima conventionnel hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent avenant.

SECTION 3

Avenant : Adhésion par lettre du 28 janvier 2021 de la FNAF CGT à l'accord du 12 janvier 2021

Source officielle Légifrance

ART.

Montreuil, le 28 janvier 2021

FNAF CGT,
263, rue de Paris, case 428,
93514 Montreuil Cedex

Madame, Monsieur,

Dans la poursuite de la signature par notre fédération du courrier commun du 8 décembre 2020 adressé à la DGT portant scission de la convention collective nationale commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), nous vous informons qu'en application de l'article 10 de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, notre organisation syndicale adhère audit accord.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

FNAF CGT.

SECTION 4

Avenant : Avenant n° 1 du 26 mars 2021 à l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le chapitre Ier du titre Ier de l'accord du 12 janvier 2021 est complété des dispositions suivantes.

« Titre Ier
Dispositions générales

Chapitre Ier
Application de la convention collective

Article 9 bis
Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés conviennent que le contenu de l'accord du 12 janvier 2021 ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article 9 ter
Suivi des dispositions de l'accord du 12 janvier 2021

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

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

ART. 2

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), tel que défini à l'article 1er de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à sa création.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de sa thématique, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

ART. 5

Il pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

ART. 6

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

ART. 7

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

ART.

Le présent avenant vient compléter les dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il vient préciser les dispositions du titre 1er de cet accord en ajoutant deux articles :
– le premier relatif aux entreprises de moins de 50 salariés ;
– et le second relatif au suivi de l'accord du 12 janvier 2021.

SECTION 5

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 2

Le présent accord a pour objet :
– de mettre à jour les dispositions conventionnelles ;
– de définir le cadre et les règles de mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
– et de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel dans les entreprises de la branche, conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Il annule et remplace les dispositions conventionnelles ayant le même objet, prévues aux articles 30, 31 et 36 du titre IV relatif à la durée du travail et repos, de l'accord du 12 janvier 2021 portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 3

Le présent accord modifie le titre IV relatif à la durée du travail et repos de l'accord du 12 janvier 2021 selon les modalités suivantes.

ART. 3.1 L'article 30 « Modalités d'organisation du temps de travail » du titre IV est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Titre IV Durée du travail et repos

Article 30
Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

L'aménagement du temps de travail concerne l'ensemble des salariés y compris les cadres (à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par la loi), qu'ils soient en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.
L'employeur peut mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail.
Lorsqu'un aménagement du temps de travail est mis en place sur une période de référence supérieure à la semaine :
– la durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures en contrepartie de l'attribution de journées ou demi-journées de repos ;
– les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence ;
– cette période de référence ne peut excéder 1 an.

Article 30.1
Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est négociée afin d'aboutir à un accord collectif qui prévoit un régime adapté à la situation spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.
Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est mis en place par l'employeur, selon les modalités définies dans le présent accord, après information et consultation préalable du comité social et économique (CSE) s'il existe.
Les modalités de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sont choisies librement par le chef d'entreprise, parmi celles prévues dans les dispositions du présent accord.
Dans le cadre de la mise en œuvre d'une des modalités d'aménagement du temps de travail ou du changement de cette modalité, le chef d'entreprise devra informer les salariés ainsi qu'informer et consulter préalablement le CSE s'il existe.

Article 30.2
Période de référence et heures supplémentaires

30.2.1. Si la période de référence est annuelle, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sur l'année, journée de solidarité comprise, constituent des heures supplémentaires. (1)

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires. (1)

30.2.2. Si la période de référence est inférieure à 1 an, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence, constituent des heures supplémentaires. (1)

30.2.3. Période de décompte de l'horaire

Afin de compenser les périodes de hausse d'activité et les périodes de baisse d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs.

Article 30.3
Limites de la durée du travail

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

Article 30.4
Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après information et consultation du comité économique et social (CSE), s'il existe, le calendrier prévisionnel collectif ou individualisé des variations d'horaires, sur une période de 12 mois ou sur une partie de cette période.
Ces calendriers doivent indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire est susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire.
Dans l'hypothèse où les variations d'horaires sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié.
D'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.
La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période sur laquelle l'horaire est calculé et doit être transmis à l'inspection du travail.
En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison de la baisse d'activité, le recours à l'activité partielle pourra être déclenché selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 30.5
Conditions des changements de la durée du travail ou des horaires de travail

En cours de période de référence, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire de travail, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle en respectant la procédure décrite à l'article 30.4 du présent accord.

Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 2 jours ouvrés. (2)

Les heures qui auront été ainsi modifiées feront l'objet d'une majoration de 10 % qui peut être versée en salaire ou prise sous forme de repos. (2)

Article 30.6
Lissage de la rémunération

Un salaire mensuel lissé correspondant à 1/12 du salaire de base du salarié est versé chaque mois aux salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du travail accomplie au cours d'un mois donné.

Article 30.7
Bilan en fin de période de référence

En fin de période de référence, 3 cas peuvent se présenter :
– la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif est respectée. Les heures supplémentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé ;
– le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par le présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires ;
– le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

Article 30.8
Traitement des absences

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

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absences seront indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen. (3)

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence. (3)

Article 30.9
Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence

Sauf clause contraire prévue dans le contrat de travail, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.
Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, il sera procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l'article 30.7 du présent accord, au prorata de la période de travail effectuée.
En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.
En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi, sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le solde de tout compte.
Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

Article 30.10
Heures excédant la période de décompte

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé conformément à 180 heures.
Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

Article 30.11
Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin du travail. Cet horaire est affiché.
Lorsque des salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, la durée du travail de chaque intéressé est décomptée :
– quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, document émargé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail

accomplies ;
– chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail accomplies ;
– en tout état de cause, un relevé des repos pris et restant à prendre sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paie ou sur un document annexe.
Au titre de l'article D. 3171-14 du code du travail, les salariés peuvent obtenir une copie des documents de décompte et demander toutes les rectifications utiles. Un exemplaire est tenu à la disposition de l'inspection du travail.
Avant la mise en place de ces moyens d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces derniers sont conformes au règlement général sur la protection des données (RGPD) et au traitement des données personnelles des salariés mis en place par l'entreprise.

Article 30.12
Application

Les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences.

Article 30.13
Temps de travail des cadres
30.13.1. Catégories de salariés cadres
a) Cadres dirigeants

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

b) Cadres intégrés

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

c) Cadres autonomes

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

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

Pour ces cadres définis à l'article 30.13.1 c du présent accord, il est possible de conclure des conventions de forfait annuel en jours, à condition que le salarié l'ait accepté par la signature d'une convention individuelle de forfait en jours dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.
Conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, cette convention précise les modalités d'aménagement du temps de travail, notamment la période de référence, le nombre de jours compris dans le forfait et la rémunération annuelle correspondant.

30.13.2.1. Période de référence

Le décompte des jours ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence annuelle qui s'entend du 1er janvier au 31 décembre de l'année N ou de toute autre période de 12 mois consécutifs décidée par l'employeur et le salarié.

30.13.2.2. Nombre de jours travaillés

a) Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnels est limité à 218 jours par an, journée de solidarité comprise. (4)

b) En cas de dépassement de ce plafond, le cadre doit bénéficier au cours du 1er trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. (4)
Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.
c) Tout salarié en forfait jours sur l'année doit obligatoirement respecter les dispositions suivantes :
– la durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures ; en cas de surcharge exceptionnelle de travail, elle sera au maximum de 12 heures ;
– en tout état de cause, les règles relatives au repos quotidien, prévues à l'article L. 3131-1 du code du travail et les règles relatives au repos hebdomadaire, prévues à l'article L. 3132-2 du code du travail, s'appliquent.

30.13.2.3. Jours non travaillés (JNT)

L'organisation du temps de travail génère au cours de chaque période annuelle de décompte, l'attribution d'un nombre de jours non travaillés (JNT).
Le nombre de jours non travaillés (JNT), soit 10 JNT, seront pris d'un commun accord, par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi), en tenant compte des besoins et des impératifs de fonctionnement propres à l'entreprise.
À défaut, les JNT seront pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur avec obligation de respecter un délai de prévenance de 15 jours.
Afin de garantir aux salariés concernés l'effectivité des temps de repos ainsi que le respect de leur vie personnelle et familiale, l'ensemble des jours non travaillés (JNT) devra être pris sur la période de référence. À défaut, le report des JNT sur l'année suivante ne sera pas accordé, à l'exception des cas légaux de report obligatoires.

30.13.2.4. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est forfaitaire, elle est la contrepartie de l'exercice de leur mission.
Celle-ci est donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paie considérée.
Chaque salarié percevra une rémunération annuelle au moins égale au minimum conventionnel calculé à l'année et correspondant à la qualification conventionnelle du salarié.
Le bulletin de paie fera apparaître le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ainsi que la rémunération mensuelle prévue.

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

a) Traitement des absences

Chaque journée d'absence non rémunérée donne lieu à une retenue proportionnelle sur le montant mensuel de la rémunération.
Cette retenue est calculée sur la base du salaire journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail, fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.
Les absences ne donnent pas lieu à récupération et sont de nature à réduire le droit à repos supplémentaire (JNT) résultant de l'application du forfait dans les proportions suivantes :
Toute période d'absence de 21 jours ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nombre de jours non travaillés (JNT) à hauteur d'une journée pour un forfait de 218 jours, journée de solidarité comprise.
Cette réduction est proratisée en fonction du nombre de jours fixé au forfait s'il est inférieur à 218 jours, journée de solidarité comprise.

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

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, le nombre de jours travaillés est établi au prorata de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, au cours de l'année de référence. Ce nombre est arrondi à l'unité supérieure, s'il y a lieu.
En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, le nombre de jours à effectuer jusqu'au départ effectif est évalué en prenant en compte le nombre de jours de congé acquis et pris. Le nombre de jours de repos sera établi au prorata de la période courant du 1er janvier jusqu'à la date de fin de contrat.
Il sera procédé à une régularisation dans le cadre du solde de tout compte, en prenant en compte le nombre de jours réellement travaillés (ou assimilés) à ceux payés. Si le compte du salarié est créditeur, une retenue, correspondant au trop perçu, pourra être effectuée sur la dernière paie dans les limites autorisées par le code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié. Si le compte est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.
Dans le cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, la rémunération mensuelle brute de base du salarié concerné sera calculée au prorata de son temps de présence durant le mois d'arrivée ou de départ.

30.13.2.6. Entretien annuel

Au terme de chaque période de référence, un entretien est organisé entre l'employeur et le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait jours.
À l'occasion de cet entretien, qui pourra avoir lieu indépendamment ou en même temps que les autres entretiens existants dans l'entreprise, l'employeur examine avec le salarié les points suivants :
– sa charge de travail ;
– l'amplitude de ses journées travaillées ;
– La répartition dans le temps de sa charge de travail ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise ;
– l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
– sa rémunération ;
– les incidences des technologies de communication ;
– le suivi de la prise des JNT et des congés.

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

En complément de l'entretien prévu à l'article 30.13.2.6 du présent accord, afin de garantir le droit à la santé et au repos des salariés, ces derniers doivent informer sans délai l'entreprise en cas de surcharge anormale de travail et de difficulté inhabituelle portant sur des aspects d'organisation et de charge de travail.
Les salariés concernés ont également la possibilité de solliciter, à tout moment, un entretien pour :
– exprimer les difficultés rencontrées dans l'organisation de leur travail ;
– échanger avec l'employeur sur leur charge de travail et les causes pouvant expliquer celle-ci.
À cet effet, l'employeur définit avec le salarié un ajustement de l'organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié et prend les mesures permettant le rétablissement d'une durée raisonnable du travail.
Cet entretien ayant vocation à prévenir le renouvellement d'une situation similaire, un compte rendu sera établi pour consigner les causes identifiées de la surcharge de travail et les mesures décidées afin d'y remédier.

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

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale des salariés, ce forfait en jours sur l'année s'accompagne de modalités de contrôle.
Les salariés concernés doivent remplir, une fois par mois, un document récapitulant le nombre et la date des jours ou demi-journées déjà travaillés, le nombre de jours ou de demi-journées de repos pris et ceux restant à prendre. Ce document, signé par le salarié et par l'employeur, est conservé par ce dernier pendant 3 ans et reste à la disposition de l'inspecteur du travail.
Avec le dernier bulletin de paie de chaque trimestre, un document annexe est joint, récapitulant les documents de contrôle.
En outre, l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié. À cet effet, selon les modalités prévues dans le

présent accord, l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

30.13.2.9. Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

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

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

L'utilisation des outils de communication mis à la disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle et familiale.
À ce titre, les salariés concernés bénéficient d'un droit à la déconnexion pendant les périodes de repos quotidiens, hebdomadaires, pendant leurs congés et durant l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.
Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ ou désactiver, en dehors des heures habituelles de travail, les outils de communication mis à leur disposition (le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle).
Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que le respect de l'organisation de cette déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent :
– l'implication de chacun ;
– l'exemplarité de la part de l'entreprise et des salariés dans l'utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques ;
– et l'adhésion de tous.

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

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, compte tenu des principes sur le droit à la déconnexion édictés dans le présent accord, si un salarié estimait que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l'amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il devrait alerter, sans délai l'employeur selon les modalités définies à l'article 30.13.2.7 du présent accord.

30.13.2.10. Visite médicale de prévention

Les salariés visés par une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ont également la possibilité de solliciter une visite médicale distincte.
Cette visite médicale devra alors porter sur la prévention des risques du recours à cet aménagement du temps de travail ainsi que sur la santé physique et morale des salariés. »

(1) Les 1er, 2e et 3e alinéas de l'article 30.2 relatifs à la période de référence du dispositif d'aménagement du temps de travail mis en place par le présent accord sont étendus sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement définisse la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(2) Les 2e et 3e alinéas de l'article 30.5 sont étendus sous réserve du respect des dispositions du deuxième 2e alinéa de l'article L. 3123-12 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(3) Les 2e et 3e alinéas de l'article 30.8 sont étendus sous réserve du respect des arrêts de la Cour de cassation du 9 janvier 2007 (n° 05-43.962) et du 13 juillet 2010 (n° 08-44.550) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié malade en période haute de modulation sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires (ou complémentaires).
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(4) Les 1er et 2e alinéas de l'article 30.13.2.2 sont étendus sous réserve qu'un accord d'entreprise ou d'établissement définisse précisément le nombre de jours compris dans le forfait en jours, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 3.2 L'article 31 « Les heures supplémentaires » du titre IV est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 31
Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 180 heures. Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.
Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du code du travail.
Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par l'article D. 3121-18 et suivants du code du travail. »

ART. 3.3 L'article 36 « Travail à temps partiel » du titre IV est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 36
Travail à temps partiel

Article 36.1
Généralités

Le temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année au regard de la durée légale, conventionnelle ou de celle pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui sont inférieures.
Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail. Ces derniers bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet.

36.1.1. Contrat de travail ou avenant écrit

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conforme à l'article L. 3123-6 du code du travail qui mentionne notamment :
– la qualification du ou de la salarié (e) ;
– les éléments de la rémunération ;
– la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois ;
– les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au ou à la salarié (e) ;
– les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
– les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
– la convention collective appliquée dans l'entreprise.
Le contrat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

36.1.2. Rémunération des salariés à temps partiel

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

36.1.3. Égalité de traitement

En application de l'article L. 3123-5 du code du travail, les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Article 36.2
Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel
36.2.1. Durée minimale hebdomadaire

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

36.2.2. Dérogations à la durée minimale

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 36.2.1 du présent accord peut, par exception, et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, être convenue dans les cas suivants :
– sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles, ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale ;
– pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études ;
– pour les contrats de travail conclus dans le cadre de remplacements de salariés absents ;
– et pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

Article 36.3
Période d'interruption au cours de la même journée

Au cours d'une même journée, les horaires d'un ou d'une salarié (e) à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 4 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente.
En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant à 0,46 € (depuis le 1er novembre 2001).
Cependant, l'employeur doit garantir une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Article 36.4
Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Toutefois, le nombre de ces heures ne peut excéder 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail.
Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

– mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;
– et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié (e).
Ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée de travail légale ou conventionnelle.
Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :
– 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ;
– 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.
Ces heures et leurs majorations doivent être payées.
L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer le ou la salarié (e) qu'il ou qu'elle effectuera des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Dans le cas contraire, le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement.

Article 36.5
Modification de la répartition des horaires

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du ou de la salarié (e) peut varier, mais également les cas pour lesquels il entend recourir à cette possibilité.
En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le ou la salarié (e) peut refuser une modification de la répartition des horaires.
Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.
Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un ou d'une salarié (e), de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, le ou la salarié (e) a droit à une majoration de 10 % soit en argent, soit en temps.

Article 36.6
Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine

Conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail et aux modalités définies à l'article 30 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.
Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet à l'entreprise de s'adapter, dans certaines limites, aux variations de l'activité et aux fluctuations de la clientèle.
Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés.
Avec l'accord express du ou de la salarié (e), les entreprises ou établissements peuvent faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.
L'employeur peut aménager :
– l'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel de plus ou moins 1/3, à condition de leur garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine ;
– l'horaire mensuel de plus ou moins 1/3 à condition de garantir aux salariés au minimum 104 heures par mois.
En outre, l'employeur doit garantir au minimum 3 heures de travail pendant les jours travaillés.

Article 36.7
Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure

Les salariés à temps partiel, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le magasin ou sur le site sur lequel ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.
Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un emploi à temps complet non équivalent, sous réserve que le ou la salarié (e) remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.
Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par simple lettre remise en main propre contre décharge.
L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.
Le salarié a 7 jours francs pour répondre à son employeur.
Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération pour déterminer ses choix ; le niveau de compétence du ou de la salarié (e) étant le critère essentiel.

Article 36.9
Information des représentants du personnel

Le CSE s'il existe est informé, une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution.
À cet effet, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur remet au CSE, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, le nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée minimale prévues par l'article L. 3123-16 du code du travail ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Article 36.10
Heures de délégation

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

Toutefois, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail. (1) »

(1) Le 2e alinéa de l'article 36-10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 4

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent accord prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

ART. 5

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent accord en CPPNI, notamment l'évolution de la situation des salariés à temps partiel dans les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, en fonction des données recueillies par la Branche, notamment dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

ART. 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 7

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

ART. 8

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART. 9

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 10

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord ultérieurement.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.

Le commerce de détail alimentaire spécialisé se caractérise par des identités métiers fortes tournées vers la sélection en amont des produits, des savoir-faire et une expertise dans le conseil et la vente nécessitant un personnel qualifié, notamment grâce à la formation en apprentissage ou en alternance.

Les entreprises de la branche exercent leur activité en magasin ou sur éventaires, halles et marchés et, à ce titre, disposent de modèles économiques variés, à savoir :
– des magasins de centre-ville, de centre-bourgs ou de proximité de plus ou moins grande superficie ;
– des magasins en centres commerciaux ou en périphéries ;
– des étalages en plein air, à l'extérieur d'une boutique, sur la voie publique ou sur un marché.

Cette organisation participe à la dynamisation économique et sociale des lieux où ces points de vente sont implantés.

Cependant, même si les entreprises de la branche souhaitent privilégier l'emploi permanent et lutter contre la précarité de l'emploi, elles sont soumises à des variations importantes de fréquentation nécessitant une adaptation de leurs effectifs aux fluctuations de la clientèle pour faire face aux périodes de forte affluence.

En outre, dans un contexte économique évolutif, les entreprises et les salariés doivent s'adapter aux nouveaux modes de consommation, amplifiés notamment par les contraintes de la crise sanitaire.

Dans ces conditions, le recours à l'aménagement du temps de travail permet de répondre aux nécessités de fonctionnement des entreprises de la branche, notamment au regard du comportement des clients.

À cet effet, le présent accord, qui s'inscrit dans les formes d'aménagement du temps de travail prévues par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, a pour objectifs :
– de mettre à jour les dispositions conventionnelles existantes ;
– d'adapter les modalités d'organisation du temps de travail des entreprises en fonction des fluctuations et du volume de leur activité liées aux contraintes du marché et aux attentes des clients ;
– de favoriser le maintien et le développement de l'emploi, en répondant aux aspirations des salariés et en améliorant leurs conditions de vie au travail ;
– de faciliter la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle ;
– et d'assurer la pérennité des entreprises face à une concurrence de plus en plus forte des autres formes de distribution, tout en tenant compte de leurs spécificités.

SECTION 6

Avenant : Accord du 19 mai 2021 relatif au financement du paritarisme

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 2

Le présent accord a pour objet de donner aux instances de la branche impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers pour mener à bien leurs missions et assurer notamment :
– la promotion des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ;
– la visibilité et la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des salariés et des entreprises de la branche ;
– la transmission des informations et l'information régulière des salariés et des entreprises de la branche sur la convention collective nationale, les avenants, les accords et leur évolution ;
– la participation aux réunions préparatoires et aux commissions paritaires nationales ;
– la participation des représentants des organisations aux négociations collectives ;
– la préparation des documents de travail ;
– la liaison entre les partenaires sociaux et les différentes instances ;
– l'élaboration des textes et accords conventionnels ;
– le suivi et la révision des accords ;
– la mise en œuvre d'enquêtes, de rapports ou d'études nécessaires à la branche.

Ce financement est assuré par le versement d'une cotisation à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 3

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident de créer une association paritaire dénommée « Association de développement du dialogue social (dite ADDS) dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ».

Cette association a pour objet :
– la gestion des fonds du paritarisme et des frais y afférents conformément aux dispositions du présent accord ;
– l'organisation de la négociation collective des salariés et des employeurs ;
– ainsi que le financement d'actions en faveur du développement du dialogue social, notamment pour informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et tout particulièrement sur l'évolution de l'emploi.

Le présent accord fixe les principes de fonctionnement de l'association paritaire. Ses conditions de fonctionnement seront déterminées dans les statuts.

Cette association est composée de membres adhérents répartis en 2 collèges :
– le collège des membres « salariés » composé des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ;
– le collège des membres « employeurs » composé des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Elle élira parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire.

Le président et le secrétaire seront issus d'un des 2 collèges, le vice-président et le trésorier de l'autre collège. Tous les 2 ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association seront permutées au profit de l'autre collège.

L'association adopte les règles de délibération suivantes :
– le collège des membres « salariés » et le collège des membres « employeurs » disposent d'un poids égal total de représentativité (soit 100 % pour chacun des collèges) ;
– au sein de chacun de ces collèges, chaque organisation délibère avec le poids de représentativité arrêté tous les 4 ans par le ministre du travail ;
– pour être valides, les délibérations doivent recueillir la majorité au sein de chaque collège, cette majorité étant déterminée par le poids de la représentativité de chaque organisation.

ART. 4

Tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale (IDCC 3237) doivent verser chaque année une cotisation égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Cette cotisation est recouvrée par l'association paritaire qui peut en déléguer la réalisation technique à un opérateur dans le cadre d'une convention de gestion qui définira notamment les modalités de recouvrement de cette cotisation auprès des entreprises de la branche. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article 8 de l'ordonnance n° 2021-797 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, qui offre la possibilité à l'association de gestion de choisir de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence. Dans ce cas, l'opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1 du code du travail ne pourra recouvrer cette contribution que jusqu'au 31 décembre 2023. Au-delà de cette date, l'association devra recouvrer les fonds elle-même ou recourir au réseau des URSSAF. (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 5

Le montant des cotisations recueilli par l'association paritaire sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci selon les modalités suivantes :

• 20 % affectés à l'association, notamment pour financer :
– les frais de collecte et de recouvrement des cotisations ;
– les charges de fonctionnement de l'association paritaire ;
– les frais d'organisation et de fonctionnement des différentes instances paritaires de la branche (CPPNI, CPNEFP, SPP, réunions des organes de gouvernance des instances de pilotage des régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé), frais de déplacement et de réception, frais de secrétariat, frais de fonctionnement, frais d'études, documents de travail, rapports, etc.) ;
– la formation et l'information des négociateurs paritaires sur les thèmes négociés dans la branche ;
– la réalisation d'études ou de tout autre rapport intéressant la branche ;
– le recours à une expertise extérieure sur diverses questions intéressant les travaux des différentes instances de la branche.

• 40 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, ainsi qu'à leur information et leur accompagnement, répartis entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche, selon les modalités suivantes :
– 50 % à parts égales ;
– 25 % selon la présence aux réunions paritaires liées à la négociation collective ;
– 25 % selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité des organisations syndicales et fixé par l'arrêté, en vigueur, du ministre en charge du travail.

• 40 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs, ainsi qu'à leur information et leur accompagnement, répartis entre les organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives dans la branche selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité et fixé par l'arrêté en vigueur du ministre en charge du travail.

L'association paritaire rendra compte chaque année à la CPPNI des fonds ainsi collectés et de leur utilisation.

Après l'approbation des comptes de l'association paritaire, les éventuels excédents seront portés au report à nouveau de l'association jusqu'à constituer une réserve correspondant à 25 % d'un exercice.

Au-delà, les excédents de l'exercice clos seront répartis à parts égales entre les 2 collèges et affectés au sein des collèges selon les modalités définies ci-dessus.

ART. 6

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 7

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent accord en CPPNI.

Dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviennent de se réunir rapidement afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

ART. 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 9

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

ART. 10

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART. 11

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.

À l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont conclu le 12 janvier 2021 un accord portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Dans ce cadre, elles souhaitent donner à la branche les moyens de développer le dialogue social et de promouvoir les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé. En outre, compte tenu des missions assignées aux branches professionnelles par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, il leur apparaît indispensable de doter les instances impliquées dans les négociations collectives de moyens financiers pour garantir et développer un dialogue social de qualité et pour mener à bien leur mission, tant en amont de la négociation qu'en aval par l'information des entreprises et des salariés, notamment sur le contenu des accords.

Conformément aux dispositions de l'article 2 du titre Ier de l'accord du 12 janvier 2021, relatives à la gestion des régimes et dispositifs collectifs, le présent accord a pour objet de définir les règles de financement du paritarisme et l'affectation des fonds collectés au titre du développement du paritarisme dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de s'appuyer sur les dispositions conventionnelles préexistantes, issues de l'accord du 13 septembre 2000 sur le financement du paritarisme dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505).

SECTION 7

Avenant : Accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle, créée et délivrée au sein de la branche professionnelle des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP *(1)*).

Le CQP atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier propre à la branche. Ils sont créés et délivrés par la CPNEFP dans le cadre du présent accord qui en définit le processus de mise en œuvre, et de ses avenants.

Il peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

1. À l'issue d'un parcours de formation individualisé ;

2. À l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il repose sur :
– une définition du métier et des compétences associées ;
– une évaluation des compétences, par rapport à un ensemble commun de référentiels ;
– des modalités et des conditions de mises en œuvre communes.

L'ensemble de ces éléments est défini dans les différents référentiels rédigés lors de la création ou de la rénovation du CQP.

Le présent accord, qui s'incorpore avec ses avenants dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), fixe les moyens et les modalités de création et de délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche, dont elle est certificatrice.

Les modalités de mise en œuvre sont décrites dans un cahier des charges établi paritairement en CPNEFP. Celui-ci est disponible auprès de l'autorité délivrant les CQP par délégation de la CPNEFP : l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.).

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 2

ART. 2.1

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche réaffirment l'intérêt des CQP au sein des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, dans l'objectif de :
– développer l'attractivité des métiers existants dans la branche ;
– sécuriser les parcours en professionnalisant les salariés et les nouveaux arrivants, au sein de la branche et en développant la reconnaissance métier ;
– offrir des trajectoires professionnelles aux salariés en place dans les entreprises ;
– favoriser et accompagner la création et la reprise d'entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ;
– répondre aux attentes du consommateur en développant une offre de service client adaptée ;
– répondre aux évolutions de l'appareil commercial.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche décident de maintenir, développer et rénover si besoin les CQP afin notamment, de :
– répondre au besoin d'actualisation des formations préparant aux CQP de la branche et des certifications, au travers de référentiels adaptés ;
– traduire par lesdits référentiels l'évolution professionnelle au sein des métiers de la branche et accompagner les parcours de formation ;
– garantir la cohérence des formations pour répondre aux besoins des entreprises et aux projets des salariés ;
– préciser le rôle essentiel des tuteurs dans la capitalisation et la transmission des compétences dans les entreprises et la branche.

À cet effet, elles rappellent que les CQP de la branche sont prioritaires dans leur mise en œuvre et dans leur financement, quel que soit le dispositif de prise en charge.

Le CQP est composé :
– d'un référentiel d'activités et de compétences qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les compétences et les connaissances nécessaires, qui en découlent ;
– d'un référentiel de certification, qui définit les critères et les modalités d'évaluation des compétences acquises et mises en œuvre.

ART. 2.2 Les CQP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé attestent de l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche.

La CPNEFP *(1)* est souveraine dans les orientations stratégiques de mise en œuvre et dans la délivrance des CQP.

Les organisations professionnelles proposent à la CPNEFP la création d'un CQP dans le contexte des métiers relevant du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

La CPNEFP examine l'opportunité de cette création.

Chaque CQP est créé par un avenant spécifique.

La création du CQP vaut pour une période probatoire de 2 ans qui tient lieu d'expérimentation.

Au terme de cette période, le CQP est :
– soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
– soit reconduit, après ajustements validés en CPNEFP pour une durée de 3 ans renouvelable. Les modifications apportées s'appliquent alors aux cycles de formation débutant après la décision de modification prise en CPNEFP ;
– soit supprimé par décision arrêtée en CPNEFP.

La CPNEFP peut décider à tout moment de créer, modifier ou supprimer un CQP, notamment en cas d'inadéquation de l'offre de CQP de la branche professionnelle au regard des évolutions du marché ou des diplômes et titres professionnels existants.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 2.3 Tout CQP créé est enregistré au RNCP.

Cet enregistrement a pour objectifs de permettre :
– une véritable reconnaissance des qualifications des salariés ;
– le développement de l'attractivité des CQP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé auprès du public ;
– ainsi que l'accès à un panel élargi de financements pour les actions de formation préparant à ces CQP.

ART. 3 Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont accessibles par blocs de compétences.

Le contenu de la formation présenté sous la forme de référentiels de formation est de la compétence exclusive de la branche professionnelle.

Le parcours de formation est adapté aux besoins du candidat en fonction du premier repérage des compétences. Il pourra concerner soit tous les domaines de compétences (par exemple, pour les nouveaux entrants), soit seulement une partie des domaines de compétences.

L'individualisation du parcours de formation permet d'adapter la formation aux typologies des entreprises et des salariés de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Ces blocs de compétences ont pour objectifs :
– de répondre aux besoins de qualification ;
– de reconnaître les compétences acquises par les salariés à chaque étape de leur formation, à travers l'obtention d'une certification ;
– d'améliorer l'accessibilité aux CQP par la voie de la VAE.

Ce parcours pourra être dispensé par l'entreprise dans le cadre d'un parcours de formation en situation de travail ou par un prestataire de formation externe habilité par la CPNEFP *(1)*.

La CPNEFP délègue à l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) la coordination et la mise en application des référentiels de formation dans le cadre du suivi des organismes de formation habilités.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 4

ART. 4.1

Les CQP sont délivrés par la CPNEFP *(1)* aux personnes suivantes :
– les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), quel que soit le dispositif de prise en charge financière,
– les personnes, salariées ou non de la branche, ayant un projet professionnel défini dans la branche dans le cadre d'un reclassement, d'une reconversion, d'une réorientation, d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 4.2

La CPNEFP *(1)* décide souverainement de l'attribution de l'habilitation à proposer une formation préparant aux CQP de la branche, aux organismes de formation qui en font la demande ou qui ont été présentés par l'organisation professionnelle concernée.

La demande est formalisée par un dossier d'habilitation adressé à l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.), qui procède à son instruction.

L'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) présente à la CPNEFP les dossiers des organismes remplissant les conditions optimales de mise en place et de pérennisation des formations préparant aux CQP de la branche.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche confient à l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) la vérification de la mise en œuvre des préconisations de la CPNEFP quant au contenu de la formation préparant au CQP de la branche par les organismes de formation habilités.

La CPNEFP peut décider du retrait de l'habilitation, notamment dans les cas suivants :
– non-respect de la convention d'habilitation ;
– modification de la situation juridique et/ou économique de l'organisme de formation.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 4.3

ART. 4.3.1

La CPNEFP *(1)* délègue l'évaluation à une commission d'évaluation (ou jury).

Cette commission d'évaluation est composée au minimum de 3 membres (ou jurés). Ces membres sont désignés selon les modalités établies par les avenants créant les CQP.

La commission d'évaluation évalue les candidats sur la base des référentiels de compétences et de certification propres à chaque CQP.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 4.3.2

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié, à l'attention de la commission de certification de la CPNEFP *(1)*, selon les modalités prévues par l'avenant créant le CQP.

La CPNEFP décide souverainement de l'attribution du CQP aux candidats ayant présenté les épreuves de certification.

Elle peut décider de proposer au candidat de repasser le ou les blocs de compétences non acquis, dans le délai qu'elle fixe suivant la date de la décision qu'elle a rendue.

Les candidats conservent le bénéfice des blocs de compétences de la certification qu'ils ont acquis pendant une durée indéterminée.

Il est institué une mention « Félicitations du jury » qui gratifie les candidats ayant démontré leur excellence, dans la maîtrise des compétences attendues, lors de toutes les épreuves et selon tous les avis intervenant dans la certification. La CPNEFP est souveraine dans l'attribution de cette mention.

Les décisions de la CPNEFP sont communiquées par l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) à l'organisme de formation ayant présenté les candidats au CQP.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 4.4

La CPNEFP *(1)* peut être saisie, par le candidat, d'un recours contre l'une de ses décisions de refus d'attribution dans un délai de 6 mois suivant la date de la réunion au cours de laquelle la CPNEFP a statué sur l'attribution ou non du CQP.

La CPNEFP procède au réexamen du dossier du candidat.

Elle reste souveraine dans sa décision.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 4.5

Le titulaire du CQP qui a acquis 6 mois d'ancienneté dans le métier et au poste correspondant au CQP, doit accéder au niveau de classification dudit CQP.

Ce délai de 6 mois court à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP *(1)*.

Le candidat ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède au niveau de classification correspondant dès la date de délivrance du certificat, sous réserve qu'il occupe le poste correspondant.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 5

ART. 5.1

Les CQP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé sont accessibles par les voies prévues notamment par la formation professionnelle continue et selon les modalités définies par les dispositions conventionnelles spécifiques, les dispositions légales et réglementaires.

ART. 5.2

Les CQP sont accessibles par la VAE, lorsqu'une expérience professionnelle, salariée, non salariée, conjoint collaborateur ou bénévole issu du secteur associatif, peut être justifiée, d'au moins 1 an, au cours de laquelle ont été mises en œuvre des compétences en lien avec le CQP visé.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche confient à l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) l'instruction des dossiers de VAE.

Dans le cadre d'une démarche d'accès à un CQP de la branche, le candidat à la VAE doit se présenter aux épreuves de certification prévues par l'avenant créant le CQP, conformément aux modalités définies par la branche.

Pour la VAE, le dispositif d'accès à un CQP de la branche comprend :
– un stage « Démarche VAE » de 7 heures réalisé par un organisme habilité à cet effet par la CPNEFP *(1)* ;
– un accompagnement de 35 heures réalisé par l'organisme habilité à cet effet par la CPNEFP ;
– un complément de formation d'une durée maximale de 150 heures pourra être proposé et sera dispensé par les organismes habilités par la CPNEFP. Il peut être mis en œuvre pendant la période d'accompagnement et peut être renouvelé en cas de validation partielle du dossier de VAE par la commission d'évaluation ;
– une évaluation.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 6

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche rendent obligatoires la désignation d'un tuteur, sa formation et son accompagnement.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche demandent aux entreprises :
– d'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment celles prévues à l'article 9 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance ;
– de valoriser le rôle du tuteur auprès des alternants et des autres salariés, notamment par la mise en place d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de toute autre disposition plus favorable.

La formation et l'accompagnement des tuteurs sont réalisés par les organismes de formation habilités à cet effet par la CPNEFP *(1)*.

Les missions tutorales sont confiées à des professionnels volontaires ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification professionnelle visé.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés titulaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation, de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A). Il peut néanmoins accueillir un alternant supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen. Dans ce cas, l'exercice de la mission ainsi confiée au salarié tuteur devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, dès lors qu'il remplit les conditions de qualification ou d'expérience. Ce dernier, quel que soit son statut, ne peut assurer cette mission à l'égard de plus de deux salariés.

La prise en charge des coûts liés à la fonction tutorale est proposée en CPNEFP et validée en SPP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 7

Conformément à l'article 3 du présent accord, la formation du candidat pourra être dispensée, conformément aux référentiels de compétences de la branche :
– soit directement par l'entreprise dans le cadre d'un parcours de formation en situation de travail, conformément au référentiel d'activités et de compétences ;
– soit par un prestataire de formation externe validé en CPNEFP *(1)*.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 7.1

L'entreprise peut dans le cadre du parcours CQP solliciter des formateurs internes pour accompagner le candidat dans l'obtention du CQP.

Pour ce faire, les formateurs internes doivent :
– avoir une connaissance approfondie du métier visé ;
– appréhender clairement le périmètre du CQP, ses outils et ses modalités d'exécution ;
– avoir suivi une formation de formateur.

Les formateurs internes ont pour mission de :
– participer à la coordination de l'action CQP menée par une entreprise ;
– mettre en œuvre les parcours de formation ;
– organiser et animer les formations permettant aux candidats d'obtenir leur CQP ;
– faire un bilan des entrées et sorties des candidats au CQP.

ART. 7.2

Les évaluateurs internes peuvent être le responsable hiérarchique du candidat, un expert professionnel, un responsable des ressources humaines (RH), dont le choix appartient à l'entreprise.

Pour ce faire, ils doivent disposer des prérequis suivants :
– être formé par un des prestataires de formation habilités en CPNEFP *(1)* pour assurer ses missions ;
– être légitime pour réaliser le repérage des compétences, c'est-à-dire ;
– avoir une bonne connaissance du candidat et de ses réalisations professionnelles ;
– avoir une appréhension précise des compétences techniques du métier visé par le CQP ;
– avoir des compétences en conduite d'entretien.

L'évaluateur interne a pour missions de :
– repérer les compétences du candidat en amont du parcours de formation et lui présenter la démarche CQP et le référentiel CQP ;
– accompagner les candidats tout au long du parcours de formation (motivation, réassurance, aide, suivi...) et faire un point régulier avec le prestataire de formation habilité ;
– former les candidats sur son champ d'expertise :
— il participe au développement des savoir-faire des candidats en fonction de ses champs de compétences ;
— il transmet au candidat les règles, les normes et la culture de l'entreprise ;
– évaluer les compétences des candidats en situation professionnelle ;
– préparer les éléments nécessaires à la commission d'évaluation. À cet effet :
— il rassemble en amont de cette commission les différents éléments permettant d'apprécier et de motiver l'évaluation des compétences professionnelles du candidat ;
— il se rend disponible (physiquement ou par téléphone) pour répondre aux questions de la commission d'évaluation pour motiver son évaluation finale.

Afin de permettre la mise en place de cette formation dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche instituent une prise en charge financière pour la formation dispensée directement en entreprise, dans le cadre de la préparation à un CQP.

Ce financement est défini selon les modalités établies par les avenants créant les CQP et s'effectue conformément aux critères de prise en charge déterminés en CPNEFP.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 8

Dans le cadre de la formation en alternance, la SPP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé institue une éligibilité de la formation CQP dans les dispositifs de prise en charge.

La CPNEFP *(1)* détermine les niveaux de prise en charge des actions de formation ainsi que les frais annexes.

Elle valide sa mise en œuvre dans le cadre de la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 9

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 10

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent accord prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

ART. 11

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche s'appuient sur l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent accord et de ses avenants (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.)

Elles désignent l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre, l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) est chargée :
– d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats à un CQP selon les modalités établies par les avenants créant les CQP ;
– d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
– de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

ART. 12

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent accord.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre des CQP est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP *(1)*. Ce bilan portera notamment sur :
– le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
– le bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
– le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
– le bilan du coût financier ;
– l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser les CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

(1) La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

ART. 13

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 14

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

ART. 15

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART. 16

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

ART. 17

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord ultérieurement.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

ART.

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles, à l'initiative des organisations professionnelles des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont décidé de faire évoluer le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) en procédant :
– d'une part, à la création d'une convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) pour les entreprises exerçant ces activités ;
– et, d'autre part, à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers qui devient la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé pour les entreprises et commerces d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et les commerces de produits biologiques à dominante alimentaire quel qu'en soit l'effectif.

Cette évolution est formalisée par un accord et un avenant conclus concomitamment le 12 janvier 2021.

Le commerce de détail alimentaire spécialisé se caractérise par des identités métiers fortes tournées vers la sélection en amont des produits, des savoir-faire et une expertise dans le conseil et la vente nécessitant un personnel qualifié.

Avec l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance, le présent accord constitue une étape importante de la politique de formation de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et participe à son ambition de développement de l'emploi et des qualifications, ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels.

Pour répondre aux besoins des entreprises de la branche, renforcer l'adaptation des compétences des salariés et développer leur qualification, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident de poursuivre le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP), en reprenant les dispositions de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers relatives aux certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, dans l'attente des négociations de branche qui suivront, notamment en vue d'actualiser les référentiels aux évolutions des métiers.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche rappellent que la formation professionnelle est indispensable au développement des compétences des salariés et à l'évolution des entreprises qui doivent faire face à la crise économique, à la concurrence accrue de certains nouveaux types de commerces et aux nouveaux modes de consommation.

Ce contexte suppose des adaptations et améliorations permanentes des entreprises, dans l'innovation et la différenciation de l'appareil commercial, le développement du service et du conseil aux clients et la connaissance des produits vendus.

Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche.

Pour répondre à ces besoins qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés, d'accompagner les personnes ayant envie d'exercer les métiers de la branche.

Dans cet objectif, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche souhaitent :
– d'une part, continuer à adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés en permettant à chacun d'acquérir les connaissances et compétences et de les actualiser tout au long de la vie professionnelle ;
– et, d'autre part, accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main d'œuvre qualifiée en favorisant leur insertion rapide et durable dans l'emploi.

En poursuivant dans la branche le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche souhaitent définir une politique ambitieuse de formation continue, adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des publics tels que définis à l'article 4.1 du présent accord et favorisant l'accès de l'ensemble des salariés à la formation professionnelle.

Elles entendent ainsi renforcer l'attractivité des métiers de la branche.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident :

• De mettre en œuvre les certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, à savoir :
– CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie ;
– CQP vendeur-conseil primeur ;
– CQP vendeur-conseil caviste.

Ces derniers sont enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour permettre aux salariés une véritable reconnaissance de leurs qualifications.

• De répondre à l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé :
– soit par la création de nouveaux CQP, notamment le CQP vendeur-conseil en épicerie fine ;
– soit par la rénovation des CQP existants.

Dans ce cadre, compte tenu de l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, elles envisagent d'actualiser rapidement ces CQP. Dans cette optique, elles conviennent de se réunir avant la fin de l'année 2021 dans l'objectif :
– d'une part, de définir un calendrier de ces travaux ;
– d'autre part, de débuter l'adaptation du CQP vendeur-conseil primeur à l'évolution et à la spécialisation du métier de primeur dans les entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) et celles de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) procéderont en concertation à la révision du CQP vendeur-conseil primeur selon les modalités suivantes :
– la dénomination « CQP vendeur-conseil primeur » tel qu'il est enregistré au RNCP à la date de signature du présent avenant, sera modifiée comme suit : CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité ;
– le référentiel du CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité sera organisé comme suit :
— un référentiel d'activités et de compétences de vendeur-conseil en fruits et légumes ainsi qu'un référentiel de certification organisés en blocs de compétences communs pour les deux branches (IDCC 3237 et IDCC 1505) ;
— une ou plusieurs spécialisations, organisées en blocs de compétences spécifiques et optionnels, adaptées au métier de Primeur dans les commerces de détail alimentaire spécialisé.

À cet effet, le référentiel d'activités et de compétences de chaque spécialisation ainsi que leur référentiel de certification seront préalablement définis avec des experts métier, puis déterminés et validés en CPNEFP de la branche. Chaque spécialisation sera formalisée dans un avenant qui fixera notamment les modalités de la certification.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé est certificatrice des CQP visés dans le présent accord et ses avenants actuels et futurs.

Les dispositions du présent accord viennent compléter le titre VI de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation et à l'alternance dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 1 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie »)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1. Métiers en lien avec la qualification

Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie, vendeur-conseil crémier-fromager.

1.2. Missions principales

Le vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie ou le vendeur-conseil crémier-fromager accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation, la conservation et les conditions d'affinage des produits laitiers.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les produits laitiers dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) réalise l'affinage des fromages, la préparation de plateaux de fromages, les préparations fromagères.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) ainsi que le guide des bonnes pratiques d'hygiène spécifiques aux produits laitiers.

1.3. Lieu de travail

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie exerce son activité dans un point de vente de commerce de détail spécialisé, de crèmerie-fromagerie (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur (e) hiérarchique (chef (fe) d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon ...).

1.5. Classification

Niveau E5 de la grille de classification de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), selon les modalités définies à l'article 4.5 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche.

ART. 2

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

La certification est réalisée conformément aux dispositions du présent avenant, lequel est annexé à l'accord du 12 juillet 2021 précité.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de :
– deux professionnels désignés par la fédération représentative du métier ;
– un représentant (un représentant de l'organisme de formation habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de certification.

Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les produits laitiers et les fromages

– QCM sur les produits laitiers et les fromages (40 questions) ;
– mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation ;

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3 ;

– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
– – bilan de la mise en situation reconstituée ;
– – bilan de l'activité de conseil aux clients que réalise le candidat sur les produits laitiers et les fromages.

Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits laitiers et des fromages et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

– réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
– – la mise en valeur des produits laitiers et des fromages ;
– – la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
– – les animations mises en œuvre par le candidat ;
– mise en situation reconstituée :
– – préparation spécifique (réalisation de plateau) :
confronté à une situation de demande client, le candidat devra réaliser un plateau de produits laitiers et/ ou des fromages et mettre les produits en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. La préparation doit comprendre des découpes de fromages et leur emballage. Le candidat dispose de 30 minutes pour réaliser sa préparation ;
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
– – bilan de la mise en situation ;
– – bilan de l'activité de présentation des produits laitiers et des fromages dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
– – questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

– mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : Cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.

– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
– – bilan de la mise en situation ;
– – bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des produits laitiers et des fromages

– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) :
– – bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits laitiers et des fromages que réalise le candidat ;
– – questionnement sur les soins d'affinage réalisés par le candidat ;
– – questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des produits laitiers et des fromages.

2.3. Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation évalue les compétences du candidat et renseigne le livret d'évaluation.

2.4. L'évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :
– le dossier de VAE ;
– l'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNEFP) qui délivre le CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues à l'article 4.3 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

ART. 3

3.1. Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en quatre blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2. Périodes pratiques en entreprise

Doivent être associées à la formation des périodes pratiques en entreprise permettant de développer les compétences professionnelles d'une durée minimum de 500 heures pour la totalité du CQP.

ART. 4

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 5

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

ART. 6

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche désignent l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour la mise en œuvre et la gestion du CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie.

Dans ce cadre, l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) est chargée :
– d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ;
– d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
– de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.)

ART. 7

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :
– le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
– le bilan quantitatif et qualitatif du CQP dans l'année en cours ;
– le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
– le bilan du coût financier ;
– l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

ART. 8

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 9

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

ART. 10

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART. 11

Les organisations signataires de l'avenant, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

ART. 12

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent avenant ultérieurement.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

ART.

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont mis en place le CQP de vendeur-conseil dans les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé suivants :
– CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie ;
– CQP vendeur-conseil primeur ;
– CQP vendeur-conseil caviste.

Le vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie

La profession de crémier-fromager a considérablement évolué ces dernières années. Empreint de convivialité et d'échanges, le métier de commerçant spécialisé en crèmerie-fromagerie permet de développer une expertise, dans la préparation et le conseil de fromages et produits laitiers à leur apogée gustative.

Ce métier peut s'exercer en magasin ou sur les marchés et nécessite de bonnes connaissances techniques et de l'hygiène.

Le vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie est un professionnel reconnu pour ses compétences face à une clientèle exigeante. Il tisse, au quotidien, une relation de confiance avec celle-ci.

Il peut permettre d'atteindre une autonomie dans son travail et ouvre des possibilités d'entreprendre, de devenir responsable d'un point de vente, et avec l'expérience nécessaire de reprendre ou de créer son entreprise.

ART.

Annexe
Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP vendeur(euse) conseil crémier-fromager exerce son activité dans un point de vente de commerce de détail de crémerie fromagerie (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

Il (elle) accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation, la conservation et les conditions d'affinage des produits laitiers.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les produits laitiers dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) réalise l'affinage des fromages, la préparation de plateaux de fromages, les préparations fromagères.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) ainsi que le guide des bonnes pratiques d'hygiène spécifiques aux produits laitiers.

Il (elle) travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

En fonction de la structure de l'entreprise, il (elle) est en relation fonctionnelle avec :
– les clients particuliers et professionnels ;
– les fournisseurs de l'entreprise ;
– les salariés de l'entreprise.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :
– vente et conseil aux clients ;
– mise en valeur des produits laitiers et étiquetage ;
– préparation de plateaux ;
– réception et gestion des stocks.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) – crémier fromager.

Référentiel d'activités

• Vente et relations clients :
– accueil des clients ;
– conseil et information des clients sur les produits laitiers et les fromages ;
– vente ;
– encaissement.

• Mise en valeur des produits laitiers et des fromages en point de vente :
– installation et mise en valeur des produits laitiers et des fromages ;
– découpe, emballage et étiquetage des fromages ;
– réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mentions obligatoires ;
– contrôle de la qualité et de la bonne présentation des produits ;
– réassort ;
– application des règles QHSE *(1)*.

• Préparation des produits laitiers et des fromages :
– préparation de commandes particulières pour les clients (plateaux de fromages, découpe de fromages pour apéritif...) ;
– application des règles de sécurité alimentaire.

• Réception et gestion des stocks :
– réception des produits laitiers et des fromages ;
– contrôle de conformité des bons de livraison ;
– mise en stock des produits laitiers et des fromages ;
– contrôle des conditions de stockage ;
– application des règles QHSE.

Référentiel de compétences

• Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les produits laitiers et les fromages :
– sélectionner les produits correspondant aux besoins du client (variétés, régions, origines, types d'utilisation, conservation...) ;
– valoriser les qualités des produits ;
– expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine ;
– expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production, le temps d'affinage, la dégustation et les durées et les modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire *(2)* ;
– justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits ;

– conseiller le client sur les associations et accords (par exemple accord vins et fromages) ;
– expliquer les différents types de mise en œuvre ou de préparation possibles des produits vendus ;
– identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches.

• Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits laitiers et des fromages et vérification du bon état marchand de l'espace de vente :
– réaliser une présentation attractive des produits laitiers et des fromages : théâtralisation de la présentation ;
– mettre en œuvre des animations de vente adaptées ;
– réaliser la découpe et l'emballage des produits laitiers et des fromages dans le respect du guide des bonnes pratiques d'hygiène ;
– réaliser une présentation adaptée des produits pour une dégustation, les commandes spéciales (réalisation de plateaux, de buffets) et la mise en rayon (plateaux, barquettes...) ;
– réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente ;
– apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène...) ;
– mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire ;
– mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...) ;
– identifier les risques QHSE liés à son activité ;
– identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, affinage, DLC/DLUO/DDM *(3)*, protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés...) ;
– réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise ;
– s'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes.

• Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente :
– accueillir le client et identifier ses besoins ;
– construire une relation client ;
– gérer plusieurs situations de relation client simultanées ;
– argumenter les propositions apportées au client ;
– répondre aux objections du client ;
– prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...) ;
– évaluer la faisabilité de la commande ;
– estimer le coût de la commande pour des produits courants ;
– réaliser la vente ;
– réaliser une vente de produit de substitution ;
– réaliser une vente additionnelle ;
– proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...) ;
– conclure l'échange par un acte de fidélisation du client ;
– identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place ;
– apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit ;
– recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients ;
– réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...).

• Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des produits laitiers et des fromages :
– réaliser la réception des produits laitiers et des fromages en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise ;
– réaliser le stockage des produits laitiers et des fromages en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks ;
– réaliser des soins d'affinage ;
– réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts ;
– vérifier la traçabilité des produits ;
– identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits ;
– identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation ;
– réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation ;
– mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire ;
– traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement.

Référentiel de certification

• Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les produits laitiers et les fromages

Proposition de modalités d'évaluation :
– QCM sur les produits laitiers et les fromages (40 questions) ;
– mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : Cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.

– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
– bilan de la mise en situation reconstituée ;
– bilan de l'activité de conseil aux clients que réalise le candidat sur les produits laitiers et les fromages.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Sélectionner les produits correspondant aux besoins du client (variétés, régions, origines, types d'utilisation, conservation...)	Le choix des produits est adapté à la demande du client
Valoriser les qualités des produits	Les qualités des produits laitiers et fromages sont expliquées, une dégustation est proposée
	Les produits présentés sont adaptés au goût du client
Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine	Les différents labels, mentions et appellations d'origines sont expliqués sans erreur
Expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production, le temps d'affinage, la dégustation et les durées et les modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire	La provenance du produit, le mode de production et le temps d'affinage sont expliqués sans erreur
	Un conseil sur les durées et modes de conservation et de dégustation est apporté
Justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits	L'argumentation est adaptée aux besoins et attentes du client et à la stratégie commerciale de l'entreprise
Conseiller le client sur les associations et accords (par exemple accord vins et fromages)	Les associations et les accords possibles avec les produits laitiers et les fromages choisis sont expliqués et adaptés aux goûts du client
Expliquer les différents types de mise en œuvre ou de préparation possibles des produits vendus	Un conseil concernant les produits, leur préparation possible, est apporté et est adapté au client
	Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté
Identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches	Les avantages des produits sont présentés au client sans dévaloriser les produits de la concurrence

• Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits laitiers et des fromages et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation :
– réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
— la mise en valeur des produits laitiers et des fromages ;
— la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
— les animations mises en œuvre par le candidat ;
– mise en situation reconstituée :
— préparation spécifique (réalisation de plateau) :
Confronté à une situation de demande client, le candidat devra réaliser un plateau de produits laitiers et/ou des fromages et mettre les produits en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. La préparation doit comprendre des découpes de fromages et leur emballage. Le candidat dispose de 30 minutes pour réaliser sa préparation ;
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
— bilan de la mise en situation ;
— bilan de l'activité de présentation des produits laitiers et des fromages dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
— questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Concevoir et réaliser une présentation attractive des produits laitiers et des fromages : théâtralisation de la présentation	Les produits laitiers et les fromages sont présentés dans les vitrines afin d'être visibles par le client
	Les présentations des produits laitiers et des fromages sont esthétiques
	L'aspect des produits est contrôlé
	La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise
	Le choix de la présentation est expliqué et justifié (esthétisme, thématique...)
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées	Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise et de la saison

	Les échanges avec le client sont appropriés
	Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales...)
Réaliser la découpe des produits laitiers et des fromages dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	Les produits laitiers et les fromages sont préparés, découpés et emballés dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire et dans le respect de la qualité des produits
	Ils sont présentés dans le conditionnement adapté et esthétique si nécessaire
	Les outils et matériels utilisés sont entretenus et contrôlés
Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales (réalisation de plateaux, de buffets et la mise en rayon (plateaux, barquettes...)	Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en vitrine, en plateaux, chez le client...)
	La réalisation est esthétique et valorisante
Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente	L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation
	Les éléments composant l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marge commerciale, coefficient multiplicateur...)
Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène...)	L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement
	L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement
Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin d'éviter le gaspillage alimentaire	Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées
	Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés
	Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées
Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...)	Les supports de communication sont vérifiés régulièrement
	Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la responsable)
	Les informations sont conformes à la réglementation en vigueur
Identifier les risques QHSE liés à son activité	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation (affinage, DLC/DLUO/DDM), protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés...)	L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées
	L'ensemble des règles QHSE sont mises en œuvre sans erreur
	Toute anomalie est identifiée
	Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	Le nettoyage et l'entretien du matériel et des vitrines sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité...)
S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes	Les tâches à effectuer sont listées et expliquées
	Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte
	Le point de vente est opérationnel à l'ouverture

• Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

Proposition de modalités d'évaluation :
– mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.

– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
— bilan de la mise en situation ;
— bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Accueillir le client et identifier ses besoins	Le client est accueilli dans de bonnes conditions
	Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, visuellement et à distance du client
	Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnement et une reformulation adaptés
	Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)
Construire une relation client	Le profil du client est identifié
	Des marques de reconnaissance (clients « fidèles », utilisation du nom du client...) sont adressées au client, avec distance et discrétion
	La relation établie est courtoise et adaptée au client
Gérer plusieurs situations de relation client simultanées	Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs plus pertinents)
	Les clients en attente ou arrivant en magasin sont pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par exemple : signe visuel, sourire)
Argumenter les propositions apportées au client	Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés
Répondre aux objections du client	Les objections du client sont prises en compte
	Une réponse est apportée et elle est pertinente
	L'adhésion du client est vérifiée
Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)	Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnement adapté
	Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison...
	Une réponse adaptée est apportée au client
Évaluer la faisabilité de la commande	Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits...
	Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client
	En cas de non-faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande
Estimer le coût de la commande pour des produits courants	Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise
Réaliser la vente	Le client achète un ou plusieurs produits
	La vente est finalisée efficacement
Réaliser une vente de produit de substitution	Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite
	Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Réaliser une vente additionnelle	Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées
	Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...)	Le service proposé est adapté aux besoins des clients
	Il est réalisé selon les consignes
Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client	Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, évènement, carte de fidélité...)
	La prise de congé du client est personnalisée

Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place	La satisfaction du client est vérifiée par un questionnement approprié
	Des solutions ou des informations pertinentes sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait
Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit	Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	La réclamation est prise en compte
	Un questionnement du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation
	Une solution est proposée au client
	L'adhésion du client est recherchée
	Le client est rapidement orienté vers la personne pertinente pour gérer la situation, si besoin
Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...)	Les procédures en vigueur en matière d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre sans erreur
	La facture et la quantité de produits préparés
	L'encaissement est réalisé sans erreur

• Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des produits laitiers et des fromages

Proposition de modalités d'évaluation :
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) :
— bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits laitiers et des fromages que réalise le candidat ;
— questionnement sur les soins d'affinage réalisés par le candidat ;
— questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des produits laitiers et des fromages.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation** **Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ?** **Que veut-on vérifier ?**
Réaliser la réception des produits laitiers et des fromages en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise	Les produits et marchandises sont réceptionnés et contrôlés au regard du bordereau de commandes et du bon de livraison
	La qualité, l'aspect et la quantité des produits laitiers et des fromages sont contrôlés selon les consignes
	La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées
Réaliser le stockage des produits laitiers et des fromages en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks	Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées
	Les produits et marchandises sont stockés en fonction de la DLC/DLUO/DDM et dans les lieux adaptés à leur conservation ou affinage
Réaliser les soins d'affinage	Les soins d'affinage sont adaptés au produit, à la saisonnalité, aux conditions climatiques, aux demandes de la clientèle...
Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts	Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié
	Tout écart est identifié et signalé
Vérifier la traçabilité des produits	Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur
	La présence des documents, certificats éventuels et des étiquettes est vérifiée
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation	L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre
	Toute anomalie est identifiée
	Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation	Les conditions de stockage des produits sont contrôlées (température, humidité, conditions d'affinage...)
	Le nettoyage et l'entretien des zones de stockage sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés,

	périodicité...)
	Toute anomalie est identifiée
	Les actions correctives sont prises (alerte...)
Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire	Les risques du gaspillage alimentaire sont identifiés
	Les mesures préventives appropriées sont mises en place
Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement	Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées
	Le traitement des invendus est approprié
	Les invendus sont orientés selon le circuit approprié

(1) Qualité, hygiène, sécurité, environnement.
(2) Gaspillage alimentaire : toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, 2013).
(3) DLC/DLUO/DDM : Date limite de consommation/date limite d'utilisation optimale/date de durabilité minimale.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 2 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil primeur »)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1. Métiers en lien avec la qualification

Le CQP vendeur(euse)-conseil primeur est en lien avec le métier de vendeur(euse)-conseil primeur, vendeur(euse) en fruits et légumes, vendeur(euse) spécialisé(e), etc.

1.2. Missions principales

Le vendeur-conseil primeur accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation et la conservation des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les fruits et légumes dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) réalise la découpe et le conditionnement des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) spécifiques aux fruits et légumes frais.

1.3. Lieu de travail

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil primeur exerce son activité notamment dans un commerce de détail alimentaire spécialisé, dans un point de vente de commerce de détail de fruits et légumes (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil primeur travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

1.5. Classification

Niveau E5 de la grille de classification de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), selon les modalités définies dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche.

ART. 2

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

La certification est réalisée conformément aux dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'accord du 12 juillet 2021 précité.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de :
– deux professionnels désignés par la fédération représentative du métier ;
– un représentant (un représentant de l'organisme de formation habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de certification :

Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les fruits et légumes

– questionnaire écrit sur les fruits et légumes (40 questions) ;
– mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
– bilan de la mise en situation reconstituée ;
– bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les fruits et légumes.

Bloc de compétences 2 : mise en valeur des fruits et légumes et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

– réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
— la mise en valeur des fruits et légumes ;
— la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
— les animations mises en œuvre par le candidat ;
– mise en situation reconstituée :
— préparation spécifique :
confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter et/ou préparer des fruits et légumes et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. La préparation doit comprendre des découpes de fruits ou de légumes et leur conditionnement. Le candidat dispose de 30 minutes pour réaliser sa préparation ;
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
— bilan de la mise en situation ;
— bilan de l'activité de présentation des fruits et légumes dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
— questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

– mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation :
Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.
Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1 ;
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
— bilan de la mise en situation ;
— bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des fruits et légumes

– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) :
— bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des fruits et légumes ;
— questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des fruits et légumes.

2.3. Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation évalue les compétences du candidat et renseigne le livret d'évaluation.

2.4. L'évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :
– le dossier de VAE ;

– l'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNEFP) qui délivre le CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues par l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

ART. 3

3.1. Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en quatre blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2. Périodes pratiques en entreprise

Doivent être associées à la formation des périodes pratiques en entreprise permettant de développer les compétences professionnelles d'une durée minimum de 500 heures pour la totalité du CQP.

ART. 4

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 5

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

ART. 6

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche désignent l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour la mise en œuvre et la gestion du CQP vendeur-conseil primeur.

Dans ce cadre, l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) est chargée :
– d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ;
– d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
– de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.)

ART. 7

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP vendeur-conseil primeur est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :
– le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
– le bilan quantitatif et qualitatif du CQP dans l'année en cours ;
– le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
– le bilan du coût financier ;
– l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

ART. 8

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 9

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

ART. 10

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART. 11

Les organisations signataires de l'avenant, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

ART. 12

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent avenant ultérieurement.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

ART.

Annexe
Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP vendeur conseil primeur exerce son activité notamment dans un point de vente de commerce de détail de fruits et légumes (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

Il (elle) accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation et la conservation des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les fruits et légumes dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) réalise la découpe et le conditionnement des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) spécifiques aux fruits et légumes frais.

Il (elle) travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

En fonction de la structure de l'entreprise, il/elle est en relation fonctionnelle avec :
– les clients particuliers et professionnels ;
– les fournisseurs de l'entreprise ;
– les salariés de l'entreprise.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :
– vente et conseil aux clients ;
– mise en valeur des fruits et légumes et étiquetage ;
– préparation de fruits et légumes ;
– réception et gestion des stocks.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) en fruits et légumes, vendeur(euse) spécialisé(e)...

Référentiel d'activités

• Vente et relations clients :
– accueil des clients ;
– conseil et information des clients sur les fruits et légumes ;
– vente ;
– encaissement.

• Mise en valeur des fruits et légumes en point de vente :
– réalisation de l'étalage et mise en valeur des fruits et légumes ;
– réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mentions obligatoires ;
– contrôle de la qualité et de la bonne présentation des fruits et légumes ;
– réassort ;
– application des règles QHSE *(1)*.

• Préparation des fruits et légumes :
– préparation de commandes particulières pour les clients (paniers, plateaux, corbeilles...) ;
– préparations de fruits et légumes (fraîche découpe...) ;
– application des règles de sécurité alimentaire.

• Réception et gestion des stocks :
– réception des fruits et légumes ;
– contrôle de la conformité de la livraison ;
– stockage des fruits et légumes ;
– contrôle des zones et conditions de stockage ;
– application des règles QHSE.

Référentiel de compétences

• Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les fruits et légumes :
– sélectionner les fruits et légumes correspondant aux besoins du client (variétés, types d'utilisation, conservation...) ;
– valoriser le produit et ses qualités nutritionnelles ;
– expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine ;
– expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu ;
– justifier et argumenter le prix des produits ;

– conseiller le client sur les modes de conservation des fruits et légumes afin de prévenir le gaspillage alimentaire *(2)* ;
– conseiller le client sur les produits, leur préparation et leur utilisation.

• Bloc de compétences 2 : mise en valeur des fruits et légumes et vérification du bon état marchand de l'espace de vente :
– réaliser une présentation attractive des fruits et légumes : théâtralisation des étals et rayons ;
– mettre en œuvre des animations de vente adaptées ;
– réaliser la découpe et la transformation des fruits et légumes dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de la traçabilité ;
– réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (produits préparés, paniers, corbeilles…) ;
– réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente ;
– apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène…) ;
– mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage…) afin de prévenir le gaspillage alimentaire ;
– mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux…) ;
– identifier les risques QHSE liés à son activité ;
– identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, protection des fruits et légumes dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés…) ;
– réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise ;
– s'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes.

• Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente :
– accueillir le client et identifier ses besoins ;
– construire une relation client ;
– gérer plusieurs situations de relation client simultanées ;
– argumenter les propositions apportées au client ;
– répondre aux objections du client ;
– prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand…) ;
– évaluer la faisabilité de la commande ;
– estimer le coût de la commande pour des produits courants ;
– réaliser la vente ;
– réaliser une vente de produit de substitution ;
– réaliser une vente additionnelle ;
– proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison…) ;
– conclure l'échange par un acte de fidélisation du client ;
– identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place ;
– apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit ;
– recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients ;
– réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse…).

• Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des fruits et légumes :
– réaliser la réception des fruits et légumes en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise ;
– réaliser le stockage des fruits et légumes en fonction de la nature des produits et de la rotation des stocks ;
– réaliser des inventaires ;
– vérifier la traçabilité des produits ;
– identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits ;
– mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation ;
– réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation ;
– vérifier l'état des fruits et légumes et alerter afin de prévenir le gaspillage alimentaire ;
– traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement.

Référentiel de certification

• Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les fruits et légumes

Proposition de modalités d'évaluation :
– questionnaire écrit sur les fruits et légumes (40 questions) ;
– mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.
Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
— bilan de la mise en situation reconstituée ;
— bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les fruits et légumes.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?

Sélectionner les fruits et légumes correspondant aux besoins du client (variétés, types d'utilisation, conservation...)	Le choix des produits est adapté à la demande du client
Valoriser le produit et ses qualités nutritionnelles	Une argumentation permettant de valoriser le produit est présentée, une dégustation est proposée
	L'argumentation est pertinente au regard des attentes du client
	Les qualités nutritionnelles du produit sont clairement présentées
Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine	Les différents labels, mentions et appellations d'origine sont expliqués sans erreur
Expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu	La provenance, l'acheminement du produit et son mode de production sont expliqués sans erreur
Justifier et argumenter le prix des produits	L'argumentation est adaptée aux attentes du client et à la stratégie commerciale de l'entreprise
Conseiller le client sur les modes de conservation des fruits et légumes afin de prévenir le gaspillage alimentaire	Les modes de conservation des fruits et légumes sont expliqués sans erreur
	Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté
Conseiller le client sur les produits, leur préparation et leur utilisation	Un conseil concernant les produits, leur préparation et leur utilisation est apporté et est adapté au client
	Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté

• Bloc de compétences 2 : mise en valeur des fruits et légumes et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation :
– réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
— la mise en valeur des fruits et légumes ;
— la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
— les animations mises en œuvre par le candidat.
– mise en situation reconstituée :
— préparation spécifique :
confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter et/ou préparer des fruits et légumes et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. La préparation doit comprendre des découpes de fruits ou de légumes et leur conditionnement. Le candidat dispose de 30 minutes pour réaliser sa préparation.
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
— bilan de la mise en situation ;
— bilan de l'activité de présentation des fruits et légumes dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
— questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**
Réaliser une présentation attractive des fruits et légumes : théâtralisation des étals et rayons	Les fruits et légumes sont présentés dans les rayons afin d'être visibles par le client
	Les présentations des fruits et légumes sont esthétiques
	L'aspect des produits est contrôlé
	La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise
	Le choix de la présentation est expliqué et justifié (utilisation des couleurs, contrastes, esthétisme...)
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées	Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise (thème, saisons...)
	Les échanges avec le client sont appropriés
	Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales...)
Réaliser la découpe et la transformation des fruits et légumes dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de la traçabilité	Les fruits et légumes sont préparés, découpés et/ou transformés selon les recettes, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire et dans le respect de la qualité des produits
	Ils sont présentés dans le conditionnement adapté et esthétique
	Ils répondent aux règles de traçabilité et d'étiquetage
	Les outils et matériels utilisés sont entretenus et contrôlés
Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (produits préparés, paniers, corbeilles...)	Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en rayon, chez le client...)
	La réalisation est esthétique et valorisante

Réaliser le remplissage des meubles vrac dans le respect des règles	Les meubles vrac sont remplis dans le respect des règles
Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente	L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation
	Les éléments composant l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marge commerciale, coefficient multiplicateur...)
Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène...)	L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement
	L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement
Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire	Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées
	Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés
	Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées
Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...)	Les supports de communication sont vérifiés régulièrement
	Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la) responsable
	Les informations sont conformes à la réglementation en vigueur
Identifier les risques QHSE liés à son activité	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés...)	L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées
	L'ensemble des règles QHSE sont mises en œuvre sans erreur
	Toute anomalie est identifiée
	Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	Le nettoyage et l'entretien du matériel et des rayons sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité...)
S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes	Les tâches à effectuer sont listées et expliquées
	Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte
	Le point de vente est opérationnel à l'ouverture

• Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

Proposition de modalités d'évaluation :
– mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.
Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
— bilan de la mise en situation ;
— bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation** **Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ?** **Que veut-on vérifier ?**
Accueillir le client et identifier ses besoins	Le client est accueilli dans de bonnes conditions
	Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, visuellement et à distance du client
	Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnement et une reformulation adaptés
	Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)
Construire une relation client	Le profil du client est identifié
	Des marques de reconnaissance (clients « fidèles », utilisation du nom du client...) sont adressées au client, avec distance et discrétion
	La relation établie est courtoise et adaptée au client
Gérer plusieurs situations de relation client simultanées	Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou

	d'interlocuteurs plus pertinents)
	Les clients en attente ou arrivant en magasin sont pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par exemple : signe visuel, sourire)
Argumenter les propositions apportées au client	Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés
Répondre aux objections du client	Les objections du client sont prises en compte
	Une réponse est apportée et elle est pertinente
	L'adhésion du client est vérifiée
Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)	Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnement adapté
	Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison...
	Une réponse adaptée est apportée au client
Évaluer la faisabilité de la commande	Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits...
	Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client
	En cas de non faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande
Estimer le coût de la commande pour des produits courants	Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise
Réaliser la vente	Le client achète un ou plusieurs produits
	La vente est finalisée efficacement
Réaliser une vente de produit de substitution	Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite
	Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Réaliser une vente additionnelle	Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées
	Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...)	Le service proposé est adapté aux besoins des clients
	Il est réalisé selon les consignes
Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client	Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, évènement, carte de fidélité...)
	La prise de congé du client est personnalisée
Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place	La satisfaction du client est vérifiée par un questionnement approprié
	Des solutions ou des informations pertinentes sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait
Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit	Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	La réclamation est prise en compte
	Un questionnement du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation
	Une solution est proposée au client
	L'adhésion du client est recherchée
	Le client est rapidement orienté vers la personne pertinente pour gérer la situation, si besoin
Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...)	Les procédures en vigueur en matière d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre sans erreur
	La facture et la quantité de produits préparés
	L'encaissement est réalisé sans erreur

- Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des fruits et légumes

Proposition de modalités d'évaluation :
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) :
— bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des fruits et légumes ;
— questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des fruits et légumes.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation** **Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ?** **Que veut-on vérifier ?**
Réaliser la réception des fruits et légumes en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise	Les fruits et légumes sont réceptionnés et contrôlés au regard du bordereau de commandes et du bon de livraison
	La qualité, l'aspect et la quantité des fruits et légumes et des marchandises sont contrôlés selon les consignes
	La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées
Réaliser le stockage des fruits et légumes en fonction de la nature des produits et de la rotation des stocks	Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées
	Les produits sont stockés dans les lieux adaptés à leur conservation
Réaliser des inventaires	Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié
Vérifier la traçabilité des produits	Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur
	La présence des certificats éventuels et étiquettes est vérifiée
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation	L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre
	Toute anomalie est identifiée
	Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation	Les conditions de stockage sont contrôlées (température, humidité...)
	Le nettoyage et l'entretien des réserves et rayons sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité...)
	Toute anomalie est identifiée
	Les actions correctives sont réalisées (alerte...)
Vérifier l'état des fruits et légumes et alerter afin de prévenir le gaspillage alimentaire	Le contrôle des fruits et légumes est réalisé selon les consignes
	Les risques du gaspillage alimentaire sont identifiés
	Les mesures préventives appropriées sont mises en place
Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement	Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées
	Le traitement des invendus est approprié
	Les invendus sont orientés selon le circuit approprié

(1) Qualité, hygiène, sécurité, environnement.

(2) Gaspillage alimentaire : toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, 2013).

ART.

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins des entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont mis en place un CQP de vendeur-conseil dans l'un des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé :
– CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie ;
– CQP vendeur-conseil primeur ;
– CQP vendeur-conseil caviste.

En outre, compte tenu de l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, elles envisagent d'actualiser rapidement ces CQP. Dans cette optique, elles conviennent de se réunir avant la fin de l'année 2021 dans l'objectif :
– d'une part, de définir un calendrier de ces travaux ;
– d'autre part, de débuter l'adaptation du CQP vendeur-conseil primeur à l'évolution et à la spécialisation du métier de primeur dans les entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) et celles de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) procéderont en concertation à la révision du CQP vendeur-conseil primeur selon les modalités suivantes :
– la dénomination « CQP vendeur-conseil primeur » tel qu'il est enregistré au RNCP à la date de signature du présent avenant, sera modifiée comme suit : « CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité ».
– le référentiel du « CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité » sera organisé comme suit :
— un référentiel d'activités et de compétences de vendeur-conseil en fruits et légumes ainsi qu'un référentiel de certification organisés en blocs de compétences communs pour les deux branches (IDCC 3237 et IDCC 1505) ;
— une ou plusieurs spécialisations, organisées en blocs de compétences spécifiques et optionnels, adaptées au métier de Primeur dans les commerces de détail alimentaire spécialisé.

À cet effet, le référentiel d'activités et de compétences de chaque spécialisation ainsi que leur référentiel de certification seront préalablement définis avec des experts métier, puis déterminés et validés en CPNEFP de la branche. Chaque spécialisation sera formalisée dans un avenant qui fixera notamment les modalités de la certification.

Le vendeur-conseil primeur

Qu'ils soient en magasin ou sur marché, les primeurs sélectionnent les meilleurs produits de saison et de la région. Ils savent aussi reconnaître les meilleurs fruits et légumes exotiques, dénicher des produits rares, anciens, etc. pour surprendre et satisfaire leurs clients.

C'est parce qu'ils goûtent les produits, connaissent leur origine et leurs spécificités que les primeurs sont à-même de conseiller leur clients sur la préparation ou la cuisson. Ils savent répondre aux nouvelles tendances en proposant des produits frais prêts à consommer, des corbeilles de fruits et légumes, ou en réalisant des buffets et décorations de tables pour les réceptions.

Le métier de vendeur-conseil primeur offre de nombreux débouchés. Il peut permettre d'atteindre une autonomie dans son travail et ouvre des possibilités d'entreprendre, de devenir responsable d'un point de vente, et avec l'expérience nécessaire de reprendre ou de créer son entreprise.

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 3 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil caviste »)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1. Métiers en lien avec la qualification

Vendeur-conseil caviste, vendeur caviste

1.2. Missions principales

Le vendeur-conseil caviste accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, la conservation et les conditions de dégustation des vins, bières et alcools. Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les vins, bières et alcools dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) assure le respect de la réglementation en vigueur.

1.3. Lieu de travail

Le (la) titulaire du CQP vendeur(euse)-conseil caviste exerce son activité dans un point de vente de commerce de détail spécialisé, de vins, bières et alcools (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil caviste travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

1.5. Classification

Niveau E5 de la grille de classification de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), selon les modalités définies dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche.

ART. 2

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

La certification est réalisée conformément aux dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'accord du 12 juillet 2021 précité.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de :
– deux professionnels désignés par la fédération représentative du métier ;
– un représentant (un représentant de l'organisme de formation habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de certification.

Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les vins, bières et alcools

– QCM sur les vins, bières et alcools (40 questions : vins, bières, spiritueux, whisky, tequila) ;
– mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.
Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
— bilan de la mise en situation reconstituée ;
— bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les vins, bières et alcools.

Bloc de compétences 2 : mise en valeur des vins, bières et alcools et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

– réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
— la mise en valeur des vins, bières et alcools ;
— la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
— les animations mises en œuvre par le candidat.
– mise en situation reconstituée :
— réalisation d'une préparation spécifique :
confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter des vins, bières et alcools en coffrets ou corbeilles et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. Le candidat dispose de 20 minutes pour réaliser sa présentation.
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
— bilan de la mise en situation ;
— bilan de l'activité de présentation des vins, bières et alcools dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
— questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

– mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission y joue le rôle d'un client potentiel.
Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
— bilan de la mise en situation ;
— bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des vins, bières et alcools

– entretien avec les membres de la commission d'évaluation :
— bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des vins, bières et alcools que réalise le candidat ;
— questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des vins, bières et alcools.

2.3. Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation évalue les compétences du candidat et renseigne le livret d'évaluation.

2.4. L'évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :
– le dossier de VAE ;
– l'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNEFP) qui délivre le titre du CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues par l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

ART. 3

3.1. Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en quatre blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2. Périodes pratiques en entreprise

Doivent être associées à la formation des périodes pratiques en entreprise permettant de développer les compétences professionnelles d'une durée minimum de 500 heures pour la totalité du CQP.

ART. 4

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 5

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

ART. 6

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche désignent l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour la mise en œuvre et la gestion du CQP vendeur-conseil caviste.

Dans ce cadre, l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) est chargée :
– d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ;
– d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
– de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

ART. 7

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP vendeur-conseil caviste est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :
– le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
– le bilan quantitatif et qualitatif du CQP dans l'année en cours ;
– le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
– le bilan du coût financier ;
– l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

ART. 8

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 9

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

ART. 10

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART. 11

Les organisations signataires de l'avenant, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

ART. 12

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent avenant ultérieurement.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du deuxième alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

ART.

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont mis en place un CQP de vendeur-conseil dans l'un des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé :
– CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie ;
– CQP vendeur-conseil primeur ;
– CQP vendeur-conseil caviste.

Le vendeur-conseil caviste

Le métier de vendeur-conseil caviste a considérablement évolué, ces dernières années, face aux changements des modes de consommation des clients (découverte de saveurs, de qualités nouvelles, de lieux de production, etc.) pour proposer un service de proximité, de qualité et de conseil. Il s'imprègne d'une longue tradition de fabrication et d'une histoire fortement imprégnée de codes et de valeurs.

Possédant des connaissances sur les différents cépages et terroirs qui lui sont essentielles pour une clientèle souhaitant bénéficier de conseils sur l'alliance des mets et des vins. Il fait découvrir les différents produits à l'occasion de dégustations.

Il sait faire du point de vente un lieu agréable, convivial, de lien social et développe le sens de l'accueil et du contact avec le client.

Ce métier peut s'exercer en magasin indépendant ou franchisé, mais aussi sur les marchés. Le caviste est un métier de passion, de partage, de transmission entre des producteurs locaux et des consommateurs à la recherche de saveurs.

ART.

Annexe
Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil caviste exerce son activité dans un point de vente de commerce de détail de vins, bières et alcools (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

Il (elle) accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, la conservation et les conditions de dégustation des vins, bières et alcools.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les vins, bières et alcools dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) assure le respect de la réglementation en vigueur.

Il (elle) travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

En fonction de la structure de l'entreprise, il/elle est en relation fonctionnelle avec :
– les clients particuliers et professionnels ;
– les fournisseurs de l'entreprise ;
– les salariés de l'entreprise.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :
– vente et conseil aux clients ;
– mise en valeur des vins, bières et alcools ;
– préparation de commandes particulières (paniers, étuis cadeaux...) ;
– réception et gestion des stocks ;
– mise en œuvre d'animations ou évènements.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) caviste

Référentiel d'activités

• Vente et relation clients :
– accueil des clients ;
– conseil et information des clients ;
– vente ;
– encaissement.

• Mise en valeur des vins, bières et alcools en point de vente :
– installation et mise en valeur des produits ;
– réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mentions obligatoires ;
– contrôle de la qualité et de la bonne présentation des produits ;
– réassort ;
– application des règles QHSE *(1)*.

• Réception et gestion des stocks :
– réception des vins, bières et alcools ;
– stockage des vins et alcools en cave ;
– contrôle des conditions de stockage ;
– contrôle de conformité de la livraison ;
– application des règles QHSE.

• Préparation de commandes particulières pour les clients :
– préparation de paniers, d'étuis cadeaux...

Référentiel de compétences

• Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les vins, bières et alcools :
– sélectionner les produits correspondant aux besoins du client ;
– valoriser les qualités des produits ;
– expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine ;
– expliquer au client l'origine des produits : les cépages ou l'origine, les vignobles, les appellations... ;
– justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits ;
– conseiller le client sur le mode de dégustation et les durées et modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire *(2)* ;
– conseiller le client sur les différents types d'association (par exemple accord vins et mets/accord vins et fromages...) ou d'utilisation possibles des produits vendus ;
– identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches.

• Bloc de compétences 2 : mise en valeur des vins, bières et alcools et vérification du bon état marchand de l'espace de vente :
– concevoir et réaliser une présentation attractive des vins, bières et alcools : théâtralisation de la présentation, en accord avec le (la) responsable, dans le respect de la réglementation en vigueur ;
– mettre en œuvre des animations de vente adaptées (dégustations, soirées thématiques...) ;
– réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (paniers, étuis...) ;
– réaliser le remplissage des meubles vrac dans le respect des règles en vigueur ;
– réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente ;
– apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène...) ;
– mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire ;
– mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...) ;
– identifier les risques QHSE liés à son activité ;
– identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits ;
– réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise ;
– s'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes.

• Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente :
– accueillir le client et identifier ses besoins ;
– construire une relation client ;
– gérer plusieurs situations de relation client simultanées ;
– argumenter les propositions apportées au client ;
– répondre aux objections du client ;
– prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...) ;
– évaluer la faisabilité de la commande ;
– estimer le coût de la commande pour des produits courants ;
– réaliser la vente ;
– réaliser une vente de produit de substitution ;
– réaliser une vente additionnelle ;
– proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...) ;
– conclure l'échange par un acte de fidélisation du client ;
– identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place ;
– apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit ;
– recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients ;
– réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...).

• Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des vins, bières et alcools :
– réaliser la réception de vins, bières et alcools en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise ;
– réaliser le stockage des vins, bières et alcools en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks ;
– réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts ;
– vérifier la traçabilité des produits ;
– identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits ;
– identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation ;
– réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation ;
– mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire ;
– traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement.

Référentiel de certification

• Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les vins, bières et alcools

Proposition de modalités d'évaluation (20 minutes) :
– QCM sur les vins, bières et alcools (40 questions : vins, bières, spiritueux, whisky, tequila) ;
– mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.
Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
— bilan de la mise en situation reconstituée ;
— bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les vins, bières et alcools.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?

Sélectionner les produits répondant aux besoins du client	Le choix des produits est adapté à la demande du client (goût, budget, moment de consommation...)
Valoriser les qualités des produits	Les qualités de vins, bières ou alcools sont expliquées
	La présentation des produits est adaptée au goût du client
Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine	Les différents labels, mentions et appellations d'origines sont expliqués sans erreur
Expliquer au client l'origine des produits : les cépages ou l'origine, les vignobles, les appellations...	Les cépages des vins ou origines de bières et alcools, le vignoble, les appellations sont expliqués sans erreur
Justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits	L'argumentation est adaptée aux besoins et attentes du client et à la stratégie commerciale de l'entreprise
Conseiller le client sur le mode de dégustation et les durées et modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire	Les durées, les modes de garde, la conservation et le mode de dégustation sont expliqués sans erreur
	Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté
Conseiller le client sur les différents types d'association (par exemple accords vins et mets/accords vins et fromages...) ou d'utilisation possibles des produits vendus	Un conseil concernant les associations et utilisations possibles des produits est apporté et est adapté au client
	Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté
Identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches	Les avantages des produits sont présentés au client sans dévaloriser les produits de la concurrence

• Bloc de compétences 2 : mise en valeur des vins, bières et alcools et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation :
– réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
— la mise en valeur des vins, bières et alcools ;
— la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
— les animations mises en œuvre par le candidat.
– mise en situation reconstituée :
— réalisation d'une préparation spécifique :
confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter des vins, bières et alcools en coffrets ou corbeilles et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. Le candidat dispose de 20 minutes pour réaliser sa présentation.
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
— bilan de la mise en situation ;
— bilan de l'activité de présentation des vins, bières et alcools dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
— questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**
Concevoir et réaliser une présentation attractive des vins, bières et alcools : théâtralisation de la présentation, en accord avec le (la) responsable, dans le respect de la réglementation en vigueur	Les vins, bières et alcools sont présentés dans les rayons et les vitrines afin d'être visibles par le client
	Les présentations des vins, bières et alcools sont esthétiques et respectent la réglementation
	L'aspect des produits est contrôlé
	La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise
	Le choix de la présentation est expliqué et justifié (esthétisme, thématique...)
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées (dégustations, soirées thématiques...)	Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise
	Les échanges avec le client sont appropriés
	Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales...
Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (paniers, étuis...)	Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en vitrine, en coffret, chez le client...)
	La réalisation est esthétique et valorisante
Réaliser le remplissage des meubles vrac dans le respect des règles en vigueur	Les meubles vrac sont remplis dans le respect des règles en vigueur
Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente	L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation

	Les éléments composant l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marge commerciale, coefficient multiplicateur...)
Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène...)	L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement
	L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement
Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin d'éviter le gaspillage alimentaire	Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées
	Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés
	Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées
Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...)	Les supports de communication sont vérifiés régulièrement
	Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la responsable)
	Les informations sont conformes à la réglementation en vigueur
Identifier les risques QHSE liés à son activité	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits	L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées
	L'ensemble des règles QHSE sont mises en œuvre sans erreur
	Toute anomalie est identifiée
	Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	Le nettoyage et l'entretien du matériel et des vitrines sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité...)
S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes	Les tâches à effectuer sont listées et expliquées
	Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte
	Le point de vente est opérationnel à l'ouverture

• Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

Proposition de modalités d'évaluation (20 minutes) :
– mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission y joue le rôle d'un client potentiel.
Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
— bilan de la mise en situation ;
— bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation** **Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ?** **Que veut-on vérifier ?**
Accueillir le client et identifier ses besoins	Le client est accueilli dans de bonnes conditions
	Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, visuellement et à distance du client
	Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnement et une reformulation adaptés
	Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)
Construire une relation client	Le profil du client est identifié
	Des marques de reconnaissance (clients « fidèles », utilisation du nom du client...) sont adressées au client, avec distance et discrétion
	La relation établie est courtoise et adaptée au client
Gérer plusieurs situations de relation client simultanées	Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs plus pertinents)
	Les clients en attente ou arrivant en magasin sont pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par

	exemple : signe visuel, sourire)
Argumenter les propositions apportées au client	Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés
Répondre aux objections du client	Les objections du client sont prises en compte
	Une réponse est apportée et elle est pertinente
	L'adhésion du client est vérifiée
Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)	Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnement adapté
	Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison...
	Une réponse adaptée est apportée au client
Évaluer la faisabilité de la commande	Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits...
	Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client
	En cas de non-faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande
Estimer le coût de la commande pour des produits courants	Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise
Réaliser la vente	Le client achète un ou plusieurs produits
	La vente est finalisée efficacement
Réaliser une vente de produit de substitution	Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite
	Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Réaliser une vente additionnelle	Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées
	Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...)	Le service proposé est adapté aux besoins des clients
	Il est réalisé selon les consignes
Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client	Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, évènement, carte de fidélité...)
	La prise de congé du client est personnalisée
Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place	La satisfaction du client est vérifiée par un questionnement approprié
	Des solutions ou des informations pertinentes sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait
Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit	Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	La réclamation est prise en compte
	Un questionnement du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation
	Une solution est proposée au client
	L'adhésion du client est recherchée
	Le client est rapidement orienté vers la personne pertinente pour gérer la situation, si besoin
Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...)	Les procédures d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre selon les consignes en vigueur
	La facture et la quantité de produits sont vérifiées
	L'encaissement est réalisé sans erreur

• Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des vins, bières et alcools

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :
– entretien avec les membres de la commission d'évaluation :
— bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des vins, bières et alcools que réalise le candidat ;

— questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des vins, bières et alcools.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Réaliser la réception des vins, bières et alcools en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise	Les produits et marchandises sont réceptionnés et contrôlés au regard du bordereau de commandes et du bon de livraison
	La qualité et l'aspect des produits sont contrôlés selon les consignes
	La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées
Réaliser le stockage des vins, bières et alcools en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks	Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées
	Les produits et marchandises sont stockés en fonction de la réglementation et dans les lieux adaptés à leur conservation
Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts	Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié
	Tout écart est identifié et signalé
Vérifier la traçabilité des produits	Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur
	La présence des certificats éventuels et étiquettes est vérifiée
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation	L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre
	Toute anomalie est identifiée
	Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation	Les conditions de stockage sont contrôlées (température, humidité...)
	Le nettoyage et l'entretien des zones de stockage sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité...)
	Toute anomalie est identifiée
	Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)
Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire	Les risques du gaspillage alimentaire sont identifiés
	Les mesures préventives appropriées sont mises en place
Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement	Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées
	Le traitement des invendus est approprié
	Les invendus sont orientés selon le circuit approprié

(1) Qualité, hygiène, sécurité, environnement.

(2) Gaspillage alimentaire : toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, 2013).

SECTION 11

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

Source officielle Légifrance

ART.

Bagnolet, le 11 mars 2022.

La Fédération des commerces et services UNSA (FCS UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Monsieur le directeur,

Par cette lettre, la fédération des commerces et services UNSA, déclarée le 4 février 1999 vous fait part de son adhésion à la convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé du 12 janvier 2021 (IDCC 3237), étendue par arrêté du 17 septembre 2021 (JORF du 23 décembre 2021). Ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés (accords, avenants et toutes les annexes), aux textes et avenants relatifs aux salaires.

Nous adhérons également à :
– l'association de développement du dialogue social (ADDS) ;
– l'association paritaire de suivi et de gestion pour la complémentaire santé dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (AP. SANTE) ;
– l'association paritaire pour la gestion du fonds d'action professionnelles et sociales de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (FAPS) ;
– l'accord de branche du 19 mai 2021 relatif au financement du paritarisme.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des organisations syndicales et d'employeurs, signataires et représentatives dans le champ de cette convention.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de notre respectueuse considération.
La secrétaire générale.

SECTION 12

Avenant : Adhésion par lettre du 3 mai 2022 de la fédération CFE-CGC Agro à la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 3 mai 2022.

Fédération nationale agroalimentaire – CFE-CGC Agro, 26, rue de Naples, 75008 Paris à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général du travail,

Nous faisons suite à la publication au JORF du 23 décembre 2021 de l'arrêté du 17 septembre 2021 portant extension de la CCN des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et d'avenants et accords la complétant, ainsi qu'à la publication au JORF du 18 février 2022 de l'arrêté du 21 janvier 2022 fixant la liste des OSR dans cette même branche.

Eu égard à ces publications, nous entendons par la présente formaliser notre adhésion à l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, cité en objet.

Vous trouverez à cet effet, joint à notre courrier, ledit accord signé par notre fédération, et dont nous vous souhaitons bonne réception.

Nous adressons naturellement copie de la présente correspondance aux organisations syndicales et patronales signataires de l'accord ou y ayant ultérieurement adhéré, comme entériné à l'unanimité en CPPNI.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, en notre sincère considération.

Le secrétaire fédéral.

Le président de la fédération.

SECTION 13

Avenant : Accord du 29 août 2023 relatif au régime frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de définir des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de soins de santé dont bénéficient a minima les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), visés à l'article 3 du présent accord.

Ce régime collectif de frais de soins de santé comporte nécessairement les éléments suivants :
– une couverture minimale de frais de soins santé à adhésion obligatoire pour le salarié seul, destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, composée :
— d'un niveau de garantie dénommé « base obligatoire » ;
— de 2 niveaux de garantie améliorée dénommés « option 1 » et « option 2 » qui devront être souscrites par l'employeur :
1. Soit dans le cadre d'une adhésion facultative dans la mesure où les partenaires sociaux sont sensibles à la possibilité pour le salarié d'améliorer sa couverture collective obligatoire s'il le souhaite et, dans ce cas, la cotisation de l'option choisie sera à sa charge exclusive ;
2. Soit l'une d'entre elles sera souscrite par l'employeur dans le cadre d'une adhésion obligatoire et la ou les option(s) restante(s) supérieure(s) le sera(seront) dans un cadre facultatif ;
– et d'une couverture collective à adhésion facultative organisant la possibilité pour les salariés couverts à titre collectif, à leur charge exclusive, de faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes ;
– le maintien temporaire des garanties collectives dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dispositif dénommé « portabilité santé » et selon les modalités fixées à l'article 5 du présent accord ;
– le maintien à titre gratuit des garanties collectives pour les salariés relevant de la législation « accident du travail/maladies professionnelles » dans les conditions de l'article 7 du présent accord ;
– le maintien à titre gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit du salarié décédé dans les conditions de l'article 10.1 du présent accord ;
– le maintien à l'identique des garanties collectives dans le cadre d'une solidarité intergénérationnelle anciens salariés/salariés actifs dans les conditions de l'article 10.2 du présent accord ;
– le maintien des garanties collectives en cas de suspension du contrat de travail selon les modalités fixées à l'article 11 du présent accord.

ART. 2

Les dispositions du présent accord prévalent sur les dispositions adoptées au niveau de l'entreprise qui résultent d'un accord collectif au sens de l'article L. 2232-11 du code du travail conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Il en résulte que le dispositif adopté au niveau de l'entreprise, selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, pourra prévoir des améliorations de garanties en augmentant le niveau de celles prévues par le présent accord ou en créant des garanties supplémentaires.

Le comité social et économique (CSE) est consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par les dispositions légales.

ART. 3

ART. 3.1

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 3.2 ci-dessous, bénéficient obligatoirement des garanties du présent régime de frais de santé l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, sans condition d'ancienneté.

ART. 3.2

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime de frais de soins de santé, les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur. Cette demande doit comporter la mention selon laquelle les salariés ont été préalablement informés par l'employeur des conséquences de leur choix de dispense.

Ces possibilités de dispense concernent les situations visées aux articles L. 911-7, III, 2e alinéa et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale ainsi que celles de l'article R. 242-1-6,2°, c) du code de la sécurité sociale.

Peuvent ainsi se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion au présent régime de frais de soins de santé :
– s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties :
– – les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
– – les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à trois mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture solidaire et responsable ;
– s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures ci-après mentionnées :
– – les salariés bénéficiant d'une couverture santé solidaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
– – les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, de prestations santé servies au titre d'un autre emploi, en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs suivants :
– – – couverture collective et obligatoire ;
– – – régime local d'Alsace-Moselle ;
– – – régime complémentaire des industries électriques et gazières ;
– – – mutuelles de la fonction publique territoriale ou d'État ;
– – – Madelin (travailleurs non-salariés) ;
– les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes garanties complémentaires d'entreprise santé et prévoyance confondues) au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au présent régime collectif obligatoire de frais de soins de santé dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations visées ci-dessous et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1er et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1er janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

ART. 3.3

Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, peuvent se dispenser, à leur initiative, d'adhérer au contrat collectif, dans les conditions fixées à l'article L. 911-7, III, du code de la sécurité sociale, s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du même code.

Sous réserve de respecter les conditions précitées, les salariés susvisés peuvent obtenir, de la part de leur employeur, un financement dit « versement santé », afin de participer à la prise en charge de la couverture santé individuelle responsable qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire, ainsi qu'à la portabilité. Les modalités de calcul de ce versement sont fixées à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé n'est pas cumulable avec le bénéfice de la couverture santé solidaire, le bénéfice d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'un employeur du secteur public.

ART. 3.4

Au-delà du régime de base frais de soins de santé institué par le présent accord, les entreprises doivent proposer un dispositif collectif optionnel financé par les salariés, pour étendre leur couverture à leurs ayants droit.

Les salariés peuvent ainsi faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes par une adhésion souscrite individuellement et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique à leur charge exclusive.

Par ayants droit, il convient d'entendre :

Le conjoint du salarié

Ce vocable étant utilisé pour désigner :
– l'époux(se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
– le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
– le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins deux ans ou sans condition de durée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés, ni liés par un Pacs) et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Les enfants du salarié

Ce vocable étant utilisé pour désigner les enfants du salarié ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint, partenaire ou concubin, âgés :
– de moins de 21 ans, sans condition. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à la veille du 28e anniversaire pour les enfants :
— poursuivant des études dans les établissements d'enseignement secondaire ou supérieur ou professionnel ou en apprentissage ;
— poursuivant une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
— inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeurs d'emploi. En outre, les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;
– quel que soit leur âge si l'enfant est reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

ART. 4

Les prestations du niveau de garantie dénommé « base obligatoire » détaillées ci-après doivent bénéficier a minima, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des prestations garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les entreprises doivent proposer l'amélioration des prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant les deux niveaux de garantie supérieurs dénommés « option 1 » et « option 2 ».

Les prestations garanties des deux différentes options sont détaillées dans l'annexe du présent accord.

Les entreprises devront souscrire :
– soit aux deux options dans le cadre d'une adhésion collective facultative. Dans ce cas, la cotisation se rapportant à l'option choisie par le salarié est à sa charge exclusive ;
– soit à l'une des options dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire et l'option restante supérieure dans le cadre d'une adhésion collective facultative. Dans ce cas, l'entreprise devra satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal du régime collectif et obligatoire et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

ART. 5

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement au titre de la couverture « base obligatoire » et, le cas échéant, au titre des couvertures « option » souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif, bénéficient d'un régime de portabilité des droits à titre gratuit – c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation – en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à l'assurance chômage.

Le maintien de la (des) couverture(s) est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail 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 douze mois.

Le bénéfice du maintien de la (des) couverture(s) est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.

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.

La cessation de la couverture (des) couvertures intervient (interviennent) le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être couvert.

Ce maintien temporaire des garanties est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture frais de santé à la date de la cessation du contrat de travail.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

ART. 6

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche se donnent la faculté de créer un fonds de solidarité, dont les modalités sont définies dans le présent article.

Le fonds de solidarité comprend un fonds de prévention et un fonds de secours, alimentés par un prélèvement sur les éventuels excédents du régime, dont les taux sont fixés annuellement par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

ART. 6.1

Le fonds de prévention est destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

Comité de prévention

Le comité de prévention est composé des membres de la CPPNI et, le cas échéant, d'invités reconnus pour leur expertise et leur qualification, et validés par la CPPNI.

Le comité se réunit au minimum deux fois par an et décide des actions à mener dans le domaine de la prévention santé, dans la limite des fonds disponibles.

Actions de prévention

Les actions de prévention sont liées aux risques santé spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et/ou aux risques de santé publique.

1. Prévention liée aux métiers

La mise en place d'une prévention santé au niveau de la branche vise à réduire les risques de santé futurs, le nombre d'arrêts de travail et leur durée, à favoriser le retour à l'emploi, à améliorer les conditions de vie au travail, la qualité de vie des salariés et plus particulièrement en situation de fragilité.

La branche comportant un panel de métiers différents, le fonds de prévention participe au financement des programmes de prévention déclinés en fonction des risques et pathologies spécifiques à chaque métier.

Les actions de prévention peuvent prendre par exemple la forme :
– d'études épidémiologiques adaptées aux spécificités de chaque profession (ex : troubles musculo-squelettiques, etc.) ;
– de consultations de prévention pouvant être intégralement prises en charge par le régime frais de santé (ex : bilan de santé, dépistages, bilan ostéo-articulaire, etc.) ;
– d'accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex : programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation aux bons gestes à adopter, etc.) ;
– de moyen de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention) ;
– de relais d'information et de communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, des vidéos de prévention.

2. Prévention liée aux risques de santé publique

Le comité de prévention peut décider de réaliser des actions de prévention en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers, etc.), et rechercher des partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.

ART. 6.2

Le fonds de secours a pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon des critères que la CPPNI définit. Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins et du niveau de ressources familiales du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, et d'assiduité.

Les aides interviennent par exemple pour prendre en charge des dépenses :
– en complément de celles prises en charge par le régime de base de la sécurité sociale et par le régime de frais de soins de santé de la branche ;
– ou non prises en charge par le régime de base de la sécurité sociale (par exemple : frais de déplacement, d'hébergement, d'aide-ménagère, acheminement d'un proche au chevet d'un malade, etc.).

ART. 7

La cotisation est établie sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa conclusion.

La cotisation sera revue, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

En conséquence, le montant des cotisations évoluera chaque 1er janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

Les taux de cotisation du niveau de garantie dénommé « base obligatoire » sont fixés par salarié et par mois :
– au titre du régime général : 1,49 % du PMSS ;
– au titre du régime local d'Alsace-Moselle : 1,00 % du PMSS.

Chaque année, les taux des cotisations seront réexaminés par les parties signataires, en fonction des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

Le cas échant, compte tenu des résultats de cet examen, le taux des cotisations sera indexé, outre l'évolution de la valeur du PMSS, au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie.

L'affiliation au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés bénéficiaires étant obligatoire, elle s'impose dans les relations individuelles de travail.

Les salariés concernés ne pourront pas s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre dudit régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

La contribution de l'employeur sera au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

Les salariés relevant de la législation « accident du travail/maladies professionnelles » du régime de base de la sécurité sociale bénéficieront de la gratuité de la cotisation correspondante aux garanties collectives, pendant 12 mois après six mois d'arrêt de travail.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de « base obligatoire » ou celles du régime obligatoire [base obligatoire + option] et de l'option restante supérieure souscrite dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant son arrêt de travail initial pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Cette gratuité interviendra le 1er jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail ou toute cessation du contrat de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1er jour du mois qui suit la reprise d'activité ou la rupture du contrat de travail.

Cependant, tout salarié, qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation « accidents du travail/maladie professionnelles ».

En cas de rechute au sens de la législation de la sécurité sociale « accidents du travail/maladies professionnelles », tout salarié qui reprend le travail ou tout ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'il est privé d'emploi, d'un revenu de remplacement, conserve son droit à gratuité dans la limite des mois gratuits restant à courir.

ART. 8

En présence d'une couverture santé d'entreprise antérieure à la date d'effet du présent accord, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent régime frais de soins de santé de branche.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que :
– chaque salarié présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéficiaire des dispenses mentionnées ci-avant à l'article 3) ;
– la couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable ;
– chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire ;
– le régime d'entreprise devra proposer au moins deux dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;
– la participation patronale du régime d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation « salarié seul en obligatoire », indiquée à l'article 7 du présent accord. Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant dans l'article 5 pour la base obligatoire pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur ;
– le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 5, 10 et 11 du présent accord concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés et les ayants droit ;
– le régime d'entreprise doit proposer un fonds social et des actions de prévention aux salariés.

ART. 9

La couverture base obligatoire et, le cas échéant, les couvertures « option » souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif cesse tant pour le salarié que pour ses éventuels ayants droit à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel le contrat de travail prend fin.

ART. 10

ART. 10.1

En cas de décès d'un salarié en activité dans une entreprise visée à l'article 1er du présent accord, le régime de frais de soins de santé prend en charge pendant 12 mois au bénéfice de ses ayants droit les cotisations correspondantes aux garanties collectives.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de « base obligatoire » ou celles du régime obligatoire [base obligatoire + option] et de l'option restante supérieure souscrite dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Les ayants droit devront en faire la demande dans les six mois suivant le décès.

Sont concernés par cette gratuité les ayants droit du salarié visé à l'article 3.4 du présent accord. Ce maintien n'est pas conditionné au bénéfice des garanties telles que définies ci-dessus par les ayants droit du salarié décédé au moment du décès.

ART. 10.2

Tout organisme assureur doit maintenir la couverture collective frais de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi « Évin » et du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche souhaitent aller au-delà en instaurant une solidarité intergénérationnelle entre les anciens salariés et les salariés actifs tant sur le niveau des cotisations que celui des prestations, à travers la mutualisation au sein du régime.

Ce maintien de la couverture s'effectue sans condition de période probatoire, ni d'examens ou questionnaires médicaux du profit des anciens salariés, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties selon les modalités fixées à l'article 5 du présent accord.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ou à l'issue du maintien prévu à l'article 5 du présent accord.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par ancien salarié :
– les retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche ;
– les titulaires d'une rente d'incapacité ou d'une rente d'invalidité, telles que définies à l'accord du 19 mai 2021 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ou à tout accord ou avenant s'y substituant ;
– ceux privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation.

La couverture collective frais de santé maintenue est celle dont bénéficiait l'ancien salarié au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties, donc il s'agit des mêmes niveaux de garanties.

Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de « base obligatoire » ou celles du régime obligatoire [base obligatoire + option] et de l'option restante supérieure souscrite dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Afin de garantir une solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations entre anciens salariés et salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est :
– la première année, égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
– la deuxième année, égale, au plus, à 125 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
– la troisième année, égale, au plus, à 150 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
– la quatrième année, égale, au plus, à 190 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
– à compter de la cinquième année, égale, au plus, à 230 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (taux viager).

En tout état de cause, ces cotisations sont à la charge exclusive de l'ancien salarié.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, la computation du délai prévu la première année, lors de la sortie du contrat collectif, s'effectue de date à date, à savoir à compter de la date à laquelle l'ancien salarié et les personnes garanties du chef de l'assuré décédé bénéficient du maintien de leur couverture (le cas échéant à l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie à titre temporaire de la portabilité au sens de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou de la gratuité prévue à l'article 10.1 du présent accord) jusqu'à la date anniversaire de son adhésion l'année suivante.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

ART. 11

L'adhésion du salarié à la couverture base obligatoire et, le cas échéant, aux couvertures optionnelles souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période :
– d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
– ou d'indemnités journalières de sécurité sociale ou complémentaires ;
– ou de rentes d'invalidité de sécurité sociale ou complémentaires ;
– ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption ;
– ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants droit du salarié, bénéficiaires dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture obligatoire et, le cas échéant, de la couverture optionnelle choisie par le salarié.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés et, le cas échéant, la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives, sous réserve de la gratuité de cotisation pour les salariés relevant de la législation « accident du travail/maladies professionnelles » dans les conditions fixées à l'article 7 du présent accord.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail que ceux visées ci-avant, le salarié peut demander, à titre individuel, de continuer à bénéficier du régime de frais de soins de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue par le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme assureur.

ART. 12

Le suivi du présent régime est effectué par la CPPNI qui est chargée de :
– piloter le régime de frais de santé de la branche ;
– vérifier la bonne gestion technique, financière et administrative du régime ;
– préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime de frais de santé de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

À cette occasion, est établi un rapport indiquant notamment :
– le montant des cotisations ;
– le montant des prestations payées ;
– le montant des provisions ;
– le nombre de salariés garantis ;
– un bilan spécifique sur les droits non contributifs ;
– un compte-rendu des actions de prévention mises en œuvre ;
– un bilan du fonds de secours et des sommes allouées à ce titre.

En outre, chaque année, les organismes assureurs remettent, à leurs cocontractants, un rapport annuel détaillé sur les comptes du régime de frais de soins de santé, comportant notamment toutes les informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Ces documents sont transmis par les organismes assureurs à leur(s) cocontractant(s) au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

ART. 13

Compte tenu des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche n'ont pas défini de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés, telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dès lors que le présent accord vise à améliorer le régime collectif obligatoire de frais de soins de santé dont doivent bénéficier tous les salariés et à vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

ART. 14

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur :
– le 1er janvier 2024 ou au lendemain de son dépôt, si celui-ci est postérieur à cette date, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord ;
– le 1er janvier 2024 ou le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci est postérieure, pour les entreprises non adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord.

Le présent accord se substitue en totalité à l'accord du 19 mai 2021 qui est abrogé et s'incorpore à la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). Il est donc régi par les mêmes modalités de révision et de dénonciation. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

ART. 15

La mise en œuvre du présent accord sera suivie par la CPPNI. À cet effet, elle se réunira au moins une fois par an pour examiner le régime, ses conditions de mises en œuvre et leurs évolutions.

ART. 16

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

ART. 17

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord auprès du ministère compétent, en application des dispositions légales et réglementaires.

ART.

Les garanties prévues à l'article 4 du présent accord, en vigueur à la date d'effet du présent accord, sont détaillées dans la présente annexe.

Les présentes garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits « responsables » telles que définies à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application. Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier « 100 % Santé ».

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent « y compris les prestations versées par le régime obligatoire (RO) », c'est-à-dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le régime obligatoire (RO). Lorsque la prestation est exprimée en euro, en pourcentage du PMSS ou TM, elle s'additionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des garanties monture et verres. Les prestations définies au niveau de garanties « Option 1 » et « Option 2 » s'entendent y compris les prestations accordées au titre du niveau de garanties « Régime de base ».

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les garanties exprimées avec une limitation « par an et par bénéficiaire » sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre.

Abréviations :
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.
FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.
BR : base de remboursement du régime obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme.
BRR : base de remboursement reconstituée d'après la base de remboursement qu'aurait retenu le régime obligatoire s'il était intervenu.
RO : régime obligatoire de sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire.
RSS : remboursement du régime obligatoire de sécurité sociale.
TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).
OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée, OPTAM-CO : option pratique tarifaire
Maîtrisée chirurgie et obstétrique, L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'assurance maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuairesante.ameli.fr/.
PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
CCAM : classification commune des actes médicaux.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230042_0000_0022.pdf/BOCC)

ART.

Soucieuses de fournir à l'ensemble des salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé de meilleures garanties collectives, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche se sont réunies au cours de plusieurs réunions en vue :
– d'adapter le régime collectif obligatoire de frais de santé au niveau national ;
– de mettre en conformité le régime aux dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/ 3C/ 5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail ;
– et de rendre la branche plus attractive à l'égard des actuels et futurs salariés en proposant une protection sociale complémentaire adaptée à leurs besoins.

Par ailleurs, conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire santé déterminée au niveau national, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche se sont également réunis, à la suite d'une procédure de mise en concurrence par appel d'offres afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé, auprès d'un organisme assureur référencé, pour les salariés relevant des entreprises visées par le champ d'application de la convention nationale collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé. (1)

Elles ont fait le choix de proposer aux entreprises le référencement d'un organisme assureur (APGIS) n'ayant pas un caractère contraignant. Les entreprises auront donc la possibilité de se placer dans le cadre du référencement proposé par les partenaires sociaux de la branche ou de faire appel à un assureur non référencé. (1)

À l'issue de ces travaux, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ont décidé d'adapter le régime collectif et obligatoire de frais de santé de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) en concluant le présent accord, qui annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime de remboursement complémentaire de frais de soins santé ainsi que l'avenant n° 1 du 14 mars 2022, qui sont abrogés. (1)

À cet effet, elles énoncent que le présent accord s'incorpore au sein de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

(1) Les alinéas 5 à 7 du préambule sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

SECTION 14

Avenant : Accord du 29 août 2023 relatif à la prévoyance complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet d'instaurer un régime de prévoyance complémentaire au bénéfice des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 2

Les dispositions du présent accord prévalent sur les dispositions adoptées au niveau de l'entreprise qui résultent d'un accord collectif au sens de l'article L. 2232-11 du code du travail conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Il en résulte que le dispositif adopté au niveau de l'entreprise, selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, pourra prévoir des améliorations de garanties en augmentant le niveau de celles prévues par le présent accord ou en créant des garanties supplémentaires.

Le comité social et économique (CSE) est consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par les dispositions légales.

ART. 4

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont maintenues, moyennant paiement des cotisations au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéfice :
– soit d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ;
– soit d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
– soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 17 du présent accord ;
– soit d'une rente d'invalidité complémentaire servies au titre de la garantie invalidité définies à l'article 18 du présent accord ;
– soit d'un congé de maternité et de paternité ;
– soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce dernier cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans ce cadre, le revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur) entre dans l'assiette des cotisations et des prestations.

Les garanties décès telles que visées aux articles 13, 14 et 15 sont maintenues au salarié dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à rémunération tel que par exemple congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce maintien ne donne pas lieu au paiement tant de la part salariale que patronale.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties à titre obligatoire comme indiqué ci-dessus, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. À compter du mois suivant, les garanties sont automatiquement suspendues.

ART. 5

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :
– si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du versement de prestations de rentes par l'organisme assureur : dans ce cas, selon le principe prétorien, il bénéficie des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Évin » ;
– si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du maintien temporaire de sa couverture prévoyance dans le cadre du dispositif de portabilité visé à l'article 20 du présent accord.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

ART. 6

L'employeur assure le versement des indemnisations prévues à l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé suivant la même périodicité que le salaire.

Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

ART. 7

Seront pris en charge les indemnités de départ à la retraite pour les salariés quittant volontairement leur emploi pour faire valoir leur droit à la retraite à taux plein dans les conditions et limites définies à l'article 25.4 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 9

L'assiette des cotisations est la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de la sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, limitée aux tranches suivantes :
– tranche 1 : fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale ;
– tranche 2 : fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

ART. 10

En présence d'une couverture prévoyance d'entreprise antérieure à la date d'effet du présent accord, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent accord.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 4, 5 et 19 du présent accord concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties prévoyance, y compris pour les salariés en suspension du contrat de travail non rémunéré.

Par ailleurs, concernant les salariés non-cadres, les participations patronales du régime d'entreprise sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) devront être au moins égales à celles fixées au sous-total 1 du tableau de l'article 8.1 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous-total 1 du tableau de l'article 8.1 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent accord, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

De même concernant les salariés cadres, la participation patronale du régime d'entreprise sur la tranche 2 du salaire brut devra être au moins égale à celle fixée au sous-total 1 du tableau de l'article 8.2 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous-total 1 du tableau de l'article 8.2 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent accord, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

ART. 11

11.1 Pour les garanties capital décès/invalidité absolue et définitive ainsi que pour la garantie rente éducation

Le salaire de référence est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les douze mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, dans la limite du plafond de la tranche 2 définie à l'article 9 du présent accord.

Si le salarié est en arrêt de travail total ou en temps partiel thérapeutique ou en invalidité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial ou le temps partiel thérapeutique. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail initial ou du début du temps partiel thérapeutique et celle du décès sur la base du point AGIRC-ARRCO.

11.2 Pour la garantie incapacité de travail et l'invalidité

Le salaire de référence à prendre en considération est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial, dans la limite du plafond de la tranche 2 définie à l'article 9 du présent accord.

Le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires correspondant aux mois civils de présence dans l'entreprise lorsque la période d'assurance est inférieure à 12 mois.

Lorsque le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, il est pris en compte le salaire qu'aurait perçu le salarié sur cette période en l'absence de congés ou d'arrêt de travail.

ART. 12

Les prestations d'incapacité de travail et d'invalidité en cours de service depuis un an ainsi que les montants de la rente éducation et de la rente handicap sont revalorisées annuellement par l'assureur.

ART. 13

13.1 Montant du capital décès

13.1.1 Salarié non-cadre

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 11 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, séparé, sans personne à charge	100 % du SR
Marié, partenaire de Pacs, concubin tel que défini à l'article 13.2, sans personne à charge	150 % du SR
Tout salarié non-cadre, quelle que soit sa situation de famille, avec personne(s) à charge	200 % du SR

En cas de décès accidentel du salarié non-cadre, le capital ci-dessus défini est majoré de 50 %.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale.

13.1.2 Salarié cadre

En fonction de leur situation de famille, le salarié cadre ou ses ayants droit à défaut de choix de ce dernier, peut opter au sein de la garantie décès pour le versement du capital décès (Option 1) ou pour le versement d'un capital décès minoré accompagné d'une rente éducation et d'une rente handicap (Option 2).

Capital décès « Option 1 »

En cas de décès d'un salarié cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 11 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, séparé, sans personne à charge	260 % du SR
Marié, partenaire de Pacs, concubin tel que défini à l'article 13.2, sans personne à charge	350 % du SR
Tout salarié cadre, quelle que soit sa situation de famille, avec personne(s) à charge	435 % du SR

En cas de décès accidentel du salarié cadre, le capital ci-dessus défini est majoré de 50 %.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale.

Garanties rente éducation et rente handicap « Option 2 »

En cas de décès d'un salarié cadre, ce dernier peut avoir opté, au regard de sa situation de famille, pour le versement d'un capital décès minoré à hauteur de 260 % du salaire de référence (SR) défini à l'article 11 du présent accord, d'une rente éducation définie à l'article 14 du présent accord et d'une rente handicap définie à l'article 15 du présent accord.

Le choix du salarié cadre prévaut, sous réserve que la situation de famille initiale ayant conditionné son choix n'ait pas changé. Dans le cas contraire, le choix entre la majoration du capital par enfant à charge ou du versement de la rente éducation s'effectue au moment de la survenance du décès du salarié par ses ayants droit.

13.2 Définition du concubin et des personnes à charge pour la garantie capital décès/IAD

Concubin

Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

• Sont considérés à charge :
– les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement, les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent ;
– les ascendants âgés de 60 ans au moins (55 ans pour les veuves non remariées) vivant au foyer du salarié et ne faisant pas l'objet d'une imposition sur le revenu des personnes physiques ;
– les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin.

13.3 Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès. À toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

– à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
– à défaut, à son partenaire de Pacs ;
– à défaut, à son concubin tel que défini à l'article 14.2 ;
– à défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux ;
– à défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ;
– à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre elles ;
– à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

13.4 Garantie double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin tel que défini à l'article 13.2, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin survenant au cours du même évènement :
– sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
– ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation « double effet » est égale à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

13.5 Garantie invalidité absolue et définitive

13.5.1 Définition de l'invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3e catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

13.5.2 Capital invalidité absolue et définitive

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès (hors majoration éventuelle pour accident), lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

ART. 14

14.1 Niveau de la garantie

Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité absolue et définitive telle que définie à l'article 13.5 du présent accord, il est versé aux enfants à charge du salarié non-cadre et aux enfants à charge du salarié cadre ayant choisi l'option 2 visée à l'article 13.1.2 du présent accord, une rente éducation déterminée comme suit :
– jusqu'au 16e anniversaire : 15 % du salaire de référence ;
– au-delà et jusqu'au 26e anniversaire : 20 % du salaire de référence.

Le montant mensuel de la rente ne peut être inférieur à 100 € (cent euros).

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

14.2 Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :
– jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
– jusqu'à leur 26e anniversaire sous la condition soit :
— de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
— d'être en apprentissage ;
— de 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 ou 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 ;
— d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
— d'être employé dans un ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) 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.

14.3 Partenaire de Pacs. Concubin

Les partenaires liés par un Pacs sont considérés comme des conjoints survivants.

Le bénéfice de la garantie est également ouvert aux couples concubins. Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

ART. 15

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3e catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et constatée par un certificat médical) d'un salarié non-cadre ou d'un salarié cadre ayant choisi l'option 2 visée à l'article 13.1.2 du présent accord, ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 682 euros par mois à compter de la date d'effet du présent accord.

Le montant de la prestation de base sera revalorisé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin de déterminer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du 1er jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation, le ou les enfants reconnus handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe « reconnaissance de l'état d'handicap ».

Reconnaissance de l'état d'handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'assureur, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

ART. 16

En cas d'absences pour maladie, accident du travail et maternité, le salarié perçoit une indemnisation telle que prévue à l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 17

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 66,66 % du salaire de référence et jusqu'à la date de reconnaissance en invalidité par la sécurité sociale ou, au plus tard, jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits tels que définis à l'article 42 de la convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de 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 (y compris au titre d'une reprise d'activité à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'indemnisation intervient à compter du 181e jour d'arrêt de travail continu.

ART. 18

18.1 Définition

La présente garantie vise à compenser une perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail ou de gains, due à la maladie ou à un accident professionnel ou non.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :
– en 1re catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
– en 2e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
– en 3e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

18.2 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la garantie invalidité les salariés cadres et non-cadres reconnus invalides par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

18.3 Montant de la rente d'invalidité

Le montant de la rente d'invalidité est égal à :

Invalidité de 1re catégorie	44 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Invalidité de 2e ou 3e catégorie	66 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale

En cas de rente versée par la sécurité sociale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la prestation est calculée comme suit :
– taux d'incapacité permanente N compris entre 33 % inclus et 66 %, 3/2N × (60 % du salaire de référence - pension d'invalidité brute 2e catégorie de la sécurité sociale reconstituée) ;
– taux d'incapacité permanente N égal ou supérieur à 66 %, 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations.

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 l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale ou au décès du salarié.

ART. 19

19.1 Bénéficiaires et garanties maintenues

Les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire du régime, bénéficient du maintien des garanties lorsque :
– les droits à couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail ;
– la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité.

19.2 Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini par le régime, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

19.3 Incapacité de travail

Pour la garantie incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions du régime. Elles sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due à l'ancien salarié n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

19.4 Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail 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 douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire de la portabilité :
– reprend un autre emploi ;
– dès qu'il ne peut plus justifier 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.

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 la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

19.5 Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime.

19.6 Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :
– les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
– les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

ART. 20

Chaque année, les organismes assureurs remettent, à leurs cocontractants, un rapport annuel détaillé sur les comptes du régime de prévoyance, comportant notamment toutes les informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres et aux prestations versées.

Ces documents sont transmis par les organismes assureurs à leur(s) cocontractant(s) au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

ART. 21

Compte tenu des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche n'ont pas défini de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés, telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dès lors que le présent accord vise à adapter le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tous les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

ART. 22

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur :
– le 1er janvier 2024 ou au lendemain de son dépôt, si celui-ci est postérieur à cette date, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord ;
– le 1er janvier 2024 ou le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci est postérieure, pour les entreprises non adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord.

Le présent accord se substitue en totalité à l'accord du 19 mai 2021 qui est abrogé et s'incorpore à la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). Il est donc régi par les mêmes modalités de révision et de dénonciation. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

ART. 23

La mise en œuvre du présent accord sera suivie par la CPPNI. À cet effet, elle se réunira au moins une fois par an pour examiner le régime, ses conditions de mises en œuvre et leurs évolutions.

ART. 24

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

ART. 25

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord auprès du ministère compétent, en application des dispositions légales et réglementaires.

ART. 3

Le présent régime s'applique :
– aux salariés relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent accord par " salariés cadres " ;
– et aux salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent chapitre " salariés non-cadres ".

Sans préjudice des autres possibilités prévues à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises peuvent, au titre du 1° de cet article, intégrer à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées en leur sein, les salariés non-cadres classés au niveau E7 et/ ou aux niveaux AM1 et AM2 de la classification de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Cette faculté d'intégration correspond à celle antérieurement prévue par les stipulations de l'article 36 de l'annexe 1 à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres.

ART. 8

8.1 Salariés non cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/IAD toutes causes	0,25 %	–
Décès/IAD accidentel	0,03 %	–
Longue maladie	–	0,20 %
Invalidité	0,21 %	0,19 %
Rente éducation	0,04 %	0,04 %
Rente handicap	0,03 %	–
Sous-total (1)	**0,56 %**	**0,43 %**
Indemnité de départ à la retraite (2)	0,07 %	
Total = 1 + 2	**0,63 %**	**0,43 %**

8.2 Salariés cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur T1	Part employeur T2	Part salarié T1	Part salarié T2
Garanties décès (décès/IAD toutes causes, décès/IAD accidentel/rente éducation/rente handicap)	0,76 %	–	–	0,68 %
Longue maladie	0,19 %	–	–	0,21 %
Invalidité	0,40 %	–	–	0,46 %
Sous-total (1)	**1,35 %**	**–**	**–**	**1,35 %**
Indemnité de départ à la retraite (2)	0,07 %	0,07 %	–	–
Total = 1 + 2	**1,42 %**	**0,07 %**	**–**	**1,35 %**

En application de l'article L. 2252-1 du code du travail, l'article 1er du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres n'est pas opposable aux entreprises de la branche.

ART.

Soucieuses de fournir à l'ensemble des salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé de meilleures garanties collectives, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche se sont réunies au cours de plusieurs réunions en vue :
– d'adapter le régime collectif obligatoire de prévoyance complémentaire au niveau national ;
– et de rendre la branche plus attractive à l'égard des actuels et futurs salariés en proposant une protection sociale complémentaire adaptée à leurs besoins.

Cette adaptation a pour objet notamment :
– d'harmoniser les garanties arrêt de travail ;
– de faire évoluer les garanties décès ;
– et de mettre en conformité le régime aux dispositions de l'instruction interministérielle n DSS/ 3C/ 5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Par ailleurs, conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire prévoyance déterminée au niveau national, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche se sont également réunis, à la suite d'une procédure de mise en concurrence par appel d'offres afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé, auprès d'un organisme assureur référencé, pour les salariés relevant des entreprises visées par le champ d'application de la convention nationale collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé. (1)

Elles ont fait le choix de proposer aux entreprises le référencement d'un organisme assureur (APGIS) n'ayant pas un caractère contraignant. Les entreprises auront donc la possibilité de se placer dans le cadre du référencement proposé par les partenaires sociaux de la branche ou de faire appel à un assureur non référencé. (1)

À l'issue de ces travaux, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conviennent d'adapter le régime collectif et obligatoire de prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) en concluant le présent accord, qui annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime de prévoyance, qui sont abrogées. (1)

À cet effet, elles énoncent que le présent accord s'incorpore au sein de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

(1) Les alinéas 8 à 10 du préambule sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

SECTION 15

Avenant : Adhésion par lettre du 14 mai 2024 de la FFF à la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Fromagers de France, Maison des fromagers, 23, rue des Lavandières-Sainte-Opportune, 75001 Paris

Paris, le 14 mai 2024.

Monsieur,

Nous vous notifions par la présente que la fédération des fromagers de France adhère à la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), étendue par arrêté ministériel du 17 septembre 2021, publié au Journal officiel du 23 décembre 2021 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, accords, annexes, et tous ses textes, attachés, y compris les accords et avenants relatifs aux rémunérations.

En application de l'article L. 12261-3 du code du travail, cette adhésion fait également l'objet d'un dépôt au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Restant à votre disposition pour tout complément d'information,

Nous vous prions de croire, Monsieur, en l'assurance de notre considération.

Président.

SECTION 16

Avenant : Accord du 16 septembre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1er du titre Ier de l'accord du 12 janvier 2021.

ART. 2

ART. 2.1

L'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2021 relatif à la prévoyance des cadres définit les salariés cadres relevant des régimes de protection sociale complémentaire.

À ce titre, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident que les dispositions de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 sont applicables aux salariés cadres relevant des niveaux C1 et C2 de la classification de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 2.2

L'article R. 242-1-1 alinéa 2 du code de la sécurité sociale définit les salariés non-cadres et non assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime.

À ce titre, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident que les dispositions de l'article R. 242-1-1 alinéa 2 du code de la sécurité sociale sont applicables aux employés et agents de maîtrise relevant des niveaux E7, AM1 et AM2 de la classification de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Afin de maintenir les dispositifs existants, les entreprises qui, antérieurement à la scission de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers intervenue par accord du 12 janvier 2021 étendu, portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) en vigueur depuis le 1er janvier 2022, ont intégré des salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres continuent d'appliquer ces dispositifs.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres pour les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au sein des entreprises n'entraîne pas l'application des dispositions conventionnelles relatives aux cadres.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 242-1 et R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 9 décembre 2024 - art. 1)

ART. 3

ART. 3.1

L'article 54.4 du titre VIII de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) du 12 janvier 2021 relatif au seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'Agirc est abrogé suite à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco.

ART. 3.2

La rédaction de l'article 3 de l'accord du 29 août 2023 relatif à la prévoyance complémentaire est annulée et remplacée par les dispositions suivantes :

« Article 3
Bénéficiaires du régime

Le présent régime s'applique :
– aux salariés relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent accord par " salariés cadres " ;
– et aux salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent chapitre " salariés non-cadres ".

Sans préjudice des autres possibilités prévues à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises peuvent, au titre du 1° de cet article, intégrer à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées en leur sein, les salariés non-cadres classés au niveau E7 et/ ou aux niveaux AM1 et AM2 de la classification de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Cette faculté d'intégration correspond à celle antérieurement prévue par les stipulations de l'article 36 de l'annexe 1 à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres. »

ART. 4

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche soulignent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En conséquence, les présentes dispositions s'appliquent indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, quel que soit leur effectif.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2025.

En application de l'article R. 242-1-1 alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2.2 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

ART. 6

La mise en œuvre du présent accord sera suivie par la CPPNI. À cet effet, elle se réunira au moins une fois par an au moment de la remise du rapport annuel détaillé sur les comptes du régime de prévoyance complémentaire.

ART. 7

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

ART. 8

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche rappellent que l'application du présent accord par les entreprises est subordonnée à son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

À cet effet, une fois les formalités de dépôt de l'accord effectuées, le secrétariat de la CPPNI le transmet à la commission paritaire de l'APEC, en vue de son agrément.

ART. 9

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART. 10

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, une organisation professionnelle ou une organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche, non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations signataires et fera l'objet d'un dépôt en suivant les mêmes formalités de dépôt du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-3 relatives à l'adhésion d'associations d'employeurs ou d'employeurs pris individuellement.
(Arrêté du 9 décembre 2024 - art. 1)

ART. 11

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 9 décembre 2024 - art. 1)

ART.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties relatives aux régimes de frais de santé et de prévoyance soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ». À défaut, les contributions à ces régimes ne sont pas éligibles au régime social de faveur prévu par la loi et entraîne la réintégration de ces sommes dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, techniciens et agents de maîtrise [ETAM] et cadres).

Les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles permettent d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux salariés cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne déroge au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

La convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 spécifiait deux types de personnel non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres, à savoir :
– les ETAM assimilés cadres (dits article 4 bis de la CCN de 1947) ;
– les ETAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I de la CCN de 1947).

Si cette convention collective a été abrogée, plusieurs principes ont été repris par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, permettant alors aux entreprises de continuer à reconnaître les catégories objectives définies par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

En outre, ce décret permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces catégories de personnels. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'un accord de branche pour que ces extensions de régime puissent perdurer après le 31 décembre 2024.

Dans ce contexte et dans le cadre de ces nouvelles dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de définir :
– les catégories objectives pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire ;
– et l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

En conséquence, le présent accord vient mettre à jour :
– l'article 54.4 du titre VIII de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) du 12 janvier 2021, relatif au seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'Agirc, abrogé par l'article 3.1 du présent accord, suite à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco ;
– l'article 3 de l'accord du 29 août 2023 relatif à la prévoyance complémentaire dont la rédaction est annulée et remplacée par les dispositions de l'article 3.2 de l'accord.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

SECTION 17

Avenant : Accord du 16 septembre 2024 relatif au compte épargne-temps

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1er du titre 1er de l'accord du 12 janvier 2021.

ART. 2

Le compte épargne temps (CET) permet aux salariés qui le souhaitent :
– d'accumuler des périodes de congés ou de repos rémunérés non pris ;
– ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes que les salariés y ont affectées.

À défaut d'accord collectif d'entreprise ou de groupe, l'entreprise a la possibilité de mettre en place un compte épargne temps satisfaisant aux conditions suivantes.

ART. 3

Le compte épargne temps (CET) est accessible à tous les salariés, quel que soit leur statut et leur ancienneté.

À défaut d'accord d'entreprise existant ou à venir, ce dispositif facultatif fonctionne sur la base du volontariat. Il ne peut être ouvert qu'à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur.

L'ouverture du compte s'effectue sur demande écrite individuelle du salarié lors de la première affectation d'éléments au CET par ce dernier. Chaque compte est individuel et fonctionne de manière autonome.

ART. 4

Le compte épargne temps peut être alimenté par les salariés ou par l'employeur.

ART. 4.1

4.1.1. Les salariés ont la possibilité d'alimenter leur compte épargne temps (CET) en temps de repos, en affectant tout ou partie :

1. De la cinquième semaine de congés payés ;

2. Des jours de congés supplémentaires pour fractionnement ;

3. Des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires : repos compensateur de remplacement et contrepartie obligatoire en repos, dans la limite de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables) maximum par an ;

4. Des jours de repos au titre de l'aménagement du temps de travail sur l'année (RTT), dans la limite de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables) ;

5. Des jours de repos liés au temps de travail (JRTT) des salariés cadres au forfait annuel en jours, dans la limite de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables). (1)

6. Des jours effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait annuel en jours dans le respect de la limite légale fixée à 235 jours à la date de conclusion du présent accord.

Les droits en temps sont inscrits sur le compte épargne temps pour leur valeur exprimée en jours. Cette valeur comprend la majoration des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par le salarié concerné, à la date de l'inscription de ses droits sur son compte.

Un accord collectif d'entreprise ou de groupe peut prévoir d'autres possibilités d'alimentation du compte épargne temps (CET) en temps de repos.

4.1.2. Les salariés ont également la possibilité d'alimenter leur compte épargne temps avec des éléments de rémunération, à savoir :

1. Les primes diverses ;

2. Une prime d'intéressement (2) ;

3. Une prime de participation ;

4. Le paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires et les majorations afférentes.

Un accord collectif d'entreprise ou de groupe peut prévoir d'autres possibilités d'alimentation du compte épargne temps (CET) dans ce cadre. Toutefois, les jours de repos hebdomadaire ne peuvent alimenter le compte épargne temps.

(1) Le point 5 du 4-1-1 de l'article 4-1 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 3121-28 du code du travail aux termes desquelles les salariés au forfait en jours n'effectuent pas d'heures supplémentaires et ne peuvent pas bénéficier du dispositif de jours RTT et ne peuvent donc pas alimenter leur CET avec des jours de repos liés au temps de travail (JRTT).
(Arrêté du 19 septembre 2025 - art. 1)

(2) Le point 2 du 4-1-2 de l'article 4-1 est étendu sous réserve du respect de la disposition prévue au dernier alinéa de l'article L. 3343-1 du code du travail qui prévoit que l'accord d'intéressement doit préciser les modalités selon lesquelles le choix du salarié s'effectuera lors de la répartition de l'intéressement.
(Arrêté du 19 septembre 2025 - art. 1)

ART. 4.2

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche prévoient qu'en complément des éléments de rémunération versés par le salarié dans le compte épargne temps, l'employeur peut décider d'un abondement.

En complément des dispositions du présent accord, elles conviennent que d'autres sources pourront être envisagées dans le cadre d'évolutions légales et/ou conventionnelles pour alimenter le compte épargne temps.

ART. 4.3

4.3.1. Plafond annuel du CET

Les droits pouvant être affectés chaque année au compte épargne temps (CET) ne peuvent excéder 15 jours au titre de chaque exercice.

Un imprimé spécifique est mis à la disposition du salarié par l'employeur afin que le salarié puisse mentionner précisément les éléments qu'il souhaite affecter à son compte épargne temps.

4.3.2. Plafond total des droits inscrits au CET

Les droits inscrits au CET, avant utilisation par le salarié, ne pourront excéder un plafond total de 80 jours pour les salariés âgés de moins de 52 ans.

Dès lors que cette limite de 80 jours est atteinte pour les salariés âgés de moins de 52 ans, aucune nouvelle alimentation ne pourra intervenir avant que tout ou partie des droits épargnés aient été utilisés pour parvenir à une valeur inférieure à ce plafond global de 80 jours.

4.3.3. Cas dérogatoire des salariés de 52 ans et plus

Afin d'accompagner les salariés de 52 ans et plus qui souhaiteraient anticiper leur fin de carrière, ces salariés ne sont pas soumis aux plafonds définis aux articles 4.3.1 et 4.3.2 du présent accord.

ART. 5

Les droits affectés sur le compte épargne temps (CET) peuvent être utilisés par le salarié après qu'il en ait fait la demande à l'employeur et qu'il ait recueilli son accord.

ART. 5.1

Les jours épargnés au CET peuvent être utilisés à l'initiative du salarié pour lui permettre d'indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :
– un congé parental d'éducation, notamment lorsque celui-ci s'accompagne d'un passage à temps partiel ;
– un congé de proche aidant ;
– un congé de présence parentale ;
– un congé de solidarité familiale ;
– un congé de transition professionnelle ;
– un congé pour création d'entreprise ;
– un congé sabbatique ;
– un congé de solidarité internationale ;
– une période de formation en dehors du temps de travail ;
– une cessation totale d'activité ;
– un congé sans solde.

L'indemnisation pendant le congé sera effectuée sur la base du salaire mensuel brut de référence calculé au moment de la prise du congé. En tout état de cause, ce congé doit avoir une durée minimale de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables) consécutifs ou non.

Le salarié doit déposer sa demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, 2 mois avant la prise effective de ces jours, sous réserve de l'accord de l'employeur sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

L'employeur informe le salarié de sa réponse dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande.

ART. 5.2

Le salarié, en accord avec son employeur, a la possibilité de demander le déblocage anticipé de tout ou partie des droits acquis sur le compte épargne temps pour compléter sa rémunération, dans les cas suivants :
– mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs ;
– naissance ou adoption d'un 3e enfant ;
– divorce du salarié, dissolution d'un Pacs ou séparation de fait avec le concubin avec la garde d'au moins un enfant ;
– violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire dans les conditions prévues par l'article R. 3324-22 3° du code du travail ;
– acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;
– perte d'emploi du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin ;
– décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin ;
– invalidité totale ou partielle du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin reconnue par la sécurité sociale ;
– invalidité ou décès d'un enfant à charge ;
– rupture du contrat de travail ;
– situation de surendettement du salarié, suite à une décision du tribunal d'instance ;
– remise en état de la résidence principale endommagée suite à une catastrophe naturelle.

La monétisation ne peut en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la 5e semaine de congés payés.

La demande du salarié d'utiliser en totalité ou partiellement les droits affectés au compte épargne temps (CET) pour compléter sa rémunération est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, un mois avant la date du déblocage.

Une fois la demande du salarié acceptée, le paiement intervient sur la paie du mois en cours sous réserve que la demande soit reçue par l'employeur avant le 15 du mois.

ART. 5.3

Les droits affectés au compte épargne temps peuvent être utilisés pour :
– alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI), PERE-CO, PERE-COI,
– participer au financement de pensions de retraite ou au rachat de cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

La monétisation des droits préalables au versement est effectuée sur la base du salaire mensuel brut de référence calculé au moment de la demande.

ART. 5.4

Le compte épargne temps peut également être utilisé par les salariés qui souhaitent cesser progressivement ou totalement leur activité.

ART. 5.5

En complément du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conviennent d'envisager d'autres modes d'utilisation du CET dans le cadre d'évolutions légales et/ou conventionnelles.

ART. 6

Les dispositifs légaux permettant aux salariés de suspendre leur contrat de travail pour faire face à des situations difficiles peuvent parfois s'avérer insuffisants pour accompagner les salariés qui ont besoin de plus de temps pour affronter les aléas de la vie.

Fortes de ce constat et soucieuses de faciliter la prise en charge de certaines situations familiales compliquées, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont souhaité mettre en place un dispositif visant à étendre et à encadrer le don de jours de repos au sein des entreprises de la branche ne disposant pas d'accord d'entreprise existant ou à venir.

Ce dispositif de cohésion sociale et d'entraide vise à permettre à tout salarié qui le souhaite, après accord de son employeur, d'effectuer un don de jour(s) de repos non pris, qu'ils soient affectés ou non sur un compte épargne-temps (CET).

ART. 6.1

Ce don d'un ou plusieurs jours de repos est réalisé au profit d'un salarié d'une même entreprise ou d'un même établissement, quels que soient son statut, son contrat de travail, ou son ancienneté.

Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de donner des jours de repos à des salariés ayant besoin de temps pour accompagner un proche, victime d'une maladie grave, souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

À la date de signature du présent accord, les proches pouvant être accompagnés dans le cadre de ce dispositif sont :
– un enfant gravement malade dont il a la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
– un ascendant (père, mère, beau-père, belle-mère) du salarié ou de son conjoint ;
– son conjoint ;
– son partenaire lié par un Pacs ou son concubin, partageant la vie commune au même domicile ;
– un descendant (enfant ou petit-enfant) du salarié ou de son conjoint ;
– un proche en fin de vie tel que défini dans le présent article.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés concernés doivent avoir préalablement utiliser l'ensemble des droits à congés disponibles, à l'exception des congés payés légaux.

ART. 6.2

Les salariés ont la possibilité de faire un don de jours de repos par journées ou demi-journées. Ce don est anonyme, irrévocable et sans contrepartie.

6.2.1. Demande du salarié bénéficiaire

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un don de jours en formule la demande auprès de son employeur, qui lui communique la procédure à suivre.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé établi par le médecin qui assure le suivi du proche aidé tel que défini à l'article 6.1 du présent accord. Dans le respect du secret médical, ce document atteste, de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

6.2.2. Information des salariés de l'entreprise et modalités du don de jours de repos

Avec l'accord du salarié qui a sollicité le bénéficie d'un don de jours de repos, l'employeur informe les salariés de l'entreprise ou de l'établissement de la demande. Il indique à l'employeur s'il souhaite que l'information communiquée soit nominative ou anonyme.

La note d'information rappelle le nombre de jours qu'il est souhaitable de recueillir au profit du salarié concerné et les modalités du don de jours. La récolte prend fin dès que le nombre de jours sollicités est atteint.

Le salarié qui souhaite effectuer un don de jour(s) de repos en informe l'employeur en complétant le formulaire mis à sa disposition et en précisant le nombre de jour(s) cédé(s).

ART. 6.3

Dans la mesure du possible et sauf situations d'urgence (par exemple : évènement imprévisible affectant un membre de la famille du salarié, nécessitant son absence immédiate ou dans un délai très court, accident d'un proche du salarié exigeant sa présence quotidienne le temps de prévoir une organisation adaptée), le salarié bénéficiaire doit présenter sa demande écrite à l'employeur, en respectant un délai de prévenance d'une semaine avant le début de l'absence.

La prise des jours est réalisée par journées ou demi-journées.

Ce don permet au salarié bénéficiaire de maintenir sa rémunération pendant sa période d'absence, dans la limite du nombre de jours cédés par les autres salariés.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Il conserve également le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

La valorisation du jour donné est effectuée en temps. Ainsi un jour cédé par un salarié correspond à un jour d'absence pour le bénéficiaire du don, quelle que soit l'organisation des temps de travail du salarié qui réalise le don et du bénéficiaire.

ART. 7

ART. 7.1

Pendant le congé, le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu.

Le salarié fait partie des effectifs de l'entreprise. À ce titre, il est pris en compte dans les effectifs et reste électeur pour les élections professionnelles. Il continue d'être éligible, sauf si son absence rend impossible l'exercice de telles fonctions.

En cas de réduction d'effectifs ou de suppression d'emplois, le salarié bénéficie des garanties attachées aux procédures de licenciement.

En cas de transfert d'entreprise, le contrat suspendu doit être assimilé à un contrat en cours au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail.

L'assimilation du congé à une période de travail effectif dépend du type de congé sollicité. La période d'absence sera ou non assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Il en va de même pour la détermination de l'ancienneté, les dispositions conventionnelles applicables étant également à prendre en compte.

Durant la suspension du contrat indemnisé, le salarié continue à bénéficier des droits attachés au régime de prévoyance et de complémentaire santé. Les cotisations afférentes restent celles fixées par les dispositions conventionnelles pour la seule période de congé prise au titre du CET. Si le congé se poursuit au-delà, les dispositions légales s'appliquent.

Le congé est rémunéré mensuellement sous forme d'une indemnité correspondant au salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours utilisés.

Cette indemnité est calculée par application du taux du salaire journalier brut au nombre de jours utilisés, calculé sur la base de la rémunération brute applicable au moment de la liquidation des droits inscrits sur le CET.

La maladie ou l'accident est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

ART. 7.2

Le salarié pourra, de manière anticipée, mettre fin à son congé dans les cas suivants :
– mariage ;
– divorce ;
– dissolution du Pacs ;
– séparation de fait avec le concubin ;
– invalidité du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin ;
– surendettement suite à une décision du tribunal d'instance ;
– chômage du conjoint ;
– décès d'un ascendant, d'un descendant ou du conjoint marié, du concubin ou partenaire de Pacs.

Il devra alors en informer l'employeur ou son représentant par lettre recommandée avec accusé réception ou par courrier remis en main propre contre décharge, au minimum 8 jours avant la date de reprise souhaitée.

En cas de retour anticipé, les droits acquis sur le compte épargne temps (CET) non utilisés sont conservés sur le compte.

ART. 8

Les droits acquis et affectés au compte épargne temps (CET) sont garantis par l'assurance des créances des salariés (AGS) dans la limite de son plafond maximum d'intervention tel que défini par les dispositions légales et réglementaires.

Au-delà de ce plafond, les droits sont garantis par un dispositif d'assurance ou à défaut de dispositif conventionnel, la garantie réglementaire est applicable.

ART. 8.1

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont garantis par l'AGS dans les conditions fixées aux articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

L'employeur est tenu de s'assurer contre le risque de non-paiement aux salariés des sommes qui leur sont dues en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de mise en liquidation judiciaire de leur entreprise. À cette fin, ils cotisent auprès de l'AGS.

ART. 8.2

Un accord d'entreprise peut définir les règles applicables en la matière.

À défaut d'accord existant ou à venir, les droits acquis dans le CET convertis en unité monétaire qui excèdent le montant maximum garanti par l'AGS (6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit 92 736 € en 2024), sont assurés par l'employeur contre le risque de non-paiement en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise. Cette garantie mise en place par accord collectif ou par l'employeur, s'applique pour la partie excédant le plafond couvert par l'AGS défini à l'article 8.1 du présent accord et doit permettre notamment le paiement des droits acquis par le salarié sur le CET.

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par :
– une société de caution mutuelle ;
– un organisme de garantie collective ;
– une compagnie d'assurances ;
– une banque ;
– un établissement financier habilité à donner caution.

L'engagement de caution fait l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée. Ce contrat stipule la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'employeur, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du code civil. L'accord d'entreprise mentionnera l'identité et les coordonnées précises de l'engagement de caution ci-dessus. À défaut d'accord d'entreprise existant ou à venir, l'employeur informe les salariés concernés de l'engagement de caution retenu, de l'identité et des coordonnées précises de ce dernier.

Dans l'attente de la mise en place d'un tel dispositif, lorsque les droits acquis, après conversion monétaire, atteignent le plafond couvert par l'AGS, les droits excédant ce plafond sont automatiquement liquidés. Une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits est versée au salarié conformément aux dispositions légales et à l'article 11.1 du présent accord.

ART. 9

ART. 9.1

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au compte épargne temps (CET) au moment où le salarié procède à l'alimentation du compte.

Les indemnités correspondant aux droits accumulés sur le compte épargne temps sont, au moment de leur versement, soumises :
– aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions qu'une rémunération ;
– aux prélèvements assimilés ;
– et aux taxes et participations sur les salaires.

ART. 9.2

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, les indemnités correspondant aux droits inscrits sur le CET sont imposables sur le revenu au titre de l'année de versement et non lors de l'affectation des rémunérations sur le CET.

(1) L'article 9-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 3315-1 et L. 3343-1 du code du travail et aux articles 81, 158 et 163 bis AA du code général des impôts qui prévoient que les sommes issues de l'intéressement et de la participation ont un régime fiscal différent selon qu'elles ont été affectées à un plan d'épargne salariale ou directement perçues par les salariés.
(Arrêté du 19 septembre 2025 - art. 1)

ART. 10

ART. 10.1

Le transfert du compte épargne temps (CET), annexé au contrat de travail est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L. 1224-1 du code du travail.

Le transfert du CET entre deux employeurs successifs en dehors des cas prévus par la loi en vigueur n'est possible qu'entre entreprises du même groupe relevant du champ d'application de la convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Ce transfert est réalisé par accord signé des trois parties.

À défaut d'accord, le compte épargne temps (CET) est clôturé par l'employeur conformément aux règles énoncées à l'article 11.3.1 du présent accord, en cas de rupture du contrat de travail.

Lorsque le plan de cession d'une société mise en liquidation judiciaire ne comporte aucune mention sur le sort des jours épargnés en CET par les salariés transférés au sein d'une entreprise repreneuse, le régime de la rupture du contrat de travail s'applique.

Les salariés concernés peuvent donc prétendre au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS.

La CSG et la CRDS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale.

ART. 10.2

Le salarié qui est transféré au sein d'une entreprise du même Groupe a la possibilité de formuler une demande de transfert de son compte épargne temps (CET) si l'entreprise d'accueil dispose d'un tel dispositif.

La demande de transfert devra être réalisée par le salarié auprès de son employeur avant sa nouvelle affectation.

Si le salarié ne fait pas sa demande de transfert des droits inscrits sur son compte épargne temps (CET) ou si l'entreprise d'accueil ne dispose pas d'un tel dispositif, les droits inscrits sur le CET feront l'objet d'une liquidation totale accompagnée du versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS.

La CSG et la CRDS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale.

ART. 11

ART. 11.1

Conformément aux dispositions légales, la liquidation automatique des droits acquis sur le CET intervient lorsque ceux-ci atteignent le plus haut montant des droits garantis par l'AGS (6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit 92 736 € en 2024).

Les droits excédentaires font donc l'objet d'une conversion monétaire, puis sont versés :
– soit sous forme d'indemnité au salarié ;
– soit dans un PEE, un PEI, un PERCO, un PERCOI, un PERECO, un PERE-COI.

ART. 11.2

Le compte épargne temps peut être clôturé à la demande du salarié. Il lui sera alors demandé de prendre un congé pour utiliser les droits acquis.

Le salarié pourra également demander le règlement de l'ensemble des jours placés sur le compte épargne temps sous forme monétaire, à l'exception des congés payés, le solde devant être utilisé pour la prise d'un congé.

ART. 11.3

Le compte épargne temps est automatiquement clôturé en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de départ du salarié vers une autre société ne disposant pas de compte épargne temps.

Une indemnité d'un montant égal aux droits acquis par valorisation des jours épargnés dans le cadre du CET est alors versée au salarié aux conditions applicables au moment de la rupture.

En cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ en retraite, etc.) et à défaut de dispositions conventionnelles déterminant les conditions de transfert des droits affectés au compte épargne temps, le salarié peut :
– percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS. La CSG et la CRDS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale ;
– demander, en accord avec l'employeur, que ces droits soient convertis en unités monétaires et consignés auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Le transfert est alors opéré par l'employeur, accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Un récépissé de la déclaration lui est remis. Il doit ensuite en informer le salarié.

Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du code monétaire et financier et soumises à la prescription trentenaire.

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :
– à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le compte épargne temps, le PEE, le PEI, le PERCO ou le PERCOI dont dispose le salarié auprès de son nouvel employeur.
Ce transfert s'opère dans les conditions prévues par l'accord collectif ayant instauré le CET (chez le nouvel employeur) ou par les règlements des plans d'épargne salariale ;
– à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

ART. 11.4

Le salarié peut décider de renoncer à l'utilisation de son CET et obtenir le versement d'une indemnité équivalente aux droits qu'il a acquis.

La renonciation au CET peut intervenir dans l'une des circonstances exceptionnelles permettant le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation qui sont, à la date de signature du présent accord, les suivants :
– mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs ;
– naissance ou adoption d'un 3e enfant ;
– divorce du salarié, dissolution d'un Pacs ou séparation de fait avec le concubin avec la garde d'au moins un enfant,
– violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire dans les conditions prévues par l'article R. 3324-22 3° du code du travail ;
– acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;
– perte d'emploi du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin ;
– décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin ;
– invalidité totale ou partielle du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin reconnue par la sécurité sociale ;
– invalidité ou décès d'un enfant à charge ;
– rupture du contrat de travail ;
– situation de surendettement du salarié, suite à une décision du tribunal d'instance ;
– remise en état de la résidence principale endommagée suite à une catastrophe naturelle.

Ce souhait est notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge avec un délai de 2 mois.

Le compte épargne temps (CET) n'est clos qu'à la date de liquidation totale des droits du collaborateur.

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies par accord entre les parties.

ART. 11.5

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateurs.

ART. 12

L'entreprise qui met en place le compte épargne temps en informe collectivement les salariés en présentant notamment les modalités de mise en œuvre, les conditions d'alimentation et d'utilisation du dispositif.

Une information est également délivrée au moment de l'embauche.

Un exemplaire du présent accord ou de l'accord collectif d'entreprise est tenu à la disposition des salariés sur leur lieu de travail.

En outre, les salariés titulaires d'un compte épargne temps seront informés chaque mois, sur le bulletin de paie ou dans une annexe à ce dernier, du nombre de jours épargnés, du nombre d'heures épargnées et du solde restant après utilisation de leur CET.

ART. 13

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 14

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur :
– au lendemain de son dépôt pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles signataires de l'accord ;
– le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, pour les entreprises non adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord.

ART. 15

Afin de ne pas remettre en cause des droits existants pour les salariés dans les entreprises de la branche, les parties conviennent que les dispositions du présent accord ou d'un accord d'entreprise existant ou à venir, ne sont pas cumulatives avec un dispositif similaire créé ou qui viendrait à être créé par un accord collectif interprofessionnel, multi-professionnel, multibranches et/ou des dispositions légales.

Dans ce cas, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche se réuniront en CPPNI pour examiner les suites à donner au présent accord.

ART. 16

Un bilan des mesures prévues dans le présent accord sera réalisé chaque année en CPPNI sur la base des indicateurs de suivi fournis par les organisations professionnelles notamment :
– les raisons de la mise en place d'un compte épargne temps (CET) par les entreprises de la branche adhérentes ;
– le nombre d'entreprises adhérentes disposant d'un accord collectif relatif au compte épargne temps (CET) ;
– le nombre d'entreprises adhérentes ayant mis en place le CET en s'appuyant sur l'accord de branche ;
– pour les entreprises dotées de ce dispositif :
— quelles ont été les modalités de mise en place du CET ? Celle-ci a-t-elle donné lieu à des négociations ?
— le dispositif est-il utilisé par les salariés ?
—— si oui, que pensent-ils du CET ?
—— si non, pourquoi ?
– quels sont les avantages et les inconvénients du CET du point de vue des salariés, du CSE, s'il existe, et de l'employeur ?
– le dispositif actuel du CET peut-il être amélioré ? Si oui, comment ?

Outre cette étude annuelle qui permettra d'aménager les dispositions du présent accord pour l'adapter aux besoins des salariés et des entreprises de la branche, dans l'hypothèse d'une modification importante des dispositions légales et réglementaires ayant un impact sur le présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir pour en apprécier les conséquences.

ART. 17

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, une organisation professionnelle ou une organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche, non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations signataires et fera l'objet d'un dépôt en suivant les mêmes formalités de dépôt du présent accord.

(1) L'article 17 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-3 relatives à l'adhésion d'associations d'employeurs ou d'employeurs pris individuellement.
(Arrêté du 19 septembre 2025 - art. 1)

ART. 18

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

(1) Le 1er alinéa de l'article 18 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 19 septembre 2025 - art. 1)

ART. 19

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

ART. 20

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Le présent accord a pour objet d'instaurer un compte épargne temps (CET) dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), les dispositions conventionnelles existantes ne correspondant plus aux besoins des salariés de la branche.

Ce dispositif facultatif permet aux salariés de cumuler des périodes de congés ou de repos non pris en vue de se constituer une réserve de temps rémunéré, susceptible d'être utilisée immédiatement ou de manière différée.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche rappelle que ce dispositif n'a pas vocation à se substituer à la prise effective des jours de congés et des jours de repos, qui reste le principe.

Le compte épargne temps (CET) répond à la volonté des parties d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos des salariés des entreprises de la branche en leur permettant :
– de mieux concilier les temps de vie professionnelle et de vie personnelle ;
– de faire face aux aléas de la vie ;
– de préparer le départ à la retraite ;
– de renforcer la cohésion sociale et la solidarité au sein des entreprises de la branche en permettant la prise en charge de certaines situations familiales difficiles par l'octroi de don de jours de repos.

Dans cette perspective, le compte épargne temps (CET) participe également à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le présent accord, conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 à L. 3151-3 du code du travail, se substitue intégralement aux dispositions conventionnelles relatives au compte épargne temps (CET) prévues à l'article 37 de l'accord du 12 janvier 2021, qui est abrogé.

SECTION 18

Avenant : Accord du 21 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un régime de participation

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1er du titre 1er de l'accord du 12 janvier 2021.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les exonérations sociales et fiscales applicables au régime de participation sont réputées acquises dès le dépôt et pour la durée d'application de l'accord type de participation et du document unilatéral d'adhésion à l'accord de branche agréé.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En tout état de cause, la formule dérogatoire prévue à l'article 1.1 dans le titre II du présent accord, ouverte à titre expérimental par la loi aux entreprises de moins de 50 salariés, dite « option 2 », ne trouve à s'appliquer que jusqu'à la fin de la période dont le dernier exercice d'application doit se clôturer au plus tard le 29 novembre 2028.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir au moins trois mois avant cette date afin d'examiner les suites à donner à cette disposition, nécessitant des modifications ou des aménagements des dispositions de l'accord.

ART. 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la décision d'agrément rendue par l'autorité administrative en application de l'article L. 3345-4 du code du travail.

ART. 4

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives ont pour objectif d'assurer le suivi des conditions de mise en œuvre du présent accord sur la base des éléments chiffrés, des études ou rapports communiqués à la CPPNI et des accords d'entreprise transmis au secrétariat de la commission.

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

ART. 5

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

ART. 6

Conformément à l'article L. 3345-4 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche rappellent que l'application par les entreprises du présent accord est subordonnée à son agrément par l'administration.

Par conséquent, les entreprises ne pourront instaurer un régime de participation sur la base de leur adhésion à l'accord type de branche, qu'une fois le présent accord de branche agréé.

À cet effet, le secrétariat de la CPPNI engagera la procédure de demande d'agrément, une fois les formalités de dépôt du présent accord effectuées. La demande d'extension prévue à l'article 7 du présent accord étant concomitante au dépôt, les demandes d'extension et d'agrément peuvent être engagées simultanément conformément à l'article D. 3345-6 du code du travail.

En application des dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord, ce délai d'agrément ne peut excéder quatre mois à compter du dépôt, sauf prorogation de deux mois supplémentaires notifiée par l'administration.

ART. 7

Concomitamment à la demande d'agrément, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART. 8

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, une organisation professionnelle ou une organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche, non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations signataires et fera l'objet d'un dépôt en suivant les mêmes formalités de dépôt du présent accord.

(1) L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail lesquelles prévoient la possibilité pour les associations d'employeurs ou d'employeurs pris individuellement la possibilité d'adhérer à une convention ou à un accord de branche.
(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

ART. 9

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

(1) Le 1er alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail relatives à l'engagement la procédure de révision et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

ART.

Afin de faciliter la mise en place d'un accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche proposent des stipulations spécifiques pour ces entreprises et formulent les différents choix laissés à l'employeur dans l'accord type et le document unilatéral d'adhésion définis en annexes 1 et 2 du présent titre.

Une fois agréé, le présent accord, ouvre la faculté aux entreprises de moins de 50 salariés d'instaurer un régime de participation facultatif pour les salariés.
Pour mettre en place ce dispositif, l'employeur doit effectuer les démarches suivantes :
1. Il en informe préalablement le comité social et économique (CSE) s'il existe et les salariés par tous moyens (art. L. 2232-10-1 du code du travail) ;
2. Il choisit les options proposées par l'accord type en complétant et signant le document unilatéral d'adhésion (annexe 2) ;
3. Il y joint l'accord type (annexe 1 du présent titre), qu'il paraphe et signe ;
4. Enfin, il dépose le document unilatéral d'adhésion signé et l'accord type d'entreprise relatif à la participation paraphé et signé, auprès de l'autorité administrative compétente selon les modalités prévues à l'article L. 3323-4 du code du travail.

ART.

Mise en place de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés

NB. : Il est rappelé que la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit que l'employeur qui souhaite instaurer un régime de participation au sein de l'entreprise doit mettre en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE). Tout régime de participation doit prévoir la possibilité pour le salarié d'affecter les sommes issues de la réserve spéciale de participation (RSP) à ce type de plan.

ART.

Accord type de branche relatif à la participation au sein de l'entreprise

Nom de l'entreprise .....
Dénomination sociale .....
N° SIRET .....
Nom, prénom du représentant légal ....., qualité .....
Adresse .....

Remise en main propre à chaque bénéficiaire, accompagnée du document unilatéral d'adhésion et après signature de la liste d'émargement.

Préambule

Afin d'associer les salariés au partage de la valeur, la direction a souhaité mettre en place un régime de participation en retenant l'accord type agréé, instauré par la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), dont les dispositions sont adaptées aux entreprises du secteur.

Ce dispositif d'épargne salariale permet de redistribuer collectivement aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise. Il prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation.

ART.
1er

ART. 1.1

Lors de son adhésion au moyen du présent accord type et du document unilatéral d'adhésion, l'employeur concerné choisit l'une de ces deux options :
– soit la formule légale (option 1) ;
– soit la formule dérogatoire (option 2).

Option 1 : formule légale

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail selon la formule suivante :

$$RSP = 1/2\ (B - 5\ \%\ C) \times (S/VA)$$

Dans cette formule :

B représente le bénéfice net fiscal de l'entreprise, c'est-à-dire le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou au taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant, et éventuellement augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du code du travail.

Pour les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu, le bénéfice à prendre en compte est défini par les articles L. 3324-3 et R. 3324-7 du code du travail ;

C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liés au capital est pris en compte pro rata temporis ;

S représente les salaires de l'entreprise, déterminés selon les règles prévues pour le calcul des revenus d'activité au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et versés au cours de l'exercice ;

VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats :
– charges de personnel ;
– impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
– charges financières ;
– dotations de l'exercice aux amortissements ;
– dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
– résultat courant avant impôts.

Option 2 : formule dérogatoire

En application de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent opter pour cette formule dérogatoire proposée par le présent accord de branche.

Il est rappelé que cette formule dérogatoire est ouverte à titre expérimental et ne trouve à s'appliquer que jusqu'à la fin de la période dont le dernier exercice d'application doit se clôturer au plus tard le 29 novembre 2028.

Ainsi, pour les entreprises dont l'exercice fiscal correspond à une année civile, la dernière période d'application concernera l'exercice clos au 31 décembre 2027 dont les droits seront attribués aux bénéficiaires en 2028.

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions du présent article selon la formule suivante :

$$RSP = 1\ \%\ B$$

Dans cette formule :

B représente le bénéfice net fiscal de l'entreprise, c'est-à-dire le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou au taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant, et éventuellement augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du code du travail.

Pour les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu, le bénéfice à prendre en compte est défini par les articles L. 3324-3 et R. 3324-7 du code du travail.

ART. 1.2

Le montant total ainsi dégagé ne peut dépasser le plafond prévu à l'article L. 3324-2 du code du travail à savoir la moitié du bénéfice net comptable.

(1) L'article 1-2 de l'annexe 1 est étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'en cas d'option pour la formule dérogatoire de calcul de la participation (option 2), conformément aux dispositions de l'article L. 3324-2 du code du travail.
(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

ART. 1.3

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Si un salarié bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond susmentionné est calculé au prorata de la durée de présence.

ART. 2

Peuvent bénéficier du régime de participation instauré par l'entreprise dans le présent accord :
– tous les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, quelle qu'en soit la nature, ayant une ancienneté de 3 mois, définie conformément aux dispositions légales en vigueur et appréciée à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture du contrat de travail en cours d'exercice. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent ;
– les personnes visées au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 du code du travail, à savoir : les chefs d'entreprises ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code du commerce.

ART. 3

La répartition de la réserve entre les salariés bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, lorsqu'un bénéficiaire est absent de l'entreprise pour l'une des absences visées ci-après, le salaire pris en compte est celui qu'il aurait perçu s'il avait travaillé durant cette période. Ces périodes sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur, à savoir :
– congé maternité ;
– congé de paternité et accueil de l'enfant ;
– congé d'adoption ;
– accident du travail ou maladie professionnelle ;
– périodes d'absence pour congé de deuil ;
– périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée ;
– les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-45 du code de la santé publique.

Dans l'hypothèse où certaines sommes n'auraient pas pu être attribuées à un bénéficiaire en raison du plafond défini par l'article 1.3 du présent accord, ces sommes sont immédiatement réparties selon les mêmes modalités entre les bénéficiaires qui n'auraient pas atteint le plafond individuel, sans que cela ne puisse avoir pour effet de leur faire dépasser ce même plafond.

Si à l'issue de cette répartition, l'ensemble des bénéficiaires ont atteint le plafond des droits individuels, le reliquat demeure dans la RSP afin d'être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder un montant supérieur à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

ART. 4

Les bénéficiaires ont le choix de demander le versement immédiat de tout ou partie de leurs droits issus de la répartition de la participation. Dans ce cas, ils doivent informer la direction de leur choix dans les 15 jours suivant la date de remise de la fiche d'information individuelle de versement relative au montant de la participation.

Chaque bénéficiaire peut opter :
– soit pour le versement immédiat de tout ou partie de sa prime. Dans ce cas, le bénéficiaire est informé que la somme versée est soumise à l'impôt sur le revenu.
Le bénéficiaire concerné devra alors informer la société par écrit de sa volonté de percevoir le montant de tout ou partie de sa prime ;
– soit pour le versement de tout ou partie de cette prime sur l'un des plans :
En fonction de la situation de l'entreprise, la direction mentionnera les options retenues au moyen du document unilatéral d'adhésion :
— sur le plan d'épargne d'entreprises (PEE) dans les conditions définies par le PEE ;
— sur le plan d'épargne interentreprises (PEI) dans les conditions définies par le PEI ;
— sur le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) dans les conditions définies par le PERCO ;
— sur le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) dans les conditions définies par le PERCOI ;
— sur le nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) dans les conditions définies par le PERECO ;
— sur le nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI) dans les conditions définies par le PERECOI.

Dans ce cas, le bénéficiaire est informé que le montant versé n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu.

En l'absence de réponse du salarié bénéficiaire sur l'option choisie, les sommes seront affectées :

En l'absence de plan d'épargne retraite collectif dans l'entreprise

En totalité sur le plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou sur le plan d'épargne interentreprises (PEI), conformément au règlement du PEE ou PEI auquel adhère l'entreprise.

En présence d'un plan d'épargne retraite collectif dans l'entreprise

Selon les modalités suivantes :
– 50 % (du montant issu du calcul de la formule légale ou du montant de la formule dérogatoire s'il lui est inférieur) sur le PERCO/PERECO ou sur le PERCOI/PERECOI, conformément au règlement du plan auquel adhère l'entreprise et aux dispositions légales en vigueur.
Dans cette dernière hypothèse, pour les sommes placées sur le *PERCO* (1)/PERECO, le bénéficiaire dispose d'un droit de rétractation d'un mois à compter de la notification de sa prime de participation ;
– le solde, soit 50 % du montant légal auquel s'ajoute l'éventuel excédent d'une formule dérogatoire sur le plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou sur le plan d'épargne interentreprises (PEI conformément au règlement des plans auxquels adhère l'entreprise).

(1) Le terme « PERCO » figurant à l'avant-dernier alinéa de l'article 4 est exclu de l'extension, le droit de rétractation d'un mois qu'il prévoit ne pouvant s'appliquer qu'aux sommes affectées à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), conformément aux dispositions de l'article L. 224-20, alinéa 3, du code monétaire et financier.
(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

ART. 5

Le versement à chaque bénéficiaire des sommes issues de la participation interviendra au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice. Pour un exercice conforme à l'année civile, le versement interviendra avant le 1er juin.

Il est rappelé qu'après le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice, les droits des bénéficiaires sont majorés d'un intérêt de retard égal au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées multiplié par 1,33.

ART. 6

Pour les droits affectés au PEI ou à un PEE

Les droits versés aux bénéficiaires dont le versement immédiat n'a pas été demandé dans les conditions prévues à l'article 4 et affectés au PEI ou à un PEE ne seront exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans commençant au premier jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice auquel ils se rapportent.

Si le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration du délai de cinq ans dans les cas et conditions prévus par les dispositions légales en vigueur.

À titre indicatif, à la date de conclusion des présentes, les cas de déblocage anticipé du PEE/PEI sont les suivants :
– mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé ;
– naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
– divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
– violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire ;
– invalidité de l'intéressé, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de ses enfants ;
– décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
– rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
– création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
– aide d'un proche exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs ;
– situation de surendettement de l'intéressé ;
– installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ;
– acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux (ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel) ;
– travaux de rénovation énergétique de la résidence principale ;
– achat d'un véhicule ou cycle électrique ou à hydrogène.

Dans ce cas, conformément à l'article R. 3324-23 du code du travail, la demande de liquidation anticipée du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales, surendettement et activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, la liquidation peut intervenir à tout moment.

Pour les droits affectés au PERECOI ou à un PERECO

Les droits versés aux bénéficiaires dont le versement immédiat n'a pas été demandé dans les conditions prévues à l'article 4 et affectés au PERCO/PERCOI ou à un PERECO/PERECOI ne seront exigibles qu'à compter de l'âge de liquidation de la retraite du titulaire et conformément au règlement de ce plan et aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

À titre indicatif, à la date de conclusion des présentes, les cas de déblocage anticipé du PERECO/PERECOI sont prévus par l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, à savoir :
– décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
– invalidité de l'intéressé, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de ses enfants ;
– situation de surendettement de l'intéressé ;
– expiration des droits de l'intéressé à l'assurance chômage ;
– cessation d'activité non salariée de l'intéressé à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ;
– acquisition d'une résidence principale. Cependant, conformément aux dispositions légales, la part d'épargne issue des cotisations obligatoires et placée sur un PERECO ne peut pas être débloquée pour l'acquisition d'une résidence principale.

Les cas de déblocage anticipé du PERECO/PERECOI ou du PERCO/PERCOI sont fixés dans le règlement du dispositif, dont un exemplaire a été remis au salarié.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués, en fonction du choix effectué par le bénéficiaire.

ART. 7

ART. 7.1

Les salariés de l'entreprise sont informés du présent accord par voie d'affichage sur le panneau réservé à la communication du personnel et par tout moyen lui conférant date certaine, y compris électronique.

ART. 7.2

7.2.1 Information lors de la conclusion du contrat de travail

Lors de son embauche, le salarié est informé de l'adhésion de l'entreprise à l'accord type de participation de la branche et des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

7.2.2 Information du bénéficiaire à chaque versement lié à la participation

Conformément aux dispositions légales, la somme attribuée à un bénéficiaire au titre de la participation fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie qui mentionne :
– le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
– le montant des droits attribués à l'intéressé, et s'il y a lieu, l'organisme auquel est confié la gestion de ces droits ;
– le montant de la CSG et de la CRDS ;
– la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
– les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
– les modalités d'affectation par défaut au PERCO, PERCOI ou au PERECO, PERECOI, des sommes attribuées au titre de la participation ;
– en annexe, une note rappelant les modalités de calcul et de répartition prévues par l'accord type de participation.

Dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, chaque bénéficiaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Sauf opposition du bénéficiaire, ces informations peuvent être communiquées par voie dématérialisée dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.2.3 État récapitulatif transmis aux salariés ayant quitté l'entreprise

Lorsque le calcul et la répartition de la RSP interviennent après que les salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, la fiche prévue dans le présent article et la note sont également transmises par courrier à la dernière adresse indiquée par ces anciens salariés à l'employeur pour les informer de leurs droits.

7.2.4 Information régulière des bénéficiaires

En vertu de la convention conclue avec l'employeur, l'organisme gestionnaire du dispositif d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise (PEE/PEI, PERCO/PERCOI, PERECO/PERECOI) en qualité de teneur de registre, enverra directement aux salariés bénéficiaires, au moins une fois par an, un relevé de compte individuel comportant la composition et la valorisation des avoirs détenus et leurs dates de disponibilité. Ces informations sont également mises à la disposition des bénéficiaires concernés sur Internet.

ART. 8

Si l'entreprise est dotée d'un CSE

Dans les 6 mois de la clôture de chaque exercice, la direction présente au CSE, un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Si l'entreprise ne dispose pas d'un CSE

Dans les 6 mois suivant la clôture de chaque exercice, la direction adresse à chaque salarié, un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

ART. 9

Option 1 : lorsque l'entreprise opte pour la formule légale de la RSP

L'entreprise ayant opté pour la formule légale, le présent accord de participation est conclu pour une durée indéterminée et au plus tard avant la fin de l'exercice suivant celui au cours duquel les droits des salariés sont nés.

Option 2 : lorsque l'entreprise opte pour la formule dérogatoire de la RSP

L'entreprise ayant adopté pour la formule dérogatoire, le présent accord de participation est conclu avant le terme du sixième mois du premier exercice social d'application et pour une durée déterminée.

Son terme est fixé à la fin de la période pour laquelle le dernier exercice d'application doit se clôturer au plus tard le 29 novembre 2028.

ART. 10

Une fois signée par la direction, l'adhésion au présent accord type d'entreprise fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités compétente selon les modalités prévues aux articles L. 3323-4 et D. 3345-1 à D. 3345-4 du code du travail par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Enfin, en complément des dispositions prévues à l'article 7 du présent accord, il est transmis au CSE s'il y a lieu, conformément à l'article L. 2262-5 du code du travail.

ART. 11

Les termes du présent accord ont été arrêtés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à sa date de conclusion.

En cas d'évolution de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

ART. 12

Les options choisies par l'entreprise lors de son adhésion pourront être révisées par un avenant dans les mêmes formes que son adhésion, avenant qui devra être déposé auprès de l'administration au moins 6 mois avant la fin de la moitié de l'exercice au cours duquel les droits sont calculés pour pouvoir s'appliquer à l'exercice en cours. Au-delà de cette période, l'avenant modifiant les options choisies prendra effet à l'exercice suivant. À cette fin, l'entreprise utilisera le document unilatéral d'adhésion (annexe II).

ART. 13

L'adhésion au présent accord type de participation pourra être dénoncée par la direction dans les conditions prévues à l'article D. 3323-8 du code du travail et en tout état de cause, après une année au moins d'application de l'accord.

La dénonciation devra faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet, qui devra être effectué au plus tard trois mois avant sa date d'effet. Toute dénonciation effectuée avant la fin de la moitié de l'exercice de calcul pourra prendre effet pour l'exercice en cours ; toute dénonciation effectuée au-delà de cette période prendra effet à l'exercice suivant.

Fait à ....., le .....

Pour la société ..... (préciser la dénomination sociale)

Nom ..... Prénom .....

Qualité .....

Signature.

ART.

NB. : Il est rappelé que la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit que l'employeur qui souhaite instaurer un régime de participation au sein de l'entreprise doit mettre en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE). Tout régime de participation doit prévoir la possibilité pour le salarié d'affecter les sommes issues de la réserve spéciale de participation (RSP) à ce type de plan.
En outre, la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise ouvre la possibilité à la branche de conclure un accord agréé prévoyant un calcul de la réserve spéciale de participation moins favorable que la formule légale. Afin de favoriser la mise en place de ce dispositif facultatif dans les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord permet aux employeurs concernés d'opter :
– soit pour la formule légale (option1) ;
– soit pour la formule dérogatoire (option 2).
Lors de son adhésion au moyen du formulaire ci-dessous, l'employeur devra choisir l'une de ces deux options.

Document unilatéral d'adhésion à l'accord de participation de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC : 3237)
Entreprise de moins de 50 salariés

Raison sociale : .....
N° SIRET : .....
Code NAF : .....
Effectifs salariés : .....
Exercice : □ année civile □ autre (préciser) : .....
Adresse du siège social : .....
Représentant légal : .....
Qualité : .....
Téléphone fixe : .....
E-mail : .....

L'entreprise adhère à l'accord de participation de branche (en annexe) à compter de l'exercice commençant le : .....

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

1. Formule de calcul :
Option 1 : formule de calcul légale □
ou
Option 2 : formule de calcul dérogatoire □

2. Affectation de la participation : l'entreprise adhère :
□ au PEI de branche ;
□ au PERECO-I de branche.
Dans ce cas, joindre le document d'adhésion.
□ à un autre PEE ;
□ et/ou un autre PERECO ou PERCO.

3. Durée de l'adhésion à l'accord de participation de branche :
□ Durée indéterminée si l'entreprise opte pour la formule légale de RSP ;
□ Durée déterminée si l'entreprise opte pour la formule dérogatoire de RSP. Son terme est fixé au dernier exercice d'application qui doit se clôturer au plus tard le 29 novembre 2028 (cf. article 9 de l'accord).

4. Modalités de suivi et d'information des salariés (art. 8 de l'accord) :
Présence d'un CSE : oui □ non □.
Lieu, date, qualité et signature du représentant légal (cachet) :

(Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du ministère du travail, www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr accompagné de l'accord type de branche paraphé.)

ART.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche entendent faciliter la mise en place d'un régime de participation dans les entreprises d'au moins 50 salariés assujetties à cette obligation, conformément aux articles L. 3321-1 à L. 3326-2 du code du travail. Il est notamment rappelé que ce seuil d'effectifs se calcule selon les modalités de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale et qu'il doit être atteint pendant cinq années consécutives.

Le présent titre met à disposition de ces entreprises un accord type de participation de branche.

Il a pour objet d'aider ces entreprises en leur permettant, si elles le souhaitent, d'adhérer directement à l'« accord type » figurant en annexe 3 du présent titre, adapté aux métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et conforme aux dispositions du code du travail.

L'adhésion au présent accord les dispense de rédiger un accord de participation spécifique dans leur entreprise et s'effectue au niveau de l'entreprise selon l'une des modalités de conclusion d'un accord de participation prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail, à savoir :
1° Par accord entre l'employeur et les délégués syndicaux ;
2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
3° Par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
4° Ou par ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, le cas échéant sur demande conjointe de l'employeur et s'ils existent dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou du CSE.

L'adhésion au présent accord implique de se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, information des bénéficiaires, mesures de publicité, etc.)

Lorsque des choix sont proposés aux entreprises par le présent accord, celles-ci devront mentionner lors de leur adhésion ceux retenus.

Une fois négocié, complété et signé, l'accord d'adhésion est déposé par l'employeur sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. Les formalités de dépôt doivent obligatoirement intervenir avant le 1er versement.

ART.

Mise en place de la participation dans les entreprises de 50 salariés et plus

NB. : Il est rappelé que la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit que l'employeur qui souhaite instaurer un régime de participation au sein de l'entreprise doit mettre en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE). Tout régime de participation doit prévoir la possibilité pour le salarié d'affecter les sommes issues de la réserve spéciale de participation (RSP) à ce type de plan.

ART.

Entre les soussignés :

La société ..... (dénomination sociale), ... (structure juridique) au capital social de ..... euros, dont le siège social est situé ....., immatriculée au registre du commerce et des sociétés de ..... sous le numéro ....., dûment représentée par son représentant légal ..... (Nom, prénom, qualité).

D'une part,

Et :
Les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales :
(Nom des délégués syndicaux et des organisations syndicales signataires)
.....
.....
.....
ou
Les salariés mandatés par les organisations syndicales :
(Nom des salariés signataires mandatés par les organisations syndicales)
.....
.....
.....
ou
Le comité social et économique (CSE) représenté par M. ....., mandaté à cet effet par les élus lors de la réunion du ..... (selon procès-verbal en date du ....., annexé aux présentes)
ou
L'ensemble du personnel de l'entreprise consulté par référendum et statuant à la majorité des deux tiers, le ..... dont l'accord a été recueilli par signature de la feuille d'émargement annexée au présent accord.

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin d'associer les salariés au partage de la valeur, la direction a souhaité mettre en place un régime de participation en appliquant l'accord type agréé, instauré par la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), dont les dispositions sont adaptées aux entreprises du secteur.

Ce dispositif d'épargne salariale permet de redistribuer collectivement aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise. Il prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation.

Article 1er
Modalités de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

Article 1.1
Montant de la RSP

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail selon la formule suivante :

$$RSP = 1/2\ (B - 5\ \%\ C) \times (S/VA)$$

Dans cette formule :

B représente le bénéfice net fiscal de l'entreprise, c'est-à-dire le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou au taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant, et éventuellement augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du code du travail.

Pour les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu, le bénéfice à prendre en compte est défini par les articles L. 3324-3 et R. 3324-7 du code du travail ;
C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liés au capital est pris en compte pro rata temporis ;

S représente les salaires de l'entreprise, déterminés selon les règles prévues pour le calcul des revenus d'activité au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et versés au cours de l'exercice ;

VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats :
– charges de personnel ;
– impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
– charges financières ;

– dotations de l'exercice aux amortissements ;
– dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
– résultat courant avant impôts.

Article 1.2

Plafond collectif (1)

Le montant total ainsi dégagé ne peut dépasser le plafond prévu à l'article L. 3324-2 du code du travail à savoir la moitié du bénéfice net comptable.

Article 1.3
Plafonds individuels applicables

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Si un salarié bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond susmentionné est calculé au prorata de la durée de présence.

Article 2
Salariés bénéficiaires

Peuvent bénéficier du régime de participation instauré par l'entreprise dans le présent accord type de branche :

Tous les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, quelle qu'en soit la nature, ayant une ancienneté de 3 mois, définie conformément aux dispositions légales en vigueur et appréciée à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture du contrat de travail en cours d'exercice. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont prises en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Article 3
Répartition entre les bénéficiaires

La répartition de la réserve entre les salariés bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, lorsqu'un bénéficiaire est absent de l'entreprise pour l'une des absences visées ci-après, le salaire pris en compte est celui qu'il aurait perçu s'il avait travaillé durant cette période. Ces périodes sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur, à savoir :
– congé maternité ;
– congé de paternité et accueil de l'enfant ;
– congé d'adoption ;
– accident du travail ou maladie professionnelle ;
– périodes d'absence pour congé de deuil ;
– périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée ;
– les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-45 du code de la santé publique.

Dans l'hypothèse où certaines sommes n'auraient pas pu être attribuées à un salarié en raison du plafond défini par le présent article, ces sommes sont immédiatement réparties selon les mêmes modalités entre les salariés qui n'auraient pas atteint le plafond individuel, sans que cela ne puisse avoir pour effet de leur faire dépasser ce même plafond.

Si à l'issue de cette répartition, l'ensemble des salariés ont atteint le plafond des droits individuels, le reliquat demeure dans la RSP afin d'être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder un montant supérieur à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 4
Options de versement

Les salariés bénéficiaires ont le choix de demander le versement immédiat de tout ou partie de leurs droits issus de la répartition de la participation. Dans ce cas, ils doivent informer la direction de leur choix dans les 15 jours suivant la date de remise de la fiche d'information individuelle de versement relative au montant de la participation.

Chaque salarié bénéficiaire peut opter :
– soit pour le versement immédiat de tout ou partie de sa prime. Dans ce cas, le salarié bénéficiaire est informé que la somme versée est soumise à l'impôt sur le revenu.
Le salarié concerné devra alors informer la société par écrit de sa volonté de percevoir le montant de tout ou partie de sa prime ;
– soit pour le versement de tout ou partie de cette prime sur l'un des plans :
L'accord d'adhésion précisera les options retenues par la direction en fonction de la situation de l'entreprise :
— sur le plan d'épargne d'entreprises (PEE) dans les conditions définies par le PEE ;
— sur le plan d'épargne interentreprises (PEI) dans les conditions définies par le PEI ;
— sur le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) dans les conditions définies par le PERCO ;

— sur le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) dans les conditions définies par le PERCOI ;
— sur le nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) dans les conditions définies par le PERECO ;
— sur le nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI) dans les conditions définies par le PERECOI.
Dans ce cas, le salarié bénéficiaire est informé que le montant versé n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu.

En l'absence de réponse du salarié bénéficiaire sur l'option choisie, les sommes seront affectées :

En l'absence de plan d'épargne retraite collectif dans l'entreprise

En totalité sur le plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur le plan d'épargne interentreprises (PEI), conformément au règlement du PEE ou PEI auquel adhère l'entreprise.

En présence d'un plan d'épargne retraite collectif dans l'entreprise

Selon les modalités suivantes :
– 50 % du montant sur le PERCO/PERECO ou sur le PERCOI/PERECOI, conformément au règlement du plan auquel adhère l'entreprise et aux dispositions légales en vigueur.
Pour la quote-part affectée au PERECOI ou un autre PERECO, le salarié bénéficie d'un droit de rétractation d'un mois à compter de la notification de sa prime de participation ;
– le solde, soit 50 % sur le plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur le plan d'épargne interentreprises (PEI) conformément au règlement du plan auquel adhère l'entreprise.

Article 5
Date de versement

Le versement à chaque bénéficiaire des sommes issues de la participation interviendra au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice. Pour un exercice conforme à l'année civile, le versement interviendra avant le 1er juin.

Il est rappelé qu'après le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice, les droits des bénéficiaires sont majorés d'un intérêt de retard égal au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées multiplié par 1,33.

Article 6
Indisponibilité des droits issus de la réserve spéciale de participation et déblocages anticipés

Pour les droits affectés au PEI ou à un PEE

Les droits versés aux bénéficiaires dont le versement immédiat n'a pas été demandé dans les conditions prévues à l'article 4 et affectés au PEI ou à un PEE ne seront exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans commençant au premier jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice auquel ils se rapportent.

Si le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration du délai de cinq ans dans les cas et conditions prévus par les dispositions légales en vigueur.

À titre indicatif, à la date de conclusion des présentes, les cas de déblocage anticipé du PEE/PEI sont les suivants :
– mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé ;
– naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
– divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
– violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire ;
– invalidité de l'intéressé, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de ses enfants ;
– décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
– rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
– création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
– aide d'un proche exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs ;
– situation de surendettement de l'intéressé ;
– installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ;
– acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux (ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel) ;
– travaux de rénovation énergétique de la résidence principale ;
– achat d'un véhicule ou cycle électrique ou à hydrogène.

Dans ce cas, conformément à l'article R. 3324-23 du code du travail, la demande de liquidation anticipée du salarié bénéficiaire doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales, surendettement et activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, la liquidation peut intervenir à tout moment.

Pour les droits affectés au PERECOI ou à un PERECO

Les droits versés aux bénéficiaires dont le versement immédiat n'a pas été demandé dans les conditions prévues à l'article 4 et affectés au PERECOI ou à un PERECO ne seront exigibles qu'à compter du jour de liquidation de la retraite du titulaire et conformément au règlement de ce plan et aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Les cas de déblocage anticipé du PERECO/PERECOI sont fixés dans le règlement du dispositif, dont un exemplaire a été remis au salarié.

À titre indicatif, à la date de conclusion des présentes, les cas de déblocage anticipé du PERECO/PERECOI sont prévus par l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, à savoir :
– décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
– invalidité de l'intéressé, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de ses enfants ;
– situation de surendettement de l'intéressé ;
– expiration des droits de l'intéressé à l'assurance chômage ;
– cessation d'activité non salariée de l'intéressé à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ;
– acquisition d'une résidence principale. Cependant, conformément aux dispositions légales, la part d'épargne issue des cotisations obligatoires et placée sur un PERECO ne peut pas être débloquée pour l'acquisition d'une résidence principale.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués, en fonction du choix effectué par le salarié.

Article 7
Information des salariés

Article 7.1
Information collective

Les salariés de l'entreprise sont informés du présent accord par voie d'affichage sur le panneau réservé à la communication du personnel et par tout moyen lui conférant date certaine, y compris électronique.

Article 7.2
Information individuelle

Article 7.2.1
Information lors de la conclusion du contrat de travail

Lors de son embauche, le salarié est informé de l'adhésion de l'entreprise à l'accord type de participation de la branche et des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

Article 7.2.2
Information du salarié à chaque versement lié à la participation

Conformément aux dispositions légales, la somme attribuée à un salarié au titre de la participation fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie qui mentionne :
– le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
– le montant des droits attribués à l'intéressé, et s'il y a lieu, l'organisme auquel est confié la gestion de ces droits ;
– le montant de la CSG et de la CRDS ;
– la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
– les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
– les modalités d'affectation par défaut au PERCO, PERCOI ou au PERECO, PERECOI, des sommes attribuées au titre de la participation ;
– en annexe, une note rappelant les modalités de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Sauf opposition du salarié, ces informations peuvent être communiquées par voie dématérialisée dans le respect des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Dans les 6 mois suivant la clôture de chaque exercice, la direction présente un rapport au CSE. Ce rapport comporte notamment :
– les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé ;
– des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

À défaut de CSE, ce rapport est adressé à chaque salarié.

Article 7.2.3
État récapitulatif transmis aux salariés ayant quitté l'entreprise

Lorsque le calcul et la répartition de la RSP interviennent après que les salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, la fiche prévue dans le présent article et la note sont également transmises par courrier à la dernière adresse indiquée par ces anciens salariés à l'employeur pour les informer de leurs droits.

Article 7.2.4
Information régulière des bénéficiaires

En vertu de la convention conclue avec l'employeur, l'organisme gestionnaire du dispositif d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise (PEE/PEI, PERCO/PERCOI, PERECO/PERECOI) en qualité de teneur de registre, enverra directement aux salariés bénéficiaires, au moins une fois par an, un relevé de compte individuel comportant la composition et la valorisation des avoirs détenus et leurs dates de disponibilité. Ces informations sont également mises à la disposition des salariés concernés sur Internet.

Article 8
Suivi de l'application de l'accord de participation

Si l'entreprise est dotée d'un CSE

Dans les 6 mois de la clôture de chaque exercice, la direction présente au CSE, un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Si l'entreprise ne dispose pas d'un CSE

Dans les 6 mois suivant la clôture de chaque exercice, la direction adresse à chaque salarié, un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article 9
Durée de l'accord de participation

Le présent accord de participation est conclu pour une durée indéterminée à compter de l'exercice ouvert le .....

Article 10
Publicité. Dépôt

Une fois signée, l'adhésion au présent accord type de participation fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente selon les modalités prévues aux articles L. 3323-4 et D. 3345-1 à D. 3345-4 du code du travail par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire de l'accord d'adhésion et de l'accord type de participation de branche sont également remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Article 11
Évolution réglementaire. Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à sa date de conclusion.

En cas d'évolution de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

Article 12
Révision d'une ou plusieurs options retenues dans l'accord type de participation

Les options choisies par l'entreprise lors de son adhésion pourront être révisées par un avenant dans les mêmes formes que son adhésion, avenant qui devra être déposé auprès de l'administration au moins 6 mois avant la fin de la moitié de l'exercice au cours duquel les droits sont calculés pour pouvoir s'appliquer à l'exercice en cours. Au-delà de cette période, l'avenant modifiant les options choisies prendra effet à l'exercice suivant.

Article 13
Dénonciation de l'adhésion

L'adhésion au présent accord type de participation pourra être dénoncée par la direction dans les conditions prévues à l'article D. 3323-8 du code du travail et en tout état de cause, après une année au moins d'application de l'accord.

La dénonciation devra faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet, qui devra être effectué au plus tard trois mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet à l'exercice suivant.

Toute dénonciation effectuée avant la fin de la moitié de l'exercice de calcul pourra prendre effet pour l'exercice en cours ; toute dénonciation effectuée au-delà de cette période prendra effet à l'exercice suivant.

Fait à ....., le.....

Suivent les signatures des parties.

(1) L'article 1-2 de l'annexe 3 est exclu de l'extension, le plafond prévu à l'article L. 3324-2 du code du travail ne pouvant être appliqué qu'en cas de calcul de la réserve spéciale de participation sur la base d'une formule dérogatoire.
(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

ART.

Afin de permettre aux entreprises de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) d'associer les salariés au partage de la valeur, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives ont souhaité faciliter le recours des employeurs à un régime de participation.

Ce dispositif d'épargne salariale permet de redistribuer collectivement aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise. Il prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation.

Si, conformément à l'article L. 3322-2 du code du travail, la participation est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les entreprises ne remplissant pas ces critères peuvent, si elles le souhaitent, instituer un tel régime.

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 3322-9 du code du travail, qui permet à toute entreprise de faire application d'un accord de participation conclu au niveau de la branche dès lors que ce dernier est agréé par l'administration.

Dans ce cadre, pour en simplifier la mise en place, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont décidé de négocier et conclure un accord :
– permettant aux entreprises de moins de 50 salariés d'instaurer un régime de participation facultatif, en adhérant directement à l'accord type relatif à la participation (annexe 1 du titre II), au moyen du document unilatéral d'adhésion (annexe 2 du titre II), établis suivant l'article L. 2232-10-1 du code du travail et selon les modalités prévues dans le titre II. En outre, cet accord type prévoit pour ces entreprises des dispositions spécifiques envisagées par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise ;
– et d'accompagner les entreprises de 50 salariés ou plus qui le souhaitent dans la négociation d'un accord de participation, conformément aux dispositions du titre II du livre III de la 3e partie du code du travail (titre III). À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives ont souhaité mettre à leur disposition un accord type.

Par conséquent, les entreprises, qui le souhaitent, pourront instituer un régime de participation en s'appuyant :
– sur les dispositions du titre II pour les entreprises de moins de 50 salariés, ces dernières prévoyant des stipulations spécifiques indiquant les différents choix laissés à l'employeur dans l'accord type de participation (annexe 1) et le document unilatéral d'adhésion (annexe 2) ;
– et sur le titre III pour celles d'au moins 50 salariés. Dans ce cas, elles devront conclure un accord collectif dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail, en se référant aux dispositions du titre III du présent accord leur permettant d'appliquer l'accord type prévu en annexe 3.

Le document unilatéral d'adhésion ou l'accord d'adhésion signés font l'objet d'un dépôt par l'entreprise auprès de l'autorité administrative compétente conformément aux modalités prévues à l'article L. 3323-4 du code du travail.

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions conventionnelles ayant le même objet, existantes antérieurement, y compris celles prévues avant la scission de la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

SECTION 19

Avenant : Accord du 21 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet la définition du règlement du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises de branche (PERECOI de branche) conformément aux dispositions légales rappelées ci-avant notamment l'article L. 224-16 du code monétaire et financier et de l'article L. 3334-4 du code du travail. Ce PERECOI de branche est ainsi mis à disposition des entreprises qui souhaitent y adhérer, soit en lien avec l'application des dispositifs d'intéressement et/ou de participation proposés par la branche, soit en lien avec des dispositifs qui leur sont propres.

ART. 2

Le champ d'application du présent accord recouvre les entreprises qui appliquent la convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), sous réserve qu'elles emploient au moins un salarié en sus du dirigeant.

ART. 3

Dès lors que le présent plan est agréé par l'administration conformément à l'article L. 3345-4 du code du travail, les entreprises concernées par le champ d'application défini à l'article 2 peuvent, si elles le souhaitent, y adhérer selon l'une des dispositions suivantes :
– les entreprises de moins de 50 salariés peuvent adhérer unilatéralement de manière simplifiée au présent plan, par la signature du document unilatéral d'adhésion annexé au présent accord.
Ces entreprises expriment les choix qu'elles retiennent, parmi ceux proposés dans le présent accord, au moyen de ce document unilatéral d'adhésion ;
– les entreprises de 50 salariés et plus souhaitant adhérer au plan ont le choix entre trois modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur à savoir :
— par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
— ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
— ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Ces entreprises expriment les choix qu'elles retiennent, parmi ceux proposés dans le présent accord, dans leur accord d'adhésion.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent aussi adhérer au plan selon l'une des modalités prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus.

L'entreprise qui adhère au plan est légalement tenue, pour bénéficier elle-même et faire bénéficier ses salariés des exonérations sociales et fiscales attachées au PERECOI, d'en informer la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dont elle relève, en déposant son acte d'adhésion (document unilatéral ou accord) sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail et de l'emploi. Si l'adhésion intervient dans le cadre d'un accord, celui-ci doit également être déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

L'entreprise informe ensuite l'établissement teneur de compte et gestionnaire du PERECOI désigné à l'article 7 ci-après de cette adhésion en lui transmettant le document unilatéral ou l'accord. Cet organisme lui communiquera alors les différentes formalités administratives à effectuer pour adhérer à la convention de tenue de comptes.

Enfin, l'entreprise informera aussi le secrétariat de la branche de son adhésion au plan.

ART. 4

Tous les salariés de l'entreprise qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de trois mois à la date du premier versement peuvent bénéficier du présent règlement.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

En application de l'article L. 3332-2 du code du travail, dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce), ou s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont bénéficiaires du PERECOI.

Il est précisé que les chefs d'entreprises, sont bénéficiaires sous réserve que l'entreprise emploie au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l'année civile précédente, qu'elle ne dépasse pas le seuil de 250 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives et que ce salarié n'exerce pas de fonctions de dirigeant.

Situation des anciens salariés

Le cas échéant, lorsque le versement de la prime individuelle d'intéressement ou de participation au titre de la dernière période d'activité du bénéficiaire au sein de l'entreprise, ou de la prime de partage de la valeur, intervient après son départ de l'entreprise, le bénéficiaire peut affecter cette dernière prime individuelle au plan.

Les bénéficiaires qui quittent l'entreprise et qui n'ont accès à aucun autre plan d'épargne retraite d'entreprise collectif peuvent continuer à effectuer des versements sur le présent plan de l'entreprise. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise.

Les salariés retraités ou préretraités peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs.

Les salariés ayant quitté l'entreprise ne peuvent plus prétendre à l'abondement éventuel de l'entreprise et doivent s'acquitter des frais de tenue de compte.

ART. 5

ART. 5.1

L'alimentation du PERECOI est assurée au moyen des sources suivantes qui sont affectées à un compartiment distinct selon leur nature, chaque compartiment étant soumis à un régime fiscal et social spécifique. Au sein de chaque compartiment, les versements tels que prévus ci-après sont employés à la souscription de parts ou de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) définis à l'article 6 du présent accord.

Compartiment 1

Versements volontaires déductibles et non déductibles des bénéficiaires du plan.

Compartiment 2 :

– versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement) ;
– affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
– affectation totale ou partielle du supplément de participation ;
– affectation totale ou partielle des sommes issues de la prime d'intéressement ;
– affectation totale ou partielle du supplément d'intéressement ;
– affectation totale ou partielle de la prime de partage de la valeur ;
– versement de jours de repos non pris en l'absence de CET ;
– transfert des droits gérés dans un compte épargne-temps (CET).

Compartiment 3

Transferts de sommes correspondant à des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, en provenance de plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

Tous les compartiments

Dans le respect de la nature des sommes propres à chaque compartiment, les transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale et/ou d'épargne retraite.

ART. 5.2

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou périodiques sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion du bénéficiaire au plan.

Les versements volontaires devront être de minimum 15 euros par support de placement (art. R. 3332-9 du code du travail). Ce montant minimum ne concerne ni les versements de primes d'intéressement, ni de quotes-parts de participation.

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts.

Il est rappelé que, sauf demande expresse des bénéficiaires de ne pas bénéficier de leur déductibilité, les versements volontaires sont déductibles du revenu professionnel imposable dans les conditions et limites définies par la règlementation.

Le plafond de déductibilité au titre de l'épargne retraite est indiqué sur l'avis d'impôt des bénéficiaires.

Il est rappelé enfin que les plafonds annuels de versements volontaires définis à l'article L. 3332-10 du code du travail ne sont pas applicables aux versements des épargnants réalisés au sein du présent plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprise.

ART. 5.3

Le PERECOI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application d'un accord de participation en vigueur dans l'entreprise.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la quote-part de participation issue de la formule de calcul légal prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail est affectée pour moitié au PERECOI en gestion pilotée sur le profil « Équilibré horizon retraite », le solde étant affecté au PEE ou au PEI conformément au règlement du PEE ou du PEI.

En application du troisième alinéa de l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif par défaut, le bénéficiaire peut demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire. L'éventuel abondement de l'entreprise lui est alors reversé.

Les sommes affectées à ce titre au plan bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond de la sécurité sociale.

Le PERECOI peut être alimenté par le versement d'un supplément de participation.

ART. 5.4

Le PERECOI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application d'un accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Les sommes affectées à ce titre au plan bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond de la sécurité sociale.

Le PERECOI peut être alimenté par le versement d'un supplément d'intéressement.

ART. 5.5

Le plan peut être alimenté à la demande des bénéficiaires par le versement de tout ou partie de la prime de partage de la valeur attribuée en application de l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 modifié par l'article 9 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise. Le montant et le régime fiscal de cette prime sont soumis aux dispositions en vigueur au moment de son attribution.

ART. 5.6

Le plan peut être alimenté par le versement des droits inscrits sur un CET si l'accord d'entreprise l'instituant permet leur versement au PERECOI, ou en application de l'article 5.3 de l'accord de branche du 16 septembre 2024 relatif au compte épargne-temps. Conformément au 18b bis de l'article 81 du code général des impôts, les droits inscrits à un compte épargne-temps et transférés dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif sont exonérés de charges sociales (exonérations partielles) et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

ART. 5.7

Le PERECOI peut être, sous certaines conditions (notamment en absence de CET dans l'entreprise), alimenté par le versement des sommes correspondant à 10 jours de repos non pris dans les conditions fixées au 18b bis de l'article 81 du code général des impôts :
– le congé annuel ne peut être affecté au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables ;
– les jours versés dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif sont exonérés, sous certaines conditions, de cotisations de sécurité sociale partielles et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

ART. 5.8

Le PERECOI peut être alimenté par les droits constitués sur d'autres plans d'épargne salariale, plans d'épargne d'entreprises (PEE, PEG, PEI), PERCO relevant de l'article L. 3334-1 du code du travail ou tout PER relevant de l'article L. 224-1 et suivant du code monétaire et financier en application de l'article L. 224-40 du même code.

Les sommes transférées sont alors affectées aux compartiments rappelés à l'article 5.1 ci-avant selon la nature de leur provenance.

ART. 5.9

5.9.1. Abondement minimum obligatoire

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation de parts des bénéficiaires.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

5.9.2. Abondement complémentaire facultatif

En sus de la prise en charge obligatoire des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte des bénéficiaires, l'entreprise peut, si elle le souhaite, compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement complémentaire.

L'entreprise effectue ses choix lors de son adhésion au présent plan et les précise dans l'acte d'adhésion (document unilatéral ou accord) selon les modalités ci-après.

Conformément à la législation, cet abondement complémentaire est modulable selon une règle générale applicable collectivement à tous les bénéficiaires. La modulation ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération. Il ne peut être ni individualisé, ni résulter de l'appréciation portée sur un bénéficiaire. Enfin, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du présent plan d'épargne, ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles.

Plafonds légaux d'abondement

Dans tous les cas, le montant annuel d'abondement brut par bénéficiaire ne peut dépasser le triple des versements du bénéficiaire (300 % de l'ensemble des versements du salarié) ni excéder le plafond légal en vigueur en vertu de l'article R. 3334-2 du code du travail soit 16 % du plafond annuel de sécurité sociale à la date de signature du présent plan.

Lors de son adhésion au présent plan, l'entreprise précise dans son acte d'adhésion (document unilatéral ou accord ainsi que le bulletin d'adhésion au teneur de compte) ses choix parmi ceux proposés ci-après :

L'entreprise décide d'abonder :
☐ les versements volontaires et/ou
☐ la participation et/ou
☐ l'intéressement et/ou
☐ les suppléments éventuels de participation ou d'intéressement et/ou
☐ la prime de partage de la valeur et/ou
☐ les droits transférés d'un CET ou issus des jours de repos non pris.

L'entreprise décide d'appliquer l'un des taux d'abondement suivants, en % du versement du bénéficiaire :
☐ abondement de 10 % du versement du bénéficiaire ;
☐ 20 % ;
☐ 30 % ;
☐ 40 % ;
☐ 50 % ;
☐ 100 % ;
☐ 150 % ;
☐ 200 % ;
☐ 300 %.

L'entreprise décide d'appliquer le plafond d'abondement annuel par bénéficiaire :
☐ 100 € ;
☐ 200 € ;
☐ 300 € ;
☐ 500 € ;
☐ 1 000 € ;
☐ 2 000 € ;
☐ plafond légal de 16 % du PASS.

L'abondement est versé concomitamment au versement du bénéficiaire, ou au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Si l'entreprise veut modifier par la suite ses règles d'abondement, elle procède à un avenant à son adhésion dans les mêmes formes que son adhésion initiale. Tout avenant concernant l'abondement ne peut avoir d'effet rétroactif.

5.9.3. Versement unilatéral de l'entreprise ou abondement d'amorçage ou périodique

Compte tenu de la diversité des entreprises susceptibles d'appliquer l'accord, cette disposition est applicable pour les entreprises qui adhèrent selon l'une des modalités prévues pour les entreprises de plus de 50 salariés telles que rappelées à l'article 3 ci-avant.

En application de l'article L. 3324-6 du code du travail, l'entreprise peut effectuer un versement unilatéral initial en un ou plusieurs versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des bénéficiaires.

Le montant total annuel de ces versements ne peut excéder 3 000 €.

Cette limite est portée à 6 000 €, pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu au titre du même exercice que celui du versement dudit versement unilatéral :
– un accord d'intéressement, pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ;
– un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation.

Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond annuel d'abondement prévu par la règlementation (16 % du PASS).

L'entreprise précise lors de son adhésion ses choix :
□ versement d'amorçage initial à la mise en place du plan ;
□ versement à une fréquence annuelle ;
□ versement à une fréquence semestrielle.

Ainsi que le montant afférent.

Les dispositions du présent article 5.9 sont définies en vertu de la législation et la règlementation en vigueur à la date de signature du présent plan. Dans l'hypothèse où ces dispositions seraient modifiées, les dispositions nouvelles seront réputées s'y substituer dès lors qu'elles sont applicables de droit.

ART. 6

Les versements tels que prévus à l'article 5 sont employés à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) avec deux modes de gestion : la gestion libre et la gestion pilotée.

Les sommes affectées au plan sont, dans un délai de quinze jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire (ou en cas de placement par défaut en l'absence de réponse du bénéficiaire) ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise, employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) multi-entreprises régis par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier.

Le PERECOI propose au minimum trois FCPE présentant des orientations de gestion et des profils d'investissement différents dont un FCPE solidaire et un FCPE labelisé.

Il revient aux bénéficiaires de choisir entre :
– une gestion « libre » : à cet effet, ils pourront choisir eux-mêmes leurs supports de placement parmi les FCPE définis au PERECOI ;
– une gestion « pilotée » : une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers. À cet effet, le PERECOI de branche propose une grille unique de profil de gestion pilotée à savoir le profil « Équilibré horizon retraite ».

Les bénéficiaires exprimeront leur choix entre ces deux types de gestion lors de chaque versement dans le plan. Ils peuvent ensuite modifier leurs choix de gestion. Les bénéficiaires peuvent choisir et cumuler les deux modes de gestion : une gestion libre et un mode de gestion pilotée.

Dans le cadre de la gestion libre, le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance, et à tout moment de l'année entre les FCPE du plan.

À défaut de choix explicite d'affectation de son versement exprimé par le bénéficiaire, les sommes concernées seront investies dans la grille de gestion pilotée de profil « Équilibré horizon retraite ». Il en est notamment ainsi pour les sommes versées par défaut au titre de la participation conformément à l'article 5.3 ci-avant.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE ainsi que les acteurs de chaque fonds (gestionnaire, dépositaire ...) sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans leurs documents d'informations clés (DIC) lesquels sont annexés au présent accord.

Les coûts récurrents (anciennement frais courants) de chaque FCPE figurent dans leurs DIC et les frais de gestion maximum applicables à chaque FCPE sont précisés dans leurs règlements.

Société de gestion des FCPE et du PERECOI

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par SIENNA gestion : siège social : 21, boulevard Haussmann, 75009 Paris, N° agrément AMF : GP-97020 en date du 13 mars 1997, société anonyme au capital de 9 824 748 €, RCS : 320 921 828 Paris.

Acteurs des fonds

Les intervenants ou acteurs de chaque FCPE dont les dépositaires sont indiqués dans les documents d'information clés respectifs annexés au présent accord.

FCPE ouverts aux souscriptions en gestion libre

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds « solidaire » Fonds « labelisé »
EPSENS monétaire	Part A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable standard	CIES
EPSENS obligations	Part A	Obligations et autres titres de créances libellés en euro	CIES
EPSENS équilibre solidaire	Part A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires) Fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier	CIES Solidaire
EPSENS actions internationales	Part A	Actions internationales	N/ A
EPSENS actions PME-ETI	Part A	Actions internationales	ISR
SIENNA sélection actifs privés	Part A	Sans classification	N/ A

FCPE constituant la gestion pilotée

Les FCPE proposés dans le cadre de la gestion pilotée sont les suivants :

FCPE retenus	Libellé de la part	Classification AMF	Fonds « solidaire » Fonds « labelisé »
EPSENS monétaire	Part A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable standard	Label CIES

EPSENS obligations	Part A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	Label CIES
EPSENS équilibre solidaire	Part A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires) Fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier	Label CIES Label FINANSOL Solidaire
EPSENS actions internationales	Part A	Actions internationales	N/ A
EPSENS bas carbone	Part A	Actions de pays de la zone euro	Label CIES
EPSENS actions PME-ETI	Part A	Actions internationales	N/ A
SIENNA sélection actifs privés	Part A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires)	N/ A

Capitalisation des revenus

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Principes de la gestion pilotée

La gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du bénéficiaire.

Les avoirs et les versements sont investis selon une grille d'allocation d'actifs, établie par la société de gestion à partir des 7 FCPE listés ci-dessus – comportant les classes d'actifs suivants : monétaire, obligataire et actions.

Cette gestion repose sur des arbitrages automatiques définis en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à la date théorique du départ à la retraite du bénéficiaire.

Dans le cadre de cette gestion, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte conservateur de parts d'investir puis de procéder aux arbitrages de ses avoirs aux dates et selon les modalités définies par le teneur de compte conservateur de parts notamment dans la grille de répartition et de désensibilisation. Cette grille est annexée pour information au présent plan.

La grille d'allocation proposée est conforme aux exigences de l'article R. 3334-1-2 du code du travail.

L'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant un profil d'investissement à faible risque, tel que défini par la législation en vigueur.

Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

Les seuils de désensibilisation entrent en application annuellement comme mentionnés au sein de la grille de gestion pilotée en annexe, en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du bénéficiaire ou la date individuelle d'échéance indiquée par ce dernier. Les réallocations rendues nécessaires par les mouvements des marchés financiers interviennent une fois par semestre conformément aux dispositions de l'article 1er de l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite.

Dans le cadre de cette allocation, le portefeuille est en outre composé directement ou indirectement d'au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions (PEA) destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire (PME et ETI), par l'intermédiaire du FCPE « EPSENS actions PME-ETI ».

L'allocation comporte également par l'intermédiaire du FCPE « SIENNA sélection actifs privés », une part minimale d'actifs « non cotés » fixée par l'arrêté du 1er juillet 2024 modifiant l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, composée de catégories d'organismes de placement collectif principalement investis directement ou indirectement en actifs « non cotés » ou en titres mentionnés à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier ou de titres de sociétés commerciales qui remplissent les conditions prévues à l'article 1er, I de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, définies par ledit arrêté.

Par ailleurs, la possibilité est donnée à chaque bénéficiaire d'adresser au teneur de compte conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite ou de la date correspondant à un projet personnel.

La société de gestion est susceptible d'apporter des évolutions à l'unique grille d'allocation, dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs et de respecter la règlementation en vigueur applicable. Le teneur de registres portera à la connaissance des bénéficiaires les nouvelles grilles ainsi définies qui s'appliqueront à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Modification du choix de placement « arbitrages » et du type de gestion

Dans le cadre de la gestion libre, les bénéficiaires pourront individuellement décider de modifier leur (s) choix de placement, à tout moment, pour tout ou partie de leurs avoirs, au cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité entre les FCPE. Cette opération, appelée arbitrage, s'effectue en liquidités et n'a pas d'incidence sur la durée d'indisponibilité. Un premier arbitrage est inclus dans les frais de tenue de compte, chaque année, pour chacun des bénéficiaires.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la gestion pilotée dans la mesure où la répartition des sommes et avoirs est effectuée par le teneur de comptes conservateur selon les modalités définies en annexe.

Le bénéficiaire peut cependant choisir à tout moment, de modifier son mode de gestion en passant de la gestion pilotée à la gestion libre et inversement. Ce changement s'effectue en liquidités et n'a pas d'incidence sur la durée d'indisponibilité.

ART. 7

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises à EPSENS en qualité de teneur de comptes conservateur de parts (« TCCP »), siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris, entreprise d'investissement agréée en date du 23/12/2013 sous le CIB n° 11383 Y, RCS : 538 045 964 Paris, société anonyme au capital de 21 147 881,60 €.

ART. 8

Le PERECOI a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels (rente) ou le versement d'un capital, payables au bénéficiaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Les sommes affectées au présent plan peuvent être liquidées ou rachetées avant l'échéance précitée dans les conditions visées à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, soit :
1° Le décès du conjoint du bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
2° L'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
3° La situation de surendettement du bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire, ou le fait pour le bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
5° La cessation d'activité non salariée du bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du bénéficiaire ;
6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Toutefois les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif, à savoir les droits issus de versements obligatoires.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le décès du bénéficiaire avant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale entraîne la clôture du plan.

Tout autre cas institué par la règlementation ou la législation s'appliquerait de droit.

ART. 9

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants des salariés porteurs de parts et de représentants de la direction des entreprises désignés conformément aux dispositions prévues aux règlements des fonds.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

La commission de suivi instaurée à l'article 13 ci-après est informée de la tenue des conseils de surveillance des FCPE multi entreprises constituant le présent plan et se voit communiquer les procès-verbaux ou comptes-rendus de ces conseils. Elle peut désigner en son sein au moins un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des organisations syndicales d'employeurs pour assister en qualité d'auditeurs libres aux réunions de ces conseils. À cet effet, le teneur de compte et la société de gestion envoient une invitation à ladite commission.

ART. 10

Le règlement du plan sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

L'entreprise remet à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Aide à la décision :

Les bénéficiaires ont accès aux DIC des FCPE du présent plan, lesquels sont mis à disposition sur le site Internet du gestionnaire, afin de leur permettre de prendre connaissance de l'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE et ainsi prendre une décision d'investissement éclairée au moment de chaque versement.

Le teneur des registres, fait parvenir aux bénéficiaires, à la suite de toute acquisition de parts, une fiche indiquant :
– le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
– la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
– les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
– le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :
– l'identification du bénéficiaire et de l'entreprise ;
– la valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
– le montant et la nature des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
– les frais de toute natures prélevés sur le plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ces frais.
– la valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite et les éventuels frais afférents ;
– pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif ;
– lorsque les versements sont affectés à une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers, la performance de cette allocation au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du plan et le rythme de sécurisation prévu jusqu'à la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
– les modalités de disponibilité de l'épargne mentionnées aux articles L. 224-4 et L. 224-5 du code monétaire et financier.

À compter de la cinquième année précédant au plus tôt, de la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse du bénéficiaire ou de la date à laquelle il atteint l'âge légal de départ à la retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, le bénéficiaire peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée. Six mois avant l'échéance mentionnée ci-dessus, le gestionnaire du plan informe le titulaire de la possibilité susmentionnée.

Salarié quittant l'entreprise

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :
– l'identification du bénéficiaire ;
– la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
– la mention des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
– la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
– l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
– la mention selon laquelle les frais de tenue de compte du présent plan sont à la charge de l'épargnant.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :
– conserver l'épargne au sein du plan d'épargne retraite de son ancienne entreprise en l'absence de PERECO dans sa nouvelle entreprise ;
– obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne retraite auquel il a accès au titre de son nouvel emploi ;
– demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs dans les conditions prévues à l'article 8 ci-avant.

ART. 11

Dans les conditions prévues par la réglementation et en fonction des compartiments visés, la délivrance des droits inscrits au compte des épargnants au titre du présent PERECOI s'effectue à l'expiration de la période de blocage à la demande du titulaire soit sous forme de capital versé en une ou plusieurs fois, soit sous forme de rente viagère, étant rappelé que les droits correspondants issus de versements obligatoires (compartiment 3) ne peuvent être liquidés qu'en rente (sauf si le montant de la rente qui serait versée est inférieur à un seuil défini par la règlementation). Si le bénéficiaire choisit une sortie en rente, il lui revient de choisir l'organisme qui lui servira la rente conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur à la date de la transformation de ses droits.

Au cours des six mois précédant leur départ à la retraite, les bénéficiaires qui souhaitent retirer leurs avoirs expriment leur choix entre rente viagère ou capital auprès du teneur de compte – conservateur de parts – teneur de registre.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DIC.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

À défaut de choix exprimé, les avoirs restent disponibles sur le compte des bénéficiaires.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'entreprise, soit le teneur de compte.

ART. 12

L'entreprise adhère au plan pour une durée indéterminée dès lors que les procédures de dépôt et d'adhésion auprès du teneur de compte ont été effectuées conformément à l'article 3.

Toute résiliation se fera dans les mêmes conditions de forme que son adhésion.

Toute modification des choix effectués lors de l'adhésion devra faire l'objet d'un nouvel acte d'adhésion dans les mêmes formes que l'adhésion initiale.

En cas de résiliation ou dénonciation d'adhésion, l'épargne constituée sur le plan continuera d'être gérée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Information collective et suivi de l'adhésion au plan au sein de l'entreprise adhérente

Concomitamment à l'information sur la participation aux résultats ou l'intéressement collectif selon la situation de l'entreprise, la direction de l'entreprise présente un bilan des avoirs détenus sur le plan devant le comité social et économique s'il existe.

ART. 13

Un comité paritaire de suivi du plan est institué au niveau de la branche. Il est constitué des membres de la CPPNI de la branche. Il se réunit au moins une fois par an et en tant que de besoin sur demande de la majorité de ses membres.

Lors de ses réunions, il prend connaissance des principaux indicateurs présentés par le teneur de compte et gestionnaire du plan, notamment : encours sur les fonds constituant le PEI, versements effectués dans l'année, principaux indicateurs de gestion financière (performances des fonds...), nombre d'entreprises adhérentes, adhésions de l'année, nombre de porteurs de parts, arbitrages, frais facturés et, avec l'autorisation des entreprises adhérentes, communication de l'identité de ces entreprises.

ART. 14

Toute modification du plan rendue nécessaire par des dispositions législatives ou réglementaires fera l'objet d'un avenant au présent plan.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires. Cependant, cette dénonciation devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice suivant.

Entrée en vigueur de l'accord de branche

L'accord de PERECOI de branche fait l'objet d'un dépôt auprès de l'administration conformément aux dispositions légales et règlementaires. Il fera l'objet d'une demande concomitante d'agrément et d'extension.

Il entrera en vigueur dès réception de l'agrément délivré par le ministère du travail en application de l'article L. 3345-4 du code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) – organisations syndicales de salariés et organisations syndicales d'employeurs – ont décidé par le présent accord d'aider les entreprises de la branche à développer l'épargne retraite au profit de leurs salariés en mettant à leur disposition un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprise de branche, dénommé le « plan » dans le présent accord.

Un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises de branche (PERECOI) permet ainsi aux entreprises de la branche et notamment les petites et moyennes entreprises, de proposer à leurs salariés de se constituer une épargne de long terme en prévision de leur retraite tout en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective ainsi que des avantages liés à la négociation collective pour ce type de dispositif.

Le PERECOI proposé complète les accords de branche de participation, d'intéressement, de plan d'épargne interentreprises (PEI) ainsi que l'accord de compte épargne-temps (CET) qui sont mis à disposition des entreprises de la branche.

Le présent PERECOI de branche est mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 224-16 du code monétaire et financier et du chapitre IV du titre III du livre III du code du travail, dispositions issues de la loi n° n° 2019-486 du 22 mai 2019 et les textes afférents.

Il précise les modalités d'adhésion des entreprises au plan. Il prévoit notamment des dispositions spécifiques concernant les modalités d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Enfin, le présent accord définit les caractéristiques du plan tant dans son alimentation que sa gestion dont les fonds communs de placement d'entreprises proposés.

ART.

Annexe 1

Document unilatéral d'adhésion au plan d'épargne retraite interentreprise (PERECOI)

De la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC : 3237).

Entreprise de moins de 50 salariés

Raison sociale : .....
N° SIRET : .....
Code NAF : .....
Effectif salariés : .....
Exercice : □ année civile □ autre (préciser) : .....
Adresse du siège social : .....
Représentant légal : .....
Qualité : .....
Téléphone fixe : .....
E-mail : .....

L'entreprise adhère au PERECOI de branche agréé (en annexe) à compter du : .....

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

La nature des versements au plan faisant l'objet d'un abondement :
□ versements volontaires et/ou
□ participation et/ou
□ intéressement et/ou
□ suppléments éventuels de participation ou d'intéressement ;
□ PPV ;
□ droits issus de CET ou jours de repos.

Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire :
□ abondement de 10 % du versement du bénéficiaire ;
□ 20 % ;
□ 30 % ;
□ 40 % ;
□ 50 % ;
□ 100 % ;
□ 150 % ;
□ 200 % ;
□ 300 %.

Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi :
□ 100 € ;
□ 200 € ;
□ 300 € ;
□ 500 € ;
□ 1 000 € ;
□ 2 000 € ;
□ plafond légal de 16 % du PASS.

Lieu, date, qualité et signature du représentant légal (cachet) :

Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du ministère du travail, www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr accompagné de l'accord type de branche dûment paraphé.

ART.

Annexe 2

Modèle d'accord d'adhésion au plan d'épargne retraite collectif interentreprise (PERECOI)

De la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC : 3237)

Entreprises de 50 salariés et plus ou de moins de 50 salariés désirant adhérer par accord

Raison sociale : .....
N° SIRET : .....
Code NAF : .....
Effectif salariés : .....
Adresse du siège social : .....
Représentant légal : .....
Qualité : .....
Téléphone fixe : .....
E-mail : .....

L'entreprise adhère au PERECOI agréé de branche (accord de branche annexé et paraphé) à compter du : .....

L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante :
□ par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux ;
□ par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés ;
□ par accord d'adhésion conclu au sein du CSE (joindre PV du CSE) ;
□ par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement par le CSE ou une ou plusieurs organisations syndicales (joindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et la demande conjointe de l'organisation syndicale représentative ou du CSE).

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

La nature des versements au plan faisant l'objet d'un abondement :
□ versements volontaires et/ou
□ participation et/ou
□ intéressement et/ou
□ suppléments éventuels de participation ou d'intéressement ;
□ PPV ;
□ droits issus de CET ou jours de repos.

Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire :
□ abondement de 10 % du versement du bénéficiaire ;
□ 20 % ;
□ 30 % ;
□ 40 % ;
□ 50 % ;
□ 100 % ;
□ 150 % ;
□ 200 % ;
□ 300 %.

Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi :
□ 100 € ;
□ 200 € ;
□ 300 € ;
□ 500 € ;
□ 1 000 € ;
□ 2 000 € ;
□ plafond légal de 16 % du PASS.

Versement unilatéral : □ initial, □ annuel, □ semestriel.

Montant : ..... (pris en compte dans le plafond de 16 % du PASS)

Lieu, date, qualité et signature du représentant légal (cachet) et des représentants des salariés (noms et qualité) :

L'accord d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du ministère du travail, www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr accompagné de l'accord type de branche dûment paraphé.

ART.

Annexe 3

Grille de gestion pilotée ou de désensibilisation

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 121**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250047_0000_0013.pdf/BOCC

ART.

Annexe 4

Documents d'informations clés (« DIC ») des 7 FCPE ouverts aux épargnants du PERECOI

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 122 à 142**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250047_0000_0013.pdf/BOCC

SECTION 20

Avenant : Accord du 21 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises (PEI)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet la définition du règlement du plan d'épargne interentreprises de branche (PEI) conformément aux dispositions légales rappelées ci-avant, notamment l'article L. 3333-7-1 du code du travail. Ce PEI de branche est ainsi mis à disposition des entreprises qui souhaitent y adhérer, soit en lien avec l'application des dispositifs d'intéressement et/ou de participation proposés par la branche, soit en lien avec des dispositifs qui leur sont propres.

ART. 2

Le champ d'application du présent accord recouvre les entreprises qui appliquent la convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), sous réserve qu'elles emploient au moins un salarié en sus du dirigeant.

ART. 3

Dès lors que le présent plan est agréé par l'administration conformément à l'article L. 3345-4 du code du travail, les entreprises concernées par le champ d'application défini à l'article 2 peuvent, si elles le souhaitent, y adhérer selon l'une des dispositions suivantes :
– les entreprises de moins de 50 salariés peuvent adhérer unilatéralement de manière simplifiée au présent plan, par la signature du document unilatéral d'adhésion annexé au présent accord.
Ces entreprises expriment les choix qu'elles retiennent parmi ceux proposés dans le présent accord au moyen de ce document unilatéral d'adhésion ;
– les entreprises de 50 salariés et plus souhaitant adhérer au plan ont le choix entre trois modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur à savoir :
— par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
— ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
— ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Ces entreprises expriment les choix qu'elles retiennent, parmi ceux proposés dans le présent accord, dans leur accord d'adhésion.

L'entreprise qui adhère au plan est légalement tenue, pour bénéficier elle-même et faire bénéficier ses salariés des exonérations sociales et fiscales attachées au PEI, d'en informer la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dont elle relève, en déposant son acte d'adhésion (document unilatéral ou accord) sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail et de l'emploi. Si l'adhésion intervient dans le cadre d'un accord, celui-ci doit également être déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

L'entreprise informe ensuite l'établissement teneur de compte et gestionnaire du PEI désigné à l'article 7 ci-après de cette adhésion en lui transmettant le document unilatéral ou l'accord. Cet organisme lui communiquera alors les différentes formalités administratives à effectuer pour adhérer à la convention de tenue de comptes.

Enfin, l'entreprise informera aussi le secrétariat de la branche de son adhésion au plan.

ART. 4

Tous les salariés de l'entreprise qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de trois mois à la date du premier versement peuvent bénéficier du présent règlement.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

En application de l'article L. 3332-2 du code du travail, dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce), ou s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont bénéficiaires du PEI.

Il est précisé que les chefs d'entreprises sont bénéficiaires sous réserve que l'entreprise emploie au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l'année civile précédente, qu'elle ne dépasse pas le seuil de 250 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives et que ce salarié n'exerce pas de fonctions de dirigeant.

Situation des anciens salariés

Le cas échéant, lorsque le versement de la prime individuelle d'intéressement ou de participation au titre de la dernière période d'activité du bénéficiaire au sein de l'entreprise, ou de la prime de partage de la valeur, intervient après son départ de l'entreprise, le bénéficiaire peut affecter cette dernière prime individuelle au PEI.

Les salariés ayant quitté l'entreprise ne peuvent plus effectuer de versements au plan. Ils peuvent y laisser tout ou partie de leurs avoirs disponibles.

Seuls les salariés retraités ou préretraités peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs.

Les salariés ayant quitté l'entreprise ne peuvent plus prétendre à l'abondement éventuel de l'entreprise et doivent s'acquitter des frais de tenue de compte à compter de l'année suivant celle de leurs départs de l'entreprise.

ART. 5

Les versements tels que prévus ci-après sont employés à la souscription de parts ou de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) définis à l'article 6 du présent accord.

ART. 5.1

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou périodiques sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion du bénéficiaire au plan.

Les versements volontaires devront être de minimum 15 euros par support de placement (art. R. 3332-9 du code du travail). Ce montant minimum ne concerne ni les versements de primes d'intéressement, ni de quotes-parts de participation.

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts.

Plafonds annuels de versements

Le montant annuel des sommes pouvant être versé par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart (25 %) de sa rémunération brute perçue au cours de l'année de versement, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'une personne morale, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

En l'absence de rémunération de référence (conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise, suspension du contrat de travail), les versements ne peuvent excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

N'entrent pas dans le calcul de ce plafond les sommes placées au titre de la participation, de l'intéressement et des abondements éventuels de l'employeur ainsi que les transferts en provenance d'autres plans. En revanche, les versements issus de droits inscrits sur un compte épargne-temps et monétisés et de la prime de partage de la valeur sont assimilés à des versements volontaires. En cas de versement d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires effectués sur ces plans.

ART. 5.2

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application d'un accord de participation en vigueur dans l'entreprise.

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre d'un accord de participation, en l'absence de réponse du bénéficiaire, ou de réponse incomplète, la prime de participation est affectée comme suit :
– si l'entreprise adhère au présent PEI de branche seul et ne dispose pas de plan d'épargne retraite d'entreprise collectif : la prime de participation est affectée en totalité sur le FCPE EPSENS monétaire part A, tel que décrit ci-après [document d'informations clés (DIC) en annexe] ;
– si l'entreprise adhère au PEI et au PERECOI de branche :
— la quote-part de participation issue de la formule de calcul légal prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail est affectée pour moitié au PERECOI en gestion pilotée sur le profil « Équilibré horizon retraite » conformément au règlement du PERECOI ;
— le solde (soit la moitié de la participation calculée selon la formule légale ainsi qu'éventuellement le surplus qui serait issu d'une formule dérogatoire plus avantageuse) est affecté sur le PEI sur le FCPE EPSENS monétaire part A, désigné comme fonds par défaut à cet effet ;
– si l'entreprise adhère au présent PEI de branche et dispose de son propre plan d'épargne retraite par ailleurs, les mêmes règles de droit s'appliquent : la moitié de la participation calculée selon la formule légale, ainsi qu'éventuellement le surplus qui serait issu d'une formule dérogatoire plus avantageuse, est affecté sur le PEI sur le FCPE EPSENS monétaire part A, désigné comme fonds par défaut à cet effet, le solde étant affecté sur le PERECO de l'entreprise conformément au règlement de ce PERECO et aux dispositions légales et règlementaires.

Les sommes affectées à ce titre au plan bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond de la sécurité sociale.

Le PEI peut être alimenté par le versement d'un supplément de participation.

ART. 5.3

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application d'un accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre d'un accord d'intéressement, en l'absence de réponse du bénéficiaire, ou de réponse incomplète, la prime d'intéressement est affectée au fonds par défaut EPSENS monétaire – part A (DIC en annexe).

Les sommes affectées à ce titre au plan bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond de la sécurité sociale.

Le PEI peut être alimenté par le versement d'un supplément d'intéressement.

ART. 5.4

Le plan peut être alimenté à la demande des bénéficiaires par le versement de tout ou partie de la prime de partage de la valeur attribuée en application de l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 modifié par l'article 9 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise. Le montant et le régime fiscal de cette prime sont soumis aux dispositions en vigueur au moment de son attribution.

ART. 5.5

Le plan peut être alimenté par le versement des droits inscrits sur un CET si l'accord d'entreprise l'instituant permet leur versement au PEI, ou en application de l'article 5.3 de l'accord de branche du 16 septembre 2024 relatif au compte épargne-temps. Les sommes ainsi transférées, hormis celles issues d'un abondement de l'employeur, sont assimilées à des versements volontaires, prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires et sont soumises aux dispositions fiscales et sociales en vigueur à la date du transfert.

ART. 5.6

Les bénéficiaires peuvent effectuer le transfert de leurs avoirs placés sur leurs autres plans d'épargne entreprises (PEE, PEG ou PEI) ou des sommes placées en leur nom sur des comptes courants bloqués (CCB). Le transfert de ces avoirs s'effectue conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Un tel transfert n'affecte pas les délais d'indisponibilité des avoirs.

Les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements volontaires annuels d'un salarié et ne bénéficient pas de l'abondement complémentaire éventuel de l'entreprise.

ART. 5.7

5.7.1. Abondement minimum obligatoire

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation de parts des bénéficiaires.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

5.7.2. Abondement complémentaire facultatif

En sus de la prise en charge obligatoire des frais de tenue de registre individuels et de tenue de compte des bénéficiaires, l'entreprise peut, si elle le souhaite, compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement complémentaire lié à l'existence d'une épargne du bénéficiaire.

L'entreprise effectue ses choix lors de son adhésion au présent plan et les précise dans l'acte d'adhésion (document unilatéral ou accord) selon les modalités ci-après.

Conformément à la législation, cet abondement complémentaire est modulable selon une règle générale applicable collectivement à tous les bénéficiaires. La modulation ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération. Il ne peut être ni individualisé, ni résulter de l'appréciation portée sur un bénéficiaire. Enfin, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du présent plan d'épargne, ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles.

Plafonds légaux d'abondements

Dans tous les cas, le montant annuel d'abondement brut par bénéficiaire ne peut dépasser le triple des versements du bénéficiaire (300 % de l'ensemble des versements du salarié) ni excéder le plafond légal en vigueur en vertu de l'article L. 3332-11 et R. 3332-8 du code du travail soit 8 % du plafond annuel de sécurité sociale à la date de signature du présent plan.

L'entreprise précise dans son acte d'adhésion (document unilatéral ou accord ainsi que le bulletin d'adhésion du teneur de compte) ses choix parmi ceux proposés ci-après :

L'entreprise décide d'abonder :
☐ les versements volontaires et/ ou
☐ la participation et/ ou
☐ l'intéressement et/ ou
☐ les suppléments éventuels de participation ou d'intéressement et/ ou
☐ la prime de partage de la valeur.

L'entreprise décide d'appliquer l'un des taux d'abondement suivants, en % du versement du bénéficiaire :
☐ abondement de 10 % du versement du bénéficiaire ;
☐ 20 % ;
☐ 30 % ;
☐ 40 % ;
☐ 50 % ;
☐ 100 % ;
☐ 150 % ;
☐ 200 % ;
☐ 300 %.

L'entreprise décide d'appliquer le plafond d'abondement annuel par bénéficiaire :
☐ 100 € ;
☐ 200 € ;
☐ 300 € ;
☐ 500 € ;
☐ 1 000 € ;
☐ plafond légal de 8 % du PASS.

L'abondement est versé concomitamment au versement du bénéficiaire, au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Si l'entreprise veut par la suite modifier ses règles d'abondement, elle procède à un avenant à son adhésion dans les mêmes formes que son adhésion initiale. Tout avenant concernant l'abondement ne peut avoir d'effet rétroactif.

ART. 6

Les versements tels que prévus à l'article 5 sont employés à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

Les sommes affectées au plan sont, dans un délai de quinze jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire (ou en cas de placement par défaut en l'absence de réponse du bénéficiaire) ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise, employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) multi-entreprises régis par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire (notamment en cas de choix mal exprimé ainsi que conformément aux articles 5.2 et 5.3 ci-avant), les avoirs seront investis dans le FCPE EPSENS monétaire – part A.

Le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance et à tout moment de l'année entre les FCPE du PEI.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE ainsi que les acteurs de chaque fonds (gestionnaire, dépositaire ...) sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans leurs documents d'informations clés (DIC) lesquels sont annexés au présent accord.

Les coûts récurrents (anciennement frais courants) de chaque FCPE figurent dans leurs DIC et les frais de gestion maximum applicables à chaque FCPE sont précisés dans leurs règlements.

Société de gestion des FCPE

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par SIENNA gestion, siège social : 21, boulevard Haussmann, 75009 Paris, N° Agrément AMF : GP-97020 en date du 13 mars 1997, société anonyme au capital de 9 824 748 €, RCS : 320 921 828 Paris.

Acteurs des fonds

Les autres intervenants ou acteurs de chaque FCPE dont les dépositaires sont indiqués dans les documents d'information clés respectifs annexés au présent accord.

FCPE ouverts aux souscriptions

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds « solidaire » Fonds « labelisé »
EPSENS monétaire	Part A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable standard	CIES
EPSENS obligations	Part A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	CIES
EPSENS équilibre solidaire	Part A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires) Fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier	CIES Solidaire
EPSENS actions internationales	Part A	Actions internationales	N/ A

Capitalisation des revenus

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

ART. 7

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent plan d'épargne interentreprises à EPSENS en qualité de teneur de comptes conservateur de parts (« TCCP »), siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris, entreprise d'investissement agréée en date du 23/12/2013 sous le CIB n° 11383 Y, RCS : 538 045 964 Paris, société anonyme au capital de 21 147 881,60 €.

ART. 8

Les sommes versées au PEI sont disponibles à compter de l'expiration d'un délai de 5 ans suivant le premier jour du sixième mois de l'année au cours de laquelle ont été effectués les versements, hors cas de déblocage anticipé. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées d'autres plans seront prises en compte.

Si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation ou de l'intéressement, le délai précité court à compter du premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Les bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent obtenir le déblocage anticipé des sommes versées sur le PEI dans les cas prévus à l'article R. 3324-22 et suivants du code du travail :

1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé.

2. La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.

3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.

3 bis. Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire de Pacs :
a) soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
b) soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive.

4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

6. La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

7. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.

8. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

8 bis. L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnées aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation.

9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

10. L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail.

11. L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
a) il appartient au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
b) il est un cycle à pédalage assisté, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

Tout autre cas institué par la règlementation ou la législation s'appliquerait de droit.

La demande du bénéficiaire de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales, surendettement et activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

La seule survenance de l'un des cas précités n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits, qui demeure facultatif pour le bénéficiaire concerné (ou ses ayants droit). La décision de rachat, anticipé ou non, appartient aux seuls bénéficiaires ou à leurs ayants droit.

En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit peuvent demander la liquidation de ses droits dans les six mois du décès. Au-delà, le déblocage demeure possible mais les ayants droit perdent le bénéfice du 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts (les plus-values de cession sont alors imposables).

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise, ou ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application de l'article L. 643-1 du code de commerce et de l'article L. 3253-10 du code du travail.

Lorsque le bénéficiaire demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs (soit à l'issue des périodes d'indisponibilité, soit en cas de déblocage anticipé), les avoirs ainsi délivrés sont soumis aux prélèvements sociaux dus sur les produits de placement au taux alors en vigueur, et plus généralement à tout prélèvement imposé par la législation.

ART. 9

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants des salariés porteurs de parts et de représentants de la direction des entreprises désignés conformément aux dispositions prévues aux règlements des fonds.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

La commission de suivi instaurée à l'article 13 ci-après est informée de la tenue des conseils de surveillance des FCPE multi entreprises constituant le présent plan et se voit communiquer les procès-verbaux ou comptes-rendus de ces conseils. Elle peut désigner en son sein au moins un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des organisations syndicales d'employeurs pour assister en qualité d'auditeurs libres aux réunions de ces conseils. À cet effet, le teneur de compte et la société de gestion envoient une invitation à ladite commission.

ART. 10

Le règlement du PEI sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Tout salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise et notamment le présent PEI.

Aide à la décision :

Les bénéficiaires ont accès aux DIC des FCPE du présent plan, lesquels sont mis à disposition sur le site internet du gestionnaire, afin de leur permettre de prendre connaissance de l'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE et ainsi prendre une décision d'investissement éclairée au moment de chaque versement.

Le teneur des registres des comptes individuels fait parvenir aux bénéficiaires à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, un relevé annuel de situation indiquant :
– le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
– la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
– les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
– le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Salarié quittant l'entreprise

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :
– l'identification du bénéficiaire ;
– la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
– la mention des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
– la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
– l'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
– la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge soit de l'épargnant soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis au bénéficiaire par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire qui quitte l'entreprise a la possibilité de :
– conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise. Le teneur de compte gère l'épargne de l'ancien salarié qui peut à tout moment en demander le déblocage. Les sommes placées sont alors soumises à la législation en vigueur concernant les comptes inactifs : sans nouvelles de l'épargnant au bout de 10 ans, les sommes sont transférées à la Caisse des dépôts où elles peuvent être réclamées pendant encore 20 ans (27 ans en cas de décès du participant). Passé ce délai, les sommes sont acquises par l'État ;
– demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs dans les conditions prévues à l'article 8 ci-avant ;
– obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

ART. 11

À l'expiration du délai d'indisponibilité ou lors de la survenance d'un cas de déblocage anticipé, le bénéficiaire ou ses ayants droit peuvent au choix :
– laisser les avoirs dans le PEI ;
– demander le rachat total ou partiel des avoirs du PEI.

Les demandes de rachat, accompagnées des pièces justificatives s'il y a lieu, doivent être parvenues au teneur de compte jusqu'à la veille du calcul de la valeur liquidative qui a lieu selon les modalités définies au règlement et DIC de chaque FCPE.

Si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'entreprise, soit le teneur de compte.

ART. 12

L'entreprise adhère au plan pour une durée indéterminée dès lors que les procédures de dépôt et d'adhésion auprès du teneur de compte ont été effectuées conformément à l'article 3.

Toute résiliation se fera dans les mêmes conditions de forme que son adhésion.

Toute modification des choix effectués lors de l'adhésion devra faire l'objet d'un nouvel acte d'adhésion dans les mêmes formes que l'adhésion initiale.

En cas de résiliation ou dénonciation d'adhésion, l'épargne constituée sur le plan continuera d'être gérée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Information collective et suivi de l'adhésion au plan au sein de l'entreprise adhérente

Concomitamment à l'information sur la participation aux résultats ou l'intéressement collectif selon la situation de l'entreprise, la direction de l'entreprise présente un bilan des avoirs détenus sur le plan devant le comité social et économique s'il existe.

ART. 13

Un comité paritaire de suivi du plan est institué au niveau de la branche. Il est constitué des membres de la CPPNI de la branche. Il se réunit au moins une fois par an et en tant que de besoin sur demande de la majorité de ses membres.

Lors de ses réunions, il prend connaissance des principaux indicateurs présentés par le teneur de compte et gestionnaire du plan, notamment : encours sur les fonds constituant le PEI, versements effectués dans l'année, principaux indicateurs de gestion financière (performances des fonds...), entreprises adhérentes, adhésions de l'année, nombre de porteurs de parts, arbitrages, frais facturés et, avec l'autorisation des entreprises adhérentes, communication de l'identité de ces entreprises.

ART. 14

Toute modification du plan rendue nécessaire par des dispositions législatives ou réglementaires fera l'objet d'un avenant au présent plan.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires. Cependant, cette dénonciation devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice suivant.

Entrée en vigueur de l'accord de branche

L'accord de PEI de branche fait l'objet d'un dépôt auprès de l'administration conformément aux dispositions légales et règlementaires. Il fera l'objet d'une demande concomitante d'agrément et d'extension.

Il entrera en vigueur dès réception de l'agrément délivré par le ministère du travail en application de l'article L. 3345-4 du code du travail.

ART.

Annexe 1

Document unilatéral d'adhésion au plan d'épargne interentreprise (PEI)

De la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC : 3237)

Entreprise de moins de 50 salariés

Raison sociale : .....
N° SIRET : .....
Code NAF : .....
Effectif salariés : .....
Adresse du siège social : .....
Représentant légal : .....
Qualité : .....
Téléphone fixe : .....
E-mail : .....

L'entreprise adhère au PEI de branche agréé à compter du : .....

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

La nature des versements au plan faisant l'objet d'un abondement :
☐ versements volontaires et/ou
☐ participation et/ou
☐ intéressement et/ou
☐ suppléments éventuels de participation ou d'intéressement ;
☐ PPV.

Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire :
☐ abondement de 10 % du versement du bénéficiaire ;
☐ 20 % ;
☐ 30 % ;
☐ 40 % ;
☐ 50 % ;
☐ 100 % ;
☐ 150 % ;
☐ 200 % ;
☐ 300 %.

Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi :
☐ 100 € ;
☐ 200 € ;
☐ 300 € ;
☐ 500 € ;
☐ 1 000 € ;
☐ plafond légal de 8 % du PASS.

Lieu, date, qualité et signature du représentant légal (cachet) :

Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du ministère du travail, www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr accompagné de l'accord type de branche paraphé.

ART.

Annexe 2

Modèle d'accord d'adhésion au plan d'épargne interentreprise (PEI)

De la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC : 3237)

Entreprises de 50 salariés et plus (ou de moins de 50 salariés désirant adhérer par accord)

Raison sociale : .....
N° SIRET : .....
Code NAF : .....
Effectif salariés : .....
Exercice : □ année civile □ autre (préciser) : .....
Adresse du siège social : .....
Représentant légal : .....
Qualité : .....
Téléphone fixe : .....
E-mail : .....

L'entreprise adhère au PEI agréé de branche (accord de branche annexé et paraphé) à compter du : .....

L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante :
□ par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux ;
□ par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés ;
□ par accord d'adhésion conclu au sein du CSE ;
□ par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement par le CSE ou une ou plusieurs organisations syndicales (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et demande conjointe organisation syndicale représentative ou CSE)

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

La nature des versements au plan faisant l'objet d'un abondement :
□ versements volontaires et/ou
□ participation et/ou
□ intéressement et/ou
□ suppléments éventuels de participation ou d'intéressement ;
□ PPV.

Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire :
□ abondement de 10 % du versement du bénéficiaire ;
□ 20 % ;
□ 30 % ;
□ 40 % ;
□ 50 % ;
□ 100 % ;
□ 150 % ;
□ 200 % ;
□ 300 %.

Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi :
□ 100 € ;
□ 200 € ;
□ 300 € ;
□ 500 € ;
□ 1 000 €
□ plafond légal de 8 % du PASS.

Date, lieu, qualité et signature des parties : à ....., le .....

Pour l'entreprise : .....

Pour les représentants des salariés : noms et qualités

L'accord d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du ministère du travail, www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr accompagné de l'accord type de branche dûment paraphé et annexé à l'accord d'adhésion.

ART.

Annexe 3
Documents d'informations clés des 4 FCPE

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 160 à 171**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250047_0000_0014.pdf/BOCC

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) – organisations syndicales de salariés et organisations syndicales d'employeurs – ont décidé par le présent accord d'aider les entreprises de la branche à développer l'épargne salariale au profit de leurs salariés en leur mettant à disposition un plan d'épargne interentreprise de branche, dénommé le « plan » dans le présent accord.

Un plan d'épargne interentreprises de branche (PEI) permet aux entreprises de la branche et notamment les petites et moyennes entreprises, de proposer à leurs salariés de se constituer une épargne de court et moyen terme en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective ainsi que des avantages liés à la négociation collective pour ce type de dispositif.

Le PEI proposé complète les accords de branche de participation, d'intéressement, de plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises de branche (PERECOI) ainsi que l'accord de compte épargne-temps de la branche (CET) qui sont mis à disposition des entreprises de la branche.

Le présent PEI de branche est mis en place conformément aux dispositions du titre III intitulé « plans d'épargne salariale » du livre III de la troisième partie du code du travail et notamment en application du chapitre III du même titre concernant les plans d'épargne interentreprises.

Il précise les modalités d'adhésion des entreprises au plan. Il prévoit notamment des dispositions spécifiques concernant les modalités d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Enfin, le présent accord définit les caractéristiques du plan tant dans son alimentation que sa gestion dont les fonds communs de placement d'entreprises proposés.

SECTION 21

Avenant : Avenant n° 1 du 17 décembre 2025 à l'accord du 29 août 2023 relatif à la prévoyance complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 8 « Cotisations » de l'accord du 29 août 2023 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, est désormais rédigé comme suit :

« Article 8 Cotisations

Article 8.1 Salariés non cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/IAD toutes causes	0,25 %	–
Décès/IAD accidentel	0,03 %	–
Longue maladie	–	0,20 %
Invalidité	0,21 %	0,19 %
Rente éducation	0,04 %	0,04 %
Rente handicap	0,03 %	–
Sous-total (1)	**0,56 %**	**0,43 %**
Indemnité de départ à la retraite (2)	0,07 %	
Total = 1 + 2	**0,63 %**	**0,43 %**

Article 8.2 Salariés cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur T1	Part employeur T2	Part salarié T1	Part salarié T2
Garanties décès (décès/IAD toutes causes, décès/IAD accidentel/rente éducation/rente handicap)	0,76 %	–	–	0,68 %
Longue maladie	0,19 %	–	–	0,21 %
Invalidité	0,40 %	–	–	0,46 %
Sous-total (1)	**1,35 %**	**–**	**–**	**1,35 %**
Indemnité de départ à la retraite (2)	0,07 %	0,07 %	–	–
Total = 1 + 2	**1,42 %**	**0,07 %**	**–**	**1,35 %**

En application de l'article L. 2252-1 du code du travail, l'article 1er du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres n'est pas opposable aux entreprises de la branche. »

ART. 2

Compte tenu des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche n'ont pas défini de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés, telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dès lors que le présent avenant vise à adapter le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tous les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

ART. 3

Le présent avenant s'appliquera pour une durée indéterminée à compter du 1er janvier 2026.

ART. 4

Le présent avenant, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

ART. 5

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant en application des dispositions légales et réglementaires.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche ;

Rappelant que le maintien de la rémunération des salariés en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident constitue une obligation à la charge de l'employeur telle que prévue par les dispositions de l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ;

Constatant que le régime de prévoyance complémentaire de la branche prévoit actuellement une garantie dite « de mensualisation » ayant pour objet d'assurer cette obligation de maintien de salaire ;

Considérant que l'employeur reste libre soit d'autofinancer son obligation de maintien de salaire soit de souscrire à un contrat d'assurance pour la couvrir en tout ou partie ;

Considérant la vocation première d'un régime de prévoyance complémentaire de compléter la couverture sociale des salariés en cas de réalisation de risques « lourds » tels que l'incapacité de travail au-delà des périodes de maintien de salaire, l'invalidité et le décès ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de recentrer le régime de prévoyance complémentaire de la branche sur les seuls risques « lourds » ;

Souhaitant préserver l'équilibre technique du régime de prévoyance complémentaire de la branche, assurer sa pérennité dans l'intérêt collectif des salariés et des entreprises (1) ;

Ont décidé de modifier les dispositions conventionnelles relatives au régime de prévoyance afin de supprimer la garantie dite de « mensualisation », le maintien de salaire relevant désormais de l'obligation directe des employeurs de la branche dans le strict respect des dispositions de l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'article 8 de l'accord du 29 août 2023 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé. Les autres dispositions de l'accord du 29 août 2023 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé demeurent inchangées.

(1) Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 18 mars 2026 - art. 1)

SECTION 22

Avenant salaires : Avenant n° 4 du 14 mars 2022 relatif aux rémunérations

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Niveau	Salaire mensuel (en euros)	Taux horaire (en euros) (calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1	1 654,45	10,91
E2	1 682,63	11,09
E3	1 692,23	11,16
E4	1 724,89	11,37
E5	1 742,11	11,49
E6	1 771,85	11,68
E7	1 810,98	11,94
AM1	2 244,55	14,80
AM2	2 313,42	15,25
C1	2 815,86	18,57
C2	3 160,21	20,84

ART. 2

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Dans l'attente de la négociation des accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail inscrits à l'ordre du jour de l'agenda social de 2022, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, ont souhaité prendre en compte dans cette négociation :
– l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

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

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

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

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

ART. 3

En cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

ART. 4

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1er du titre 1er de l'accord du 12 janvier 2021.

ART. 5

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 7

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :
– chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions ;
– en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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

ART. 8

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

ART. 9

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

ART. 10

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) se sont réunies le 16 novembre 2021, afin d'analyser l'évolution de l'indice des prix à la consommation, puis le 10 janvier 2022 suite à la revalorisation du Smic au 1er janvier 2022 et enfin le 8 février 2022 afin de mesurer leur impact sur la grille de rémunérations conventionnelles et négocier une augmentation des salaires minima conventionnels.

Le présent avenant se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 2 du 26 mars 2021 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

SECTION 23

Avenant salaires : Avenant n° 5 du 14 novembre 2022 relatif aux rémunérations

Source officielle Légifrance

ART. 1er

(En euros.)

Niveau	Salaire mensuel	Taux horaire (calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 [art. 53.2 CCN])	1 687,81	11,13
E2	1 732,48	11,42
E3	1 751,88	11,55
E4	1 776,22	11,71
E5	1 803,68	11,89
E6	1 824,65	12,03
E7	1 874,32	12,36
AM1	2 278,39	15,02
AM2	2 347,66	15,48
C1	2 844,68	18,76
C2	3 192,41	21,05

ART. 2

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Dans l'attente de la négociation des accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail inscrits à l'ordre du jour de l'agenda social de 2022/2023, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, ont souhaité prendre en compte dans cette négociation :
– l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

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

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

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

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

ART. 3

En cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

ART. 4

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1er du titre 1er de l'accord du 12 janvier 2021.

ART. 5

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 7

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :
– chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions ;
– en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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

ART. 8

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

ART. 9

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

ART. 10

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Afin d'accompagner les salariés fortement impactés par l'inflation et la conjoncture économique actuelle, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) se sont réunies le 12 septembre et le 11 octobre 2022 et ont négocié une augmentation des salaires minima conventionnels.

Le présent avenant se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 4 du 14 mars 2022 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

SECTION 24

Avenant salaires : Avenant n° 6 du 19 avril 2023 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire mensuel	Taux horaire (calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 (art. 53-2 CCN)	1 752,02	11,55
E2	1 770,18	11,67
E3	1 790,33	11,80
E4	1 815,13	11,97
E5	1 843,03	12,15
E6	1 864,73	12,29
E7	1 915,88	12,63
AM1	2 328,20	15,35
AM2	2 399,50	15,82
C1	2 907,93	19,17
C2	3 262,89	21,51

ART. 2

Le salaire minimum annuel garanti pour 218 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel brut garanti pour 218 jours	
	Au titre des 24 premiers mois en forfait jours	Après 24 mois en forfait jours
C1	38 000 €	40 000 €
C2	45 000 €	50 000 €

ART. 3

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Elles ont souhaité prendre en compte dans cette négociation :
– l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

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

L'application du présent avenant doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ». Conformément à ce principe et aux dispositions légales et conventionnelles, les entreprises veilleront au respect de :
– l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
– l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

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

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

ART. 4

En cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

ART. 5

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1er du titre 1er de l'accord du 12 janvier 2021.

Il se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 5 du 14 novembre 2022 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 6

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

ART. 8

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :
– chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions ;
– en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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

ART. 9

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

ART. 10

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

ART. 11

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Dans un contexte national marqué par l'inflation, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) ont procédé à plusieurs revalorisations des salaires minima conventionnels, dont la dernière est entrée en vigueur le 1er mars 2023.

Cependant, face aux incertitudes liées à la situation inflationniste, au ralentissement de l'activité économique, à l'augmentation des prix et du coût de l'énergie, elles ont souhaité accompagner les salariés fortement impactés par la conjoncture économique et sociale.

À cet effet, elles se sont réunies le 19 avril 2023 et ont révisé le montant des salaires minima conventionnels.

En outre, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche rappellent que les entreprises doivent garantir aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minima conventionnel hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent avenant.

SECTION 25

Avenant salaires : Avenant n° 7 du 25 mars 2024 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire mensuel	Taux horaire (calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 [article 53.2 CCN])	1 783,32	11,76
E2	1 801,85	11,88
E3	1 821,92	12,01
E4	1 848,17	12,19
E5	1 875,96	12,37
E6	1 897,58	12,51
E7	1 950,07	12,86
AM1	2 370,04	15,63
AM2	2 442,61	16,10
C1	2 959,85	19,52
C2	3 321,15	21,90

ART. 2

Le salaire minimum annuel garanti pour 218 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail reste fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel brut garanti pour 218 jours	
	Au titre des 24 premiers mois en forfait jours	Après 24 mois en forfait jours
C1	38 000 €	40 000 €
C2	45 000 €	50 000 €

ART. 3

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, elles rappellent que les négociations de la branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

Dans cette négociation, elles ont pris en compte :
– l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

À cet effet, les partenaires sociaux précisent que les politiques de rémunération des entreprises doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les employeurs garantissent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

L'application du présent avenant doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ». Conformément à ce principe et aux dispositions légales et conventionnelles, les entreprises veilleront, dans leur politique salariale, au respect des règles suivantes :
– les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
– les employeurs doivent s'assurer que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères, notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ;
– les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination ;
– le bénéfice d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue pas un élément objectif susceptible de justifier une rémunération moindre, y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions légales en vigueur ;
– les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
– l'égalité de traitement entre les salariés exclue notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

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

ART. 4

En cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

ART. 5

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), défini à l'article 1er du titre Ier de l'accord du 12 janvier 2021.

Il se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 6 du 19 avril 2023 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 6

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

ART. 8

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :
– chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions ;
– en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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

ART. 9

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

ART. 10

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

ART. 11

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Dans un contexte national toujours marqué par l'inflation, la diminution de la consommation de fruits et légumes, de fromages, de produits laitiers, de vins, champagnes et boissons alcoolisées, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) ont souhaité poursuivre leur accompagnement des salariés en revalorisant les salaires minima conventionnels, notamment pour tenir compte de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2024.

À cet effet, elles se sont réunies les 23 janvier et 12 février 2024 pour étudier une nouvelle grille de rémunérations et ont procédé à une augmentation des minima conventionnels de la branche, dont la dernière est intervenue en juillet/août 2023, avec la conclusion de l'avenant n° 6 du 19 avril 2023.

Face aux incertitudes liées au ralentissement de l'activité économique, aux changements de mode de consommation des clients, à l'augmentation des prix et du coût de l'énergie, les partenaires sociaux maintiennent leur soutien aux salariés fortement impactés par la conjoncture économique et sociale, tout en prenant en compte les difficultés des entreprises confrontées aux mêmes difficultés.

Ils rappellent aux entreprises de la branche :
– l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leur obligation de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
– la nécessité de garantir aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minima conventionnel hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent avenant.

Conscientes de l'utilité de renforcer cet accompagnement et du besoin d'améliorer l'attractivité des métiers de la branche, les organisations professionnelles s'engagent à initier dès à présent une réflexion sur le partage de la valeur. Dans cet objectif, elles présenteront des orientations aux organisations syndicales de salariés représentatives, lors de la CPPNI du mois de mai 2024.

SECTION 26

Avenant salaires : Avenant n° 9 du 13 janvier 2026 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire mensuel	Taux horaire (Calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 (art. 53.2 CCN)	1 838,81	12,12
E2	1 858,76	12,26
E3	1 878,72	12,39
E4	1 906,35	12,57
E5	1 935,51	12,76
E6	1 957,00	12,90
E7	2 010,72	13,26
AM1	2 445,10	16,12
AM2	2 518,77	16,61
C1	3 052,92	20,13
C2	3 425,90	22,59

ART. 2

Le salaire minimum annuel garanti pour 218 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail reste fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel brut garanti pour 218 jours	
	Au titre des 24 premiers mois en forfait jours	Après 24 mois en forfait jours
C1	38 722 €	40 760 €
C2	45 855 €	50 950 €

ART. 3

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, elles rappellent que les négociations de la branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

Dans cette négociation, elles ont pris en compte :
– l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

À cet effet, les partenaires sociaux précisent que les politiques de rémunération des entreprises doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les employeurs garantissent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

L'application du présent avenant doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ». Conformément à ce principe et aux dispositions légales et conventionnelles, les entreprises veilleront, dans leur politique salariale, au respect des règles suivantes :
– les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
– les employeurs doivent s'assurer que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères, notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ;
– les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination ;
– le bénéfice d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue pas un élément objectif susceptible de justifier une rémunération moindre, y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions légales en vigueur ;
– les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
– l'égalité de traitement entre les salariés exclue notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

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

ART. 4

En cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

ART. 5

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), défini à l'article 1er du titre 1er de l'accord du 12 janvier 2021.

Il se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 8 du 19 novembre 2024 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

ART. 6

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

ART. 8

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :
– chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions ;
– en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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

ART. 9

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

ART. 10

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

ART. 11

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Dans un contexte national marqué par une conjoncture économique et politique difficile, l'incertitude des mesures sociales et fiscales générant une diminution de la consommation notamment de fruits et légumes, de fromages, de produits laitiers, de vins, champagnes et boissons alcoolisées, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) ont souhaité poursuivre leur accompagnement des salariés en revalorisant les salaires minima conventionnels, notamment pour tenir compte de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2026.

À cet effet, elles se sont réunies le 13 janvier 2026 pour étudier une nouvelle grille de rémunérations et ont procédé à une revalorisation des minima conventionnels de la branche, dont la dernière est intervenue en novembre 2024, avec la conclusion de l'avenant n° 8 du 19 novembre 2024.

Face aux incertitudes liées au contexte politique, économique et social, les partenaires sociaux maintiennent leur soutien aux salariés fortement impactés, tout en prenant en compte les difficultés des entreprises confrontées aux mêmes écueils.

Ils rappellent aux entreprises de la branche :
– l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que leur obligation de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
– la nécessité de garantir aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minima conventionnel hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent avenant.

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).