IDCC 1517 **Brochure 3251**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/06/2026

Commerces de détail non alimentaires (antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

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

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art), arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité, maroquinerie, instruments de musique, partitions et accessoires, presse et jeux de hasard ou pronostics, produits de la vape du 9 mai 2012 (avenant du 9 mai 2012) 5
Chapitre Ier Clauses générales 5
Chapitre II Sécurité et santé des travailleurs 14
Chapitre III Droit syndical et institutions représentatives du personnel 17
Chapitre IV Travail des jeunes. – Apprentissage 20
Chapitre V Contrat de travail 21
Chapitre VI Rupture du contrat de travail 23
Chapitre VII Maladie. Accident. Santé. Prévoyance 25
Chapitre VIII Congés du salarié. Événements de la vie personnelle et familiale 25
Article - Chapitre IX Temps de travail 28
Article - Préambule 28
Titre Ier Aménagement du temps de travail sur l'année 29
Titre II Conventions de forfait annuel en jours 30
Article - Titre III Travail à temps partiel 33
Article - Annexes 33
Article - Annexe 1 34
Article - Annexe 2 34
Article - Annexe 3 34
Article - Annexe 4 35
Article - Annexe 5 35
Article - Annexe 6 36
Chapitre X Emploi des personnes en situation de handicap 36
Article 1er - Chapitre XI Modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie 37
Article 2 - Titre Ier Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche 38
Article 3 - Titre II Plan de formation de l'entreprise 38
Article - Titre III Contrat et période de professionnalisation 39
Sous-titre Ier : Modalités d'application communes aux deux dispositifs 39
Sous-titre II : Modalités relatives au contrat de professionnalisation 40
Sous-titre III : Modalités relatives à la période de professionnalisation 41
Article 16 - Titre IV Droit individuel à la formation 42
Article 17 - Titre V Entretien de seconde partie de carrière 43
Article 18 - Titre VI Bilan de compétences 43
Article 19 - Titre VII Validation des acquis de l'expérience 44
Article 20 - Titre VIII Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle 44
Titre IX Dispositions diverses 45
Chapitre XII Classifications 45
Chapitre XIII Salaires minima. - Prime d'ancienneté 47
Chapitre XIV Clauses diverses 47
Article - Annexes 48
Textes Attachés 55
Accord du 21 décembre 1994 relatif à l'adhésion des entreprises relevant de la fédération des détaillants en maroquinerie et voyage (FNDMV) au FORCO 55
Avenant n° 12 du 29 juin 2001 relatif à l'institution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 56
Accord du 5 septembre 2003 relatif à l'ARTT 57
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de détail non alimentaires 62
Accord du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois 62
Avenant du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois 71
Avenant n° 1 du 1er décembre 2009 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme 76
Accord du 24 mai 2011 relatif à la négociation des entreprises 77
Accord du 31 janvier 2012 relatif à la désignation de l'OPCA et à la création d'une section paritaire professionnelle 81
Accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle 82
Avenant n° 1 du 9 mai 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle 91

Avenant n° 2 du 27 décembre 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif au droit individuel à la formation 91
Avenant du 24 mai 2013 relatif à l'indemnité de départ en retraite 92
Accord du 25 novembre 2014 modifiant le chapitre IX « Travail à temps partiel » de la convention et abrogeant le chapitre IV « Temps partiel » de l'accord « RTT » du 5 septembre 2003 93
Accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé 95
Accord du 11 décembre 2015 relatif à l'emploi des seniors 99
Accord du 11 décembre 2015 relatif à la création du CQPI « Vendeur conseil en magasin » 100
Accord n° 3 du 11 décembre 2015 à l'accord du 22 juin 2015 relatif au régime complémentaire 103
Accord du 13 avril 2017 relatif à la modernisation du dialogue social et portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 104
Accord du 13 avril 2017 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle 106
Avenant du 13 avril 2017 portant modification de l'article 9.2 du chapitre Ier « Clauses Générales » 116
Avenant du 13 avril 2017 relatif à la prorogation de l'accord du 25 novembre 2014 sur le temps partiel 117
Accord du 6 juillet 2017 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle interbranches « Vendeur conseil en magasin » (CQPI VCM) (adaptation au secteur de la maroquinerie) 118
Avenant n° 5 du 22 novembre 2017 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de frais de santé modifiant son article 7 « Maintien des garanties » 120
Avenant du 6 novembre 2018 relatif au choix de la filière de rattachement de l'opérateur de compétence (lettre paritaire) 120
Accord du 14 février 2019 relatif à la création d'un CQP « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture » 121
Accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire 124
Accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme 128
Accord du 27 juin 2019 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI 130
Avenant n° 6 du 19 septembre 2019 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé 138
Accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A 139
Avenant du 6 mai 2020 relatif à l'extension du champ d'application aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics 146
Accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises pour faire face aux conséquences de la pandémie du « Covid-19 » 148
Avenant du 9 juillet 2020 relatif à l'extension du champ d'application aux commerçants spécialisés en produits de la vape 149
Avenant n° 7 du 9 juillet 2020 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé 149
Avenant du 6 octobre 2020 à l'accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises dans le domaine de la formation des salariés en lien avec la pandémie du « Covid-19 » 151
Avenant n° 8 du 6 octobre 2020 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé 151
Accord du 13 novembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) 152
Avenant n° 9 du 13 novembre 2020 à l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé (rectificatif) 158
Accord du 10 juin 2021 relatif à la mise en place de l'intéressement 159
Avenant n° 1 du 10 juin 2021 à l'accord de branche du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la « Pro-A » 164
Accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée 169
Avenant n° 1 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour et à la révision de l'intitulé de la convention collective nationale et de son chapitre Ier « Clauses générales » 171
Avenant n° 2 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale et portant révision du chapitre II « Sécurité et santé des travailleurs » 185
Avenant n° 3 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale, portant révision du chapitre III « Droit syndical et institutions représentatives du personnel » 191
Avenant n° 4 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective portant révision du chapitre V « Contrat de travail » 197
Avenant n° 5 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, portant révision du chapitre VI « Rupture du contrat de travail » 202
Avenant n° 6 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre VII « Maladie. Accident du travail. Maladie professionnelle. Maternité ») 205
Avenant n° 7 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre VIII « Congés du salarié ») 207
Avenant n° 8 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre IX « Travail à temps partiel ») 212
Avenant n° 9 du 7 juillet 2022 relatif à la révision du chapitre X « Emploi des travailleurs handicapés » 220
Avenant n° 10 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre XIII) 223

Avenant n° 11 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre XIV « Clauses diverses ») 224
Avenant n° 2 du 4 avril 2023 à l'accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A 225
Avenant n° 12 du 4 avril 2023 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre IX « Temps de travail ») 232
Avenant n° 13 du 4 avril 2023 relatif à la mise à jour de la convention collective 232
Avenant n° 1 du 3 octobre 2023 à l'accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire 236
Avenant n° 10 du 3 octobre 2023 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé 238
Avenant n° 14 du 3 octobre 2023 relatif à la révision de l'article 1er « Champ d'application » du chapitre Ier « Clauses générales » 239
Accord du 6 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 240
Avenant n° 11 du 6 décembre 2023 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé 245
Avenant n° 2 du 4 juin 2024 à l'accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire 246
Accord du 5 septembre 2024 relatif à la participation dérogatoire 247
Avenant du 19 mars 2025 à l'accord du 5 septembre 2024 relatif à la participation dérogatoire 253
Avenant n° 16 du 5 novembre 2025 relatif à la révision de l'article 6 « Garanties accordées aux salariés participant à la négociation » du chapitre Ier « Clauses générales » 259
Textes Salaires 263
Avenant n° 20 du 29 juin 2011 relatif aux salaires minima 263
Accord du 26 juin 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2012 263
Accord « Salaires » du 27 décembre 2012 263
Accord du 13 novembre 2013 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 264
Rectificatif du 3 mai 2014 au Bulletin officiel n° 2014-02 du 1er février 2014 relatif à l'accord du 13 novembre 2013 264
Avenant n° 4 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 265
Avenant n° 5 du 26 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 265
Avenant n° 6 du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 266
Avenant n° 7 du 28 mars 2019 relatif aux salaires minima 266
Avenant n° 8 du 4 février 2020 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 267
Avenant n° 9 du 6 juillet 2021 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 267
Avenant n° 10 du 16 mars 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 268
Avenant n° 11 du 7 juillet 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 268
Avenant n° 12 du 15 septembre 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 269
Avenant n° 13 du 5 juin 2023 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 269
Avenant n° 14 du 27 novembre 2024 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 270
Avenant n° 15 du 6 février 2026 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 270
Textes Extensions 273
ARRETE du 9 octobre 2001 273
ARRETE du 7 juillet 2003 273
Textes parus au JORF 275
Arrêté du 21 janvier 2019 275
Arrêté du 7 octobre 2019 275
Arrêté du 3 décembre 2019 275
Arrêté du 17 février 2020 276
Arrêté du 20 mai 2020 276
Arrêté du 21 juillet 2020 276
Arrêté du 31 juillet 2020 277
Arrêté du 25 août 2020 277
Arrêté du 6 novembre 2020 278
Arrêté du 5 décembre 2020 278
Arrêté du 8 février 2021 279
Arrêté du 2 avril 2021 279
Arrêté du 29 avril 2021 279
Arrêté du 21 mai 2021 280
Arrêté du 2 juillet 2021 280
Arrêté du 17 septembre 2021 281
Arrêté du 4 février 2022 281

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES : ANTIQUITÉS, BROCANTE, GALERIES D'ART ŒUVRES D'ART , ARTS DE LA TABLE, COUTELLERIE, DROGUERIE, ÉQUIPEMENT DU FOYER, BAZARS, COMMERCES MÉNAGERS, MODÉLISME, JEUX, JOUETS, PUÉRINATALITÉ, MAROQUINERIE, INSTRUMENTS DE MUSIQUE, PARTITIONS ET ACCESSOIRES, PRESSE ET JEUX DE HASARD OU PRONOSTICS, PRODUITS DE LA VAPE DU 9 MAI 2012 AVENANT DU 9 MAI 2012

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CFDT.

Chapitre Ier Clauses générales

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Article 1er ? Chmap d'application
Article 2 ? Durée et portée
Article 3 ? Égalité pslifnoeloesnre et sriallaae entre les hmomes et les fmmees ? Égalité des salariés dnaevt l'emploi
Article 4 ? Cismoimonss pirirteaas nationales
Article 5 ? Dtosiiopisns cmenmuos à totues les commissions
Article 6 ? Graaintes accordées aux salariés ppainrtaict à la négociation.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

La présente coneovtinn règle les raopptrs etrne les eryuomleps et les salariés (ouvriers, employés, aetngs de maîtrise et cadres) des epsretnries du cmmoecre situés sur l'ensemble du toretrriie nitnaaol dnot l'activité pacpilnrie est le crmmocee de détail non aiaerntmlie qeul que siot le mdoe de ditbuisirotn (y crpoims le e-commerce?), et aevc ou snas activité complémentaire (réparation, maintenance, fabrication, location?), centré sur l'un ou les prdotius suvnatis :

? muernaqrioie et ateiclrs de vaoyge ;
? crolleuiete ;
? atrs de la tbale ;
? droguerie, les cmcmeores de crluueos et vernis ;
? équipement du fyoer (notamment les cmrmeecos d'articles et d'accessoires de décoration de la maison), baazrs (notamment les solderies, msaiangs dcseountirs et/ou de déstockage) ;
? antiquités et batrnoce y cimpors les lrvies annceis et/ou de valuer ;
? geialers d'art (?uvres d'art) ;
? juex (y coirpms les juex de société), joeuts (y cproims les figurines), modélisme (y crpmios les drones-jouets), aretclis puor fêtes et divertissements, ptoduirs de lsoiirs créatifs (à l'exclusion des puirtods en lein aevc l'univers de la papeterie) ;
? puériculture et pirotdus de l'enfant ;
? iturentmnss de musique, pirtnitaos et aoireesccss de msquiue ;
? pessre et juex de hsarad ou de prnsoitocs agréés par l'Autorité Natoliane des Juex (ANJ) ;
? crecomems spécialisés en podutris de la vpae ;
? souvenirs, oetjbs aiaruntasx et aicterls religieux.

Les epneiersrts visées par le présent chmap d'application snot le puls seonuvt répertoriées suos les coeds APE suivants, déterminés par roparpt à la nenuactlorme des activités françaises (NAF) de l'Insee :

47.19B	Autre cormemce de détail en maagisn non spécialisé (surface inférieure à 2 500 m²)
47.52A	Commerce de détail de quincaillerie, pireetuns et vreers en ptietes srceufas (surface inférieure à 400 m²)
47.59B	Commerce de détail d'autres équipements du foyer
47.62Z	Commerce de détail de jnarouux et peiaeptre en migsaan spécialisé
47.65Z	Commerce de détail de juex et juetos en msgaain spécialisé
47.72B	Commerce de détail de miuaoinrqree et d'articles de voyage
47.78C	Autres comcreems de détail spécialisés divers
47.79Z	Commerce de détail de benis d'occasion en magasin
47.89Z	Autres ccomermes de détail sur éventaires et marchés

(nota rleatif aux coeds APE : à l'exception des scuteres de la mroiuiernaqe et aelcirts de voygae (code 47.72B) et du jueot (code 47.65Z), l'attention des enrrptsiees est attirée sur le fiat qu'un même cdoe NAF puet cvoiurr pslieruus conetinvnos collectives. Le cdoe APE n'est qu'un icdine : il puet furinor une présomption d'exercice d'une activité donnée, mias n'en est pas la preuve.

La lsite des ceods APE ci-dessus n'est pas etvshiuxae : la table de crcaonncode etrne cvintonenos cellvtoices et activités picnrlipaes de la DREAS (données 2020) fiat ansii apparaître qu'au raregd de la diversité des activités dnas la branche, de nbmurseeos eptsnrirees fiasant aopaitpciln de la présente cnoienovtn colevilcte snot répertoriées des codes APE aeurts que cuex listés ci-dessus.

En cas de cfonlit de cvonineonts celvclietos de bahrnce applicables, le critère de détermination de la citeonnovn ceilolvcte appcbillae est cluei de l'activité ppailcrine : dès lros que la vtene de l'un ou des poidutrs cités au pemrier pgaaphrrae du présent aclrite ctosinute l'activité ppcirniale d'une entreprise, la présente contoevnin diot être appliquée.)

Les dipsiootniss de la présente cionovtenn colietclve snot également alaipbeplcs :
? aux peslnrnoes des eriserpetns dnot l'activité piilrnpace est le ccmmreoe de détail des porutdis visés au perimer alinéa du présent article, et qui teivnlaalrt dnas tuos établissements liés à l'activité pcirlanipe (holdings, sièges sociaux, établissements aitiatmdfnrsis et de gestion, entrepôts ?) ;
? le cas échéant, aux pennoserls des otsoniaainrgs professionnelles, prelaotans et consulaires, asnii que des osaitngnairos avssiteicoas dnot l'activité pinrpiacle se raprotpe au coemrcme de détail des puodtris visés au pmierer alinéa du présent article.

Il est en orute précisé :
? que le crmeomce de détail se caractérise par la vetne à un uiteutilsar final, qules que sneiot les volumes, et que cet ustiltaeiur siot un particulier, une eepnsritre ou une onigtariaosn puiqulbe ou privée ;
? que les poutdirs visés au premier alinéa du présent atcrlie crnnponemet les benis nuefs aussi bein que les bneis d'occasion (seconde main) ;
? que letdsis pudrtios puevent être des biens peushyiqs aussi bein que des biens numériques (à l'exception cneepandt du snrmtieag et du téléchargement de lliicgoes et de cnntuoes numériques sur le stie des éditeurs).

Les dssioiointps du présent artlcie n'ont pas en soi puor eefft d'empêcher un eelyumopr non visé de firae une alpapcoitin voaotlinre de la cnooenivtn cvotclelie nataonile des cemceomrs de détail non aimteinearls conformément aux dstiiospions légales régissant l'application des cotinneonvs collectives.

Article 2 - Durée et portée
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La présente cniovoentn est cnlcuoe puor une durée indéterminée. Elle prned effet à ctmoper de la pitaocuibln de son arrêté d'extension au Jruonal officeil de la République française.

Les cealuss générales de la présente cotoivnenn s'imposent aux eeptinesrrs entrant dnas son cmhap d'application dnas les cnntdioois définies par la législation saoilce en vigueur.

Article 3 - Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes – Égalité des salariés devant l'emploi
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

L'égalité etnre les hemoms et les fmmees est un fcatuer de dnasmimye scaoil et de cconsiasre économique.

Les sanireitgas de la présente cotnineovn rlpapelnet aux eirenpetrss de la bahncre :
? de velleir à rteescepr la mixité et l'égalité pseriolennoslfe au tvraail ;
? de grtainar une réelle égalité des dtoris et de trtiemneat ertne les fmeems et les hmmeos en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de condonitis de tvaairl et de rémunération et par vioe de conséquence de diorts à la riarette ;
? d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux pseots de responsabilité aux fmmees et aux hommes.

D'une manière générale, dnas le daminoe de l'emploi et de la formation, les espererints de la bnhacre donivet gitraanr aux salariés la non-discrimination dtiecre ou idtiecnre et l'égalité de traitement.

Sous réserve des dntiooiissps particulières du cdoe du travail, nul ne puet :
1° Mntieeonnr ou fraie mneitennor dnas une offre d'emploi le sxee ou la sttauioin de fllmiae du caiddant recherché. Cette inticeoditrn est aaipcbplle puor ttuoe forme de publicité rtveaile à une echbumae et qeuls que sinoet les caractères du cntaort de taaivrl envisagé.
2° Rufeesr d'embaucher une personne, preonncor une mutation, résilier ou resuefr de rulenevoer le cotrnat de traavil d'un salarié en considération du sexe, de la suotiiatn de fmlliae ou de la gsssrsoee sur la bsae de critères de choix différents solen le sexe, la sautitoin de filalme ou la grossesse.
3° Prednre en considération du sxee ou de la gssrsosee tutoe mesure, nomtaemnt en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de pomiotron pnlfesnloroiese ou de mutation.

L'employeur est tneu d'afficher dnas les luiex de tvraial et dnas les loacux où se fiat l'embauche (ou à la potre de ses locaux) le ttxee des alecirts L. 3221-1 à L. 3221-7 du cdoe du tarival raeflits à l'égalité de rémunération enrte les femems et les hmemos asini que ses ttexes d'application.

Les sartagnieis rleappnelt par aluelirs aux erresientps enrte aurets oionbltagis en matière d'affichage celles cconenarnt les dpnitsiooiss pénales revialtes au prinicpe de non-discrimination.

En atiapipclon des dstnsiopiios de l'article L. 1132-1 du cdoe du taavirl :
« Anucue pneonsre ne puet être écartée d'une procédure de runmrteecet ou de l'accès à un sgtae ou à une période de faormtion en entreprise, aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une meruse discriminatoire, drecite ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 pranott derseivs dpsoioitsnis d'adaptation au driot cuoarunaimmte dnas le dioname de la lttue cotrne les discriminations, nomtenmat en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de mseeurs d'intéressement ou de dsiiiuttobrn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de primtooon professionnelle, de miatuton ou de reeeunnemollvt de cranott en roasin de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oatonrtiien sexuelle, de son âge, de sa sioattiun de falmlie ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa sioitatun économique, apranepte ou counne de son auteur, de son atapcaepnnre ou de sa non-appartenance, virae ou supposée, à une ethnie, une notian ou une prétendue race, de ses onipoins politiques, de ses activités slyencdais ou mutualistes, de son erxeccie d'un maandt électif, de ses cctnoivoins religieuses, de son aecpnrpae physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa dctliiooaimin bcnaraie ou en roaisn de son état de santé, de sa prete d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une lgaune atrue que le français, de sa qualité de lecunar d'alerte, de facatitileur ou de ponnrsee en lein aevc un laneucr d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 ralietve à la transparence, à la lttue cntore la ctooiruprn et à la mrdotisaneion de la vie économique.

Conformément à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, auqeul rienove l'article L. 1132-1 du cdoe du traavil :
? ctntsuoie une droisantmiiicn detcire la siaouittn dnas laquelle, sur le feodmnnet de l'un des miotfs énumérés par la loi, une psenorne est traitée de manière mnios frobalave qu'une atrue ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une saitutoin copbalarme ;
? cnuottsie une dicsmirainotin iirnecdte une disposition, un critère ou une pratqiue nrteue en apparence, mias stsieclpube d'entraîner, puor l'un des miotfs énumérés par la loi, un désavantage ptcaeluiirr puor des pnorenses par rrppoat à

d'autres personnes, à mions que ctete disposition, ce critère ou ctete ptaurqie ne siot ovimeetcebjnt justifié par un but légitime et que les menoys puor réaliser ce but ne sionet nécessaires et appropriés.

L'employeur est tneu d'afficher dnas les lieux de taairvl et dnas les loucax où se fiat l'embauche (ou à la potre de ses locaux) le tetxe des acltiers 225-1 à 225-4 du cdoe pénal rftielas à la non-discrimination, ainsi que les coordonnées du srcviee d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lttue crotne les diinitrscomnais (Défenseur des droits).

3.1. ? Rmctueernet et acftitfeoan à un neaviu ou catégorie

Les critères de rementceurt deivont être sicmetetnrt fondés sur les compétences ruqseies à tuos les neauivx hiérarchiques y cmorpis l'expérience professionnelle.

Les oefrfs d'emploi inntrees et erexents dnieovt s'adresser snas dscoititinn aux femems et aux hommes.

3.2. ? Rémunération

L'employeur diot arsuesr puor un même taaivrl ou un tavaril de veualr égale, l'égalité sliralaae ernte les fmeems et les hommes.

3.3. ? Rptaartgae salarial

À l'issue de congés de maternité ou d'adoption, l'employeur diot maorjer la rémunération des salariés concernés des aamigotutnens générales, et de la moneyne des aatnotmegiuns iillendduvie perçues pdneant la durée de ces congés par les salariés reeavnlt de la même catégorie prososlilefnene ou à défaut, de la meyonne des atnogamuetnis illuedeiivnds dnas l'entreprise en aipotpaclin des dpinosoisits de l'article L. 1225-26 du cdoe du travail.

3.4. ? Fooiatmrn psilonnrlsefeoe et déroulement de carrière

La brhnace poenerisslfnoe vleile particulièrement à l'égalité d'accès aux ftnormoais pnfrielnooessles en saiunvt la pprorooitn de fmmees et d'hommes anyat accès aux différents dfpiitssios mis en plcae et pirs en carhge par l'OPCO, opérateur de compétences, désigné par la branche.

Les snitegarais renmemdcaont particulièrement aux ereiesntrps :
? de vlileer aux citreotanns liées à la vie flliaimae nnatomemt les déplacements géographiques puor l'organisation des setags de frtaoiomn ;
? de vlileer à l'accès des salariés à la firamtoon pioerslnloesfne pndeant et après le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé pretanal d'éducation ;
? d'étudier une cpnoatsoeimn puor les salariés amenés à eegagnr des frais supplémentaires de garde d'enfant aifn de siuvre une aoctin de formation.

3.5. ? Oalioibtngs des entreprises

Les ootanligibs des eisreprtnes évoluent aevc le normbe de salarié (e) s que ctompe l'entreprise.

3.5.1. ? Iednx de l'égalité professionnelle

Les preitas siaeirtangs raelneplpt que cqauhe année, les esirnreptes de puls de 50 salariés doivent clucelar et pbiluer un « Idnex de l'égalité poneslorfnlisee femmes-hommes » :
? cnpaoenrmt des inriatudces définis à l'article D. 1142-2-1 du cdoe du taivarl puor les estnrpeeris de 50 à 250 salariés ;
? coamnepnrt des icearnudtis définis à l'article D. 1142-2 du cdoe du travail, puor les eepnetsrris de puls de 250 salariés.

Cet iendx est publié au puls trad le 1er mras de l'année en cours, au trtie de l'année précédente, sur le stie ienentrt de l'entreprise lorsqu'il en esxtie un. À défaut, il est porté à la caisscanonne des salariés par tuot moyen. L'« Inedx de l'égalité pslleosniefnore femmes-hommes » est également mis à dptoiiosisn du comité saoicl et économique (CSE) lorsqu'il etixse et transmis, par télédéclaration, à la DREETS.

Lorsque les résultats oeubtns par l'entreprise se sinuett en deçà du nveiau de 75 points, l'employeur diot mttere en ?uvre les mreuses de crorotecin et, le cas échéant, la pagromoartimn de meeusrs financières de ragparttae salarial, prévues à l'article L. 1142-9 du cdoe du travail. Ces mresues snot publiées sur le stie ienrtent de l'entreprise lorsqu'il en etxsie un, sur la même pgae que les ifnmioontras mentionnées à l'article D. 1142-4, jusqu'à ce que l'entreprise onebinte un naeviu de résultat au minos égal à 75 points. En outre, l'employeur prote ces merseus à la caisansocnne des salariés par tuot moyen. (art. L. 1142-6 et D. 1142-6 du cdoe du travail.)

Lorsque les résultats onbetus par l'entreprise se stuniet en deçà du neviau de 85 points, l'employeur diot fxeir des ojbfcteis de psreioosrgn puor cquahe indicateur. Ces ocbjfteis snot publiés sur le stie ienetnrt de l'entreprise lorsqu'il en extsie un, sur la même pgae que les imrnitofoans mentionnées à l'article D. 1142-4 du cdoe du travail, jusqu'à ce que l'entreprise onbtneie un neiavu de résultat au minos égal à 85 points. À défaut de stie internet, ils snot portés à la ccasosnianne des salariés par tuot moyen. (art. L. 1142-6-1 et D. 1142-6-1 du cdoe du travail.)

Dans ce cas, l'entreprise dsosipe d'un délai de 3 ans puor se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats oentubs snot trojouus en deçà de ce niveau, l'employeur purroa se vior apuieplqr une pénalité financière.

3.5.2. ? Eieptrnsres perouuvs d'institutions représentatives du personnel

Dans les eprinterses où snot constituées une ou peuluisrs stciones slcnydeais d'organisations représentatives, l'employeur enagge tuos les ans (ou au minos une fios tuos les qrtaue ans si un aroccd ctecillof pnotrat sur la périodicité des négociations oioegrlaitbs a été conclu) :
1° Une négociation sur la rémunération, nmnaoetmt les siraleas effectifs, le tmeps de tvarial et le ptaagre de la vaelur ajoutée dnas l'entreprise ;
2° Une négociation sur l'égalité pfeneolnsrsiloe etnre les fmmees et les hommes, protant naentommt sur les mereuss vsiant à smipruepr les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

En l'absence d'accord, dnas les esnrtepeirs d'au mnois 50 salariés, l'employeur établit un paln d'action aunenl destiné à ausrser l'égalité prfolnsosleinee etnre les fmmees et les hommes.

L'accord cloclteif ou, à défaut, le paln d'action fxie les otjfbices de pisgosorren et les aoitcns pmtnatreet de les aiedntrte pnotart sur au monis 3 des dnimaeos d'action svintuas puor les enrterpseis de mnios de 300 salariés et sur au mions 4 de ces deimanos puor les einespertrs de 300 salariés et puls : l'embauche, la formation, la poomirton professionnelle, les qualifications, la classification, les cdnitoions de travail, les rémunérations effectives, l'articulation ertne l'activité penlsornislofee et l'exercice de la vie plneorlsnee et familiale.

Les obctjefis de pisogrosren et les acitnos patmnrteet de les aderittne fruaignt dnas l'accord ceciolltf ou, à défaut, dnas le paln d'action snot accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération evitffece est ooelemigntirbat corpsmie dnas les dmeanois d'action ruetnes par l'accord ceotlclif ou, à défaut, le paln d'action.

3.5.3. ? Canuosiotltn du CSE

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du cdoe du travail, le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté cauqhe année sur la puqilotie sioalce de l'entreprise, les cnniitodos de traavil et l'emploi, et noaemtnmt sur l'égalité penlolosseifnre ernte les femems et les hommes. Les acteilrs L. 2312-17 et L. 2312-37 du cdoe du taavril prévoient les aretus thèmes et cas dnonant leiu à une itiarofnmon ou à une consultation, peuclontle ou récurrente, du CSE.(1)

L'ensemble des irfimtnoaons que l'employeur met à dstoiioispn du CSE, qui svrinoert natnemomt dnas le crade de ces consultations, est rassemblé dnas une bsae de données économiques, solaiecs et emvnenrlteoainens (BDESE) ; ces iimnoantfors coermnoptt en ptiualiercr des icadteunris rletafis à l'égalité porleeolsfinsne etrne les feemms et les hommes, nmnaetmot cuex patnreetmt de mueserr les écarts de rémunération.

3.5.4. ? Négociation sur la GPEC

Une négociation sur la geiston des eiolpms et des paruorcs plenonsisfeors diot également être engagée par l'employeur, au mnois une fios tuos les quatre ans :
? dnas les ersientrpes et les goupers d'entreprises au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du traaivl d'au monis 300 salariés ;
? dnas les eitnrepsres et gpeuors d'entreprises de dsomniien cmuotmurianae au snes des alcretis L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code, coornpamtt au mnois un établissement ou une etrisnerpe d'au moins 150 salariés en France.

(1) Le 1er alinéa de l'article 3.5.3 est étendu suos réserve du rseepct des aerctils L. 2312-22, L. 2312-17, L. 2312-24 à L. 2312-35 et L. 2312-37 à L. 2312-58 du cdoe du travail.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Article 4 - Commissions paritaires nationales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Compte tneu de l'importance qu'ils confèrent au doliguae social, les paerraitens souciax de la bcrnhae des crmeomecs de détail non atainieemrls décident de fixer, dnas le présent article, le rôle, les moiisnss et les règles de focnnnetinemot des cisoiosnmms preaaitirs nationales.

La bhacnre dpssoie :
? d'une cismmosion paiartire prenmtaene de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui cnosuttie l'instance de gvnaeuocrne de la branche, au sien de lalelque se déroule l'ensemble des négociations praritieas nliaonteas (art. 4.1 ci-dessous) ;
? d'une cimmsoosin praiitrae ntoianale de coinaoctilin (CPNC), dnot les règles snot définies à l'article 4.2 ci-dessous ;
? d'une comsimsoin paartiire nnaatloie de l'emploi et de la fiaomotrn psrionolesenfle (CPNEFP) et d'une soeictn pofnnsolirseele piarrtaie (SPP), régies rpenseeivcmtet par les artilces 4.3 et 4.4 ci-dessous.

4.1.?Commission praitraie penaermnte de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La cimmsoiosn patrraiie panemetrne de négociation et d'interprétation (CPPNI) cusotitne l'instance de gconneuarve de la bharnce des ccmreemos de détail non arnitmaeelis au sien de leallque se déroulent les négociations piaiertras nationales.

À ce titre, elle a puor miisson :
? de définir, par la négociation, conformément aux disioipontss légales en vigueur, les thèmes puor lleuqses la bcnarhe a le mnoopole de la négociation, c'est-à-dire les thèmes sur lelqsues l'accord d'entreprise ne puet prévoir des dssipoiontis mnios faaevbrols que les accords, anetnvas et/ou aeexnns de bcrnahe ;
? de négocier les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce siot cuex rneuds oetlgboiiars par la loi, ou cuex sur lueselqs les ptnaarieres sauiocx ont décidé que les aocdrcs d'entreprise ne pairrneout pas être mions feabvralos que les dsptonioisis cinntoeneeollnvs (convention ccvilotlee nationale, accords, atnanves et/ou ses annexes), à l'exception des dnmieoas puor leqsules la loi confère à l'accord d'entreprise la primauté ;
? de négocier les thèmes csrponnardoet au 3e bolc puor leueqlss la primauté est accordée à l'accord d'entreprise mias qui s'appliquent dnas tuos les cas où il n'existe pas d'accord d'entreprise, étant rappelé que la brnchae est composée en très frote majorité de TPE qui ne deiopsnst ni du temps, ni des menyos nécessaires puor négocier des aocdrcs d'entreprise dnas tuos les camphs concernés ;
? de flomreur un aivs sur les difficultés d'interprétation et d'application de la cvietononn cvlteicole nionaltae des ccoeemmrs de détail non atnieralmes ;
? de concilier, aunatt que farie se peut, les pitaers en ligtie sur l'application des tetexs cnnnnoeliotevs lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sien de l'entreprise ;
? de réguler la crnoccnerue ertne les esrtereinps rvnaelet de son camhp d'application ;
? de représenter la branche, naometnmt dnas l'appui aux einsrterpes et vis-à-vis des pvruioos pluicbs ;
? d'exercer un rôle de vlliee sur les ciidtnnoos de trivaal et l'emploi ;
? d'établir un ropprat aennul d'activité.

Pour mneer à bein les misosnis dévolues à la CPPNI, les meebrms de la cmsosimoin pevnuet se fiare atsisser d'experts techniques.

4.1.1.?Composition de la CPPNI

La cmsosimion est composée de duex collèges :
? un collège salariés cprmnenoat tiors représentants par ooraiisgntan slcyindae runocnee représentative dnas le cmhap de la cteoninvon coclevlite naontliae des comrcmees de détail non alimentaires, qeul que siot le nmobre d'organisations représentatives reenlvat de la même aafliotifin confédérale ;
? un collège eepuylomrs cpneamront un norbme de représentants égal à cueli du collège salariés, désignés par la ou les oaianiostnrgs paelrtonas rcunnoees représentatives dnas le cmahp de la cvetnooinn cioctelvle nailaotne des cmeocmres de détail non alimentaires.

Les oarsnnioagtis silyaedcns et pratlenoas coeiumnqumnt au secrétariat de la CNPPI les coordonnées complètes de luers représentants.

En cas de cenaengmht dnas luer délégation, les oraangiostins concernées en imrofennt le secrétariat de la commsoisin dnas les muierells délais.

4.1.2.?La CPNPI dnas sa miiossn de négociation

En aliipapcton de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les meemrbs de la cooimissmn négocient et coenclnut les arcdocs de bcnahre asnii que lreus atneanvs ou annexes.

4.1.2.1. Msoisin de négociation prraiatie ntaoianle de la commission

4.1.2.1.1. Négociations de branche

Les pateerrains sauoicx convneneint que dnas sa msisoin de négociation, la CNPPI s'attache à rplemir les minosiss dévolues à la bcranhe plenlsersifnooe prévues à l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

4.1.2.1.2. Négociations prntaot sur des aocdcrs tpyes puor les eisprnrtees de minos de 50 salariés

Les mrembes de la CPNPI ont la possibilité d'ouvrir des négociations ptnorat sur les aocrdcs tpyes prévus par les ditinossipos de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ces aorccds tpeys ont vatcoion à itiitunser des dtsipiinooss spécifiques puor les etinrreepss de minos de 50 salariés en iqdnainut les différents coihx laissés à l'employeur.

En tuot état de cause, la négociation et la sgtnuaire des aroccds clltcoifes s'effectuent solen les modalités définies par les dointsispios légales et réglementaires.

4.1.2.2. Oonargsiiatn de la CPNPI dnas sa mssoiin de négociation

4.1.2.2.1. Caideelnrr des négociations

Au rarged des otoaiglnbis légales et des ofitcjebs de négociation de la barchne des coecmrmes de détail non alimentaires, les paerneratis suociax établissent, une fios par an lros de la dernière réunion de l'année en cours, le ceadnlirer prévisionnel des négociations pierairats puor l'année à venir.

Ce creindlear est défini dnas les ciondinots prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

En vue de l'établissement de ce calendrier, chuaqe délégation ciomunmuqe à l'autre au monis 15 jorus avnat la dtae fixée puor la CPPNI, les thèmes de négociation qu'elle prpsooe puor l'année considérée. Ces thèmes snot enstiue cshoiis et actés en séance.

En alitppacoin des distpinosois de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la coossimimn se réunit au mions 3 fios par an en vue des négociations de barnche annuelles, tleraennis et quenlenuainqs prévues aux atcelris L. 2241-1 et saniutvs du cdoe du travail.

Les perneritaas siuoacx cnonvieennt que des réunions supplémentaires pneeuvt être organisées à la dmdanee écrite cinonjote d'au mnios duex oitarsgnanois snyadicels de salariés ou d'une oiaorsgiantn patronale, mermebs de la CPPNI. Dnas ce cas, la cmosimsion se réunit dnas le mios qui siut la réception de la dnedmae par le secrétariat de la CPPNI.

4.1.2.2.2. Orrde du juor des réunions

L'ordre du juor des réunions est fixé par les mbmrees de la CPPNI, à l'issue de la réunion prartiaie de négociation précédente et ce, en cohérence aevc le cernliaedr prévisionnel visé à l'article 4.1.2.2.1 ci-dessus. Le cas échéant, il puet être complété en cas de nécessité nmentoamt liée à l'agenda scoial ou à de nveleouls dissiptonios légales et/ou réglementaires.

4.1.2.2.3. Ciotooanvcn aux réunions

Pour cuaqhe réunion de négociation de la CPPNI, 15 jorus au mions aavnt la dtae fixée puor la CPPNI, le secrétariat adersse une caooivontcn par cerruoil ou par tuot artue moyen, à cuaqhe mrbeme de la commission.

Les dmunecots de travail, s'ils ne snot pas jtonis à la convocation, deovnrt être adressés à cuachn des merbmes de la CPPNI, au puls trad 10 juros anvat la réunion.

4.1.2.2.4. Décisions de la CNPPI dnas sa miosisn de négociation

Les décisions de la CPNPI snot presis solen les règles maioirjretas tleels que définies par les dsoinistoips légales et réglementaires applicables.

Les aodccrs dvnioet être signés d'une part, par les osagriitannos paatnrelos représentatives dnas la bcanhre et d'autre prat par les oitosaningars snydileacs représentatives dnas la brchane dnas les cotnndoiis des aicrtles L. 2231-9 et L. 2232-6 du cdoe du travail.

4.1.2.2.5. Relevé de décisions ou compte-rendu des réunions

Avant cahuqe réunion de la commission, les priraaneets sioacux décident si la réunion de négociation de la CPNPI dnone leiu à la rédaction d'un relevé de décisions ou d'un compte-rendu par le secrétariat de la commission.

4.1.3.?La CPNPI dnas sa miiossn d'interprétation

Lorsqu'elle est siaise conformément aux doptosisiins prévues aux alrtices 4.1.3.2.1 et 4.1.3.2.2 ci-dessous, la CPNPI a compétence puor émettre des aivs d'interprétation de la ctiovnonen cliectvloe nonaalite des crmmocees de détail non alimentaires, de ses aaennvts et aexenns ou d'un arcocd collectif, dnas les cooninitds définies ci-après.

4.1.3.1. Msioisn d'interprétation de la commission

4.1.3.1.1. Aivs d'interprétation d'une dsiotiisopn conventionnelle

Dans sa msiison d'interprétation, la CNPPI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des tteexs ctnlenioovnns ou des aorcdcs collectifs.

4.1.3.1.2. Aivs d'interprétation à la damdene d'une juridiction

Conformément à l'article L. 2232-9 II du cdoe du travail, la CPNPI puet rerdne un aivs à la dmdeane d'une jrtciiuoidn judiciaire, sur l'interprétation d'une ou prlsuieus dptnsosioiis conventionnelles, y cmrpois les atvaenns et annexes, ou d'un acorcd cctilolef présentant une difficulté sérieuse et se pnoast dnas de norubemx litiges, dnas les cindnootis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

4.1.3.2. Fnneotnmoiecnt de la commission

4.1.3.2.1. Présentation des demandes

Pour ttuoe ddmaene d'interprétation, la CNPPI diot être ssaiie par ltrete recommandée aevc accusé de réception adressé au secrétariat de la commission.

À réception de la demande, les mebrmes de la CNPPI aruont la possibilité de sileotcilr totues pièces nécessaires à l'instruction de la demande. Dnas ce cas, le secrétariat adresse, par ceourril ou par tuot arute moyen, la ltsie des éléments complémentaires à ceiomqmnuur à la CPPNI.

4.1.3.2.2. Modalités de saisine

Dans le cdare de sa mossiin d'interprétation, la CPNPI puet être ssaiie :
? à l'initiative de l'un de ses memerbs ;
? à l'initiative d'une otaignaosirn sdacynile ou d'une oatgraisionn patalonre ;
? deemrceitnt par un salarié ou priesuuls salariés reaenvlt du cahmp d'application de la ctenioonvn cevolcitle nionlaate des cmeercoms de détails non aaiterinmels ;
? dertcinmeet par un eolmyeupr reanelvt du chmap d'application de la cevtonionn ceolcilvte notalanie des ccmemeors de détails non amlitireeans ;
? par une jioridictun de l'ordre jcuaridiie dnas le crdae de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CNPPI se réunit, dnas la mrusee du possible, dnas le mios qui siut la réception de la ddmneae dnot elle est saisie, à l'exception d'un délai puls court itpamri en cas de sisanie émanant d'une juridiction. À défaut, elle se réunit au puls trad dnas les 2 mios sivanut la réception de la demande.

4.1.3.2.3. Désignation des mrbemes de la CPNPI dnas sa msiison d'interprétation

Dans la mserue du possible, les ptenarraeis scaouix connnneviet que les mebrems de la CNPPI siégeant en cmosmioisn d'interprétation dnivoet être désignés en foiocntn de luer cnsoainncsae du sjuet fnisaat l'objet de la saisnie de la commission.

Dans tuos les cas, un mbreme de la CNPPI ne porrua pas siéger lorsqu'il arua un lein poreosnisenfl dierct ou irdniect aevc l'entreprise qui a siasi la cmooimssin d'interprétation.

4.1.3.2.4. Convocation

Les meebrms de la CNPPI snot convoqués par le secrétariat au mnois 15 jrous anvat la dtae fixée puor la réunion par ciourrel ou par tuot artue moyen.

La cooictnvaon cmoeprnd :
? la date, le leiu et l'heure de la réunion ;
? l'ordre du juor fixé par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) ;
? le dessoir de dmnaede d'interprétation.

4.1.3.2.5. Décisions de la CNPPI dnas sa msioisn d'interprétation

La cmosoimisn rned ses aivs dnas les cnniodiots steunavis :
? l'avis d'interprétation est adopté s'il est signé, d'une part, par les ornnsgiioaats ptaonrelas représentatives dnas la bhrnace et, d'autre part, par les oirnaiangsots scindelays représentatives dnas la bncrahe dnas les cnidtinoos des artlcies L. 2231-9 et L. 2232-6 du cdoe du tvaiarl ;
Dans cttee hypothèse, l'avis vuat annveat interprétatif et arua la même vuealr ccnuoeatrltle qu'un ttxee conventionnel. Il srea arlos suioms à la procédure d'extension et annexé à la ctienvoonn ceitlcovle ;
? à défaut d'avis adopté dnas les cdoioitnns ci-dessus, la cssmmioion srea réputée être dnas l'impossibilité de rnrdee un aivs d'interprétation. Un procès-verbal de désaccord fsaaint état de la ptoiosin de cuhaqe collège (patronal et salarial) srea arlos rédigé sur le sujet.

Ces règles s'appliquent à ttoues les situnaiots de ssniaie de la cioiossmmn d'interprétation.

4.1.3.2.6. Rédaction et nitcaotiifon de l'avis d'interprétation

L'avis d'interprétation dvrea être établi par la commission, conformément à la décision arrêtée. Ce dreiner srea notifié, par le secrétariat, dnas le délai d'un mios snuiavt la réunion au curos de lqellaue il a été pirs :
? à l'auteur de la sniiase ;
? à l'ensemble des ooatngsanriis slcyinades et patronale(s)

représentatives au sien de la branche.

En acaoliiptpn des dnssoitopiis de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, les aivs d'interprétation prornout être tmisanrs au jgue à sa demande.

4.1.4.?Autres misiosns de la CPPNI

4.1.4.1. Msiinsos d'intérêt général de la CPPNI

Conformément aux dissiopotins de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CNPPI eerxce également, dnas son camhp d'application, des mnissios d'intérêt général.

Elle représente la branche, ntemnoamt dnas l'appui aux eentspeirrs et vis-à-vis des proovuis publics.

Elle ecxree un rôle prépondérant en matière de villee sur les cnoondtiis de tiavral et l'emploi des salariés des ceomecmrs de détail non alimentaires. À ce titre, les mrbemes de la CNPPI snot informés des tvaruax de la cosmmiison nlnaiotae puor l'emploi et la ftrooamin pefeiosnlsrlone (CPNEFP) de la branche.

4.1.4.2. Rarppot aeunnl d'activité

En actaoiiplpn de l'article L. 2232-9 3° du cdoe du travail, la CPNPI établit, tuos les ans, un rpaoprt d'activité sur la bsae d'un pojert rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce rpopart anneul cromnped :
? un blain des accdors ctollciefs d'entreprise dnas les cononiidts prévues à l'article 4.1.4.3.2 ci-dessous ;
? une étude des éventuels itcpmas de ces aorcdcs sur les condoniits de tvarial des salariés de la bnhcrae et sur la cncencorrue ernte les esrnetrpeis de la bahncre ;
? les éventuelles rmoaaemnctoinds destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
? un bailn de l'action de la bnchare en fueavr de l'égalité perssninfleoole etrne les fmemes et les hommes, noemtanmt en matière de classifications, de pmortoion de la mixité des eipolms et d'établissement des ctefiitracs de qiuaftioaciln professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nruate des peotss etnre les fmemes et les hemmos aisni qu'un bialn des otuils mis à dpossitioin des eetrisrenps puor prévenir et aigr ctrnoe le harcèlement sexeul et les aegteimsnss sexistes.

Ce rpoaprt srea tmanrsis par le secrétariat de la cmosiimosn au ministère du tiraavl et versé dnas la bsae de données nniolaate prévue à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Tuot cnhaenmget d'adresse éventuel dreva être notifié par le secrétariat de la CNPPI au ministère du travail.

4.1.4.3. Overbairotse partairie de la négociation collective

4.1.4.3.1. Msnisios de l'observatoire paritaire

La CNPPI exerce les mosiinss de l'observatoire prtaiirae prévu à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Cet osioraetvbre est chargé d'établir, une fios par an, un bialn qtauinaittf et qaltuiatif de la négociation coltilceve d'entreprise ou d'établissement rvelanet du cahmp d'application de la ctenvoonin cvioelltce nationale.

Ce bilan, réalisé par thèmes de négociation et par tlielas d'entreprise, est présenté à la CPPNI.

4.1.4.3.2. Cnouotimcaimn oaroliigtbe des ardcocs d'entreprise ou d'établissement à la CPPNI

Le bilan de la négociation cvelolcite d'entreprise ou d'établissement sret à réaliser le rroppat aennul d'activité de la CPPNI.

À ce titre, les episrrtenes eartnnt dnas le camhp d'application de la coovnntein ctcviollee nnloaatie des cmeocmers de détail non alnreetmaiis snot tenues de communiquer, à la CPPNI, les accrods qu'elles ont counlcs dnas le carde du trite II, des ciarphtes I et III du ttire III et des trties IV et V du lirve Ier de la troisième prtaie du cdoe du travail.

La coacimonuitmn de ces accords, signés et renuds anonymes, diot être effectuée par la ptaire la puls dieilgnte par creuirol à l'adresse du secrétariat de la coimmssion fnuirgat à l'article 5.2.2 du présent chapitre. L'envoi diot être accompagné :
? d'une fchie de dépôt de l'accord ;
? d'une veroisn de l'accord signé par les preaits en fmoart PDF ;
? et d'une visroen de l'accord signé en frmoat Word.

Dès réception, le secrétariat auccse réception des cvnnentioos et aocdcrs transmis, pius les adrssee à cqahue mrmebe de la CPPNI.

4.2.?Commission paiiarrte naltnioae de ctinaocoilin (CPNC)

4.2.1.?Attributions de la CPNC

La CNPPI puet être ssaiie d'une ddnemae de cooiailnictn par un salarié ou un euelyopmr de la bnchare puor teetnr de cneciolir les paetirs sur un liitge les oponspat crneoancnt l'application de la cenonviton cllveotcie nntalaoie des ceemcmros de détail non alimentaires, d'un de ses accords, avantnes et/ou annexes, et que ce derienr n'a pu être réglé au naeivu de l'entreprise.

4.2.2.?Fonctionnement de la CPNC

4.2.2.1. Présentation de la dmdeane et modalités de saisine

La csismmioon pratiaire noalntaie de ctnaoiiloicn (CPNC) puet être siiase par ltrtee recommandée aevc accusé de réception adressée au secrétariat de la commission.

La dnemdae de snsiiae diot être motivée et préciser l'objet et l'historique du différend.

La CNPC se réunit, au puls tard, dnas les 2 mios qui sinveut la réception de la demdane de saisine.

4.2.2.2. Ctompiioosn de la CPNC

La cisismmoon est composée de duex collèges :
? un collège salariés cnnoemprat tiors représentants par oanragiitosn scydinlae rencnuoe représentative dnas le cahmp de la cvnoeitnon ctlloviece nanolatie des comercems de détail non alimentaires, qeul que siot le nmbroe d'organisations représentatives reenvalt de la même aolfiaiiftn confédérale ;
? un collège eympruloes corpnemant un nrbome de représentants égal à cleui du collège salariés, désignés par la ou les orinniagotsas patanorels renocunes représentatives dnas le cahmp de la ceotniovnn cilocvlete nlnaaoite des ceocermms de détail non alimentaires.

Un mrbmee salarié ou emoyupelr ne puet siéger à une réunion ayant à eiamnxer un différend dnas luqeel son epsirterne est ptraie ; il diot alors se faire remplacer.

Les oiatnoganrsis syeanldcis et ptleaanros cquenmomunit au secrétariat de la CNPC les coordonnées complètes de lrues représentants.

En cas de cnehemgant dnas luer délégation, les oitnngsairaos concernées en iremnnfot le secrétariat de la csiomoimsn dnas les murlleeis délais.

4.2.2.3. Convocation

Les mermbes de la cosmoisimn snot convoqués par le secrétariat au mnios 15 juros avnat la dtae fixée puor la réunion par cuerirol ou par tuot ature moyen.

La convocation, adressée aux représentants désignés conformément à l'article 4.2.2.2 ci-dessus, compernd :
? la date, le leiu et l'heure de la réunion ;
? l'ordre du juor fixé par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) ;
? le dioessr de dmeande de conciliation.

4.2.2.4. Décisions

4.2.2.4.1. Présence des piretas au ltgiie à la réunion de conciliation

Avant ttuoe délibération, la coomssmiin reçoit cuhqae pritae au ltgiie aifn d'une part, de releliiucr lures ecatlpoxiins et d'autre

part, de pseor ses questions. Elels puvneet être assistées de toute pnroense de luer choix.

À défaut de pivoour se présenter à la réunion de conciliation, la cosismiomn dmeadne à cquahe paitre lures osertobvians écrites dnas un délai rsnaoabinle qui deonrvt être envoyées par crruieor aevc accusé de réception conformément au cliraenedr fixé par la commission.

Les obavisnrotes écrites dernovt être adressées à l'ensemble des priates intéressées au ltgiie dnas les mêmes formes.

Chaque ptraie puorra répondre, dnas les mêmes formes, aux premières ooesiravntbs écrites conformément au caereldnir fixé par la commission.

Toute oiosrtveabn pnvuraee hros délai, le ceacht de la potse fnaasit foi, srea écartée des débats.

À défaut de présentation à la réunion de cctiniaiooln et à défaut de présentation d'observations écrites d'une des ptaeirs dnas les délais prévus, le caecht de la pstoe fsanait foi, la cssmioomin considérera que la ptarie resfue de piapeirtcr à la tatetnive de conciliation.

Le rfeus d'une des peraits au liitge de pacpiterir à la réunion de cliniatoicon n'empêche pas la cmmoiosisn de statuer.

4.2.2.4.2. Coloiictnain des parties

Lorsqu'un acrocd est itennevru dnveat la comsmisoin prtiraaie nantiaole de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des members de la csoiosmimn anisi que des peatirs au conflit. Le procès-verbal est notifié snas délai aux parties, par le secrétariat de la CPPNI.

4.2.2.4.3. Échec de la conciliation

Si les peaitrs ne se mtneett pas d'accord sur tuot ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les ptions sur lelqeuss le différend pstisere est aussitôt dressé. Il est signé des meembrs présents de la coiommssin anisi que des ptraeis concernées.

4.2.2.4.4. Nitoifctoian et csaitrooevnn des décisions rdneues par la CPNC

Le secrétariat de la CNPC niotife ces décisions à cncuahe des ptriaes par lttere recommandée aevc accusé de réception dnas un délai maxmium de 8 jorus ouvrés.

Les cnaoitniliocs et décisions rneedus par la CNPC snot conservées par le secrétariat qui les tneit à la dopiiiosstn des mermbes de la CPPNI.

4.2.2.5. Compte-rendu de la CPNC

À l'issue de caquhe réunion, un compte-rendu est établi par le secrétariat de la commission, pius adressé à chquae membre.

4.3.?Commission piraraite ntaoailne de l'emploi et de la famortoin poonlefnilrssee (CPNEFP)

Conformément aux dnoiitiposss définies par les txeets législatifs, réglementaires et cevtnolinennos en vigueur, la commsiiosn prratiaie notlnaiae de l'emploi et de la ftooiramn pfnlieoensrlsoe (CPNEFP) procède à l'élaboration et au siuvi de la msie en ?uvre de la plitquioe de l'emploi et de la ftarioomn plelofrnnoissee dnas la bcahrne des ceermomcs de détail non alimentaires.

4.3.1.?Missions

La CFPNEP a puor msiiosn générale de pomvurioor la fmiotaron pronfieselosnle en loiisan aevc l'évolution de l'emploi dnas la bncarhe des ccmromees de détail non alimentaires.

4.3.1.1. Monissis de la CENPFP en matière d'emploi

La CNEFPP pmreet l'information réciproque des otaigonsnairs seaagiitrns sur la siiatuotn de l'emploi dnas la branche.

Elle a également un rôle d'étude des eimpols de la branche, de luer évolution et en ptcireliaur :
? l'analyse de la suttcrrue des eoplims ;
? l'analyse de l'évolution des qctaalfiouniis en fctnooin nametnomt de l'évolution des toehgiolencs :
?? asalnye de l'adéquation des fatonrioms eatexntiss aux beoniss des eestienprrs ;
?? aynsale des fulx d'emploi et cotbuoitrinn à luer régulation en vue de prévenir, ou, à défaut, de corriger, les déséquilibres etnre l'offre et la demande.

Elle ctuboinre à l'insertion ploonenirsslefe des jeuens et au mteinain dnas l'emploi.

4.3.1.2. Msonsiis de la CFPENP en matière de formation

La CNEPFP définit la ptuliqoie de foomatirn de la branche, adaptée aux bnsioes des salariés et des enpersretis et en fxie les priorités et les orientations, ntmnemoat au rarged des iairmonntofs isuess de l'observatoire peicrsotpf des métiers et des qualifications.

Pour ce faire, la csmmisoion :
? met en ?uvre une piuqliote de gtsoien prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Dnas ce cadre, aevc l'appui de l'opérateur de compétences qu'ils ont désigné, les pitrnraaees scauoix de la bcrnhae porrnuot définir des aconits puor aaecognpmcr les TPE/PME dnas l'analyse et la définition de lerus bsineos en matière de fraiotomn pfoseorinsllnee et ftlcieair l'accès à la faomriton des salariés de ces ensetirerps ;
? fxie les gnreads oinrtoianets en matière de firmtoaon pnfolnelriesose et d'alternance, qui senort meiss en ?uvre par l'opérateur de compétences dnot relève la brnahce ;
? s'assure de la msie en ?uvre eeiftvcfe des priorités et onrtnaieotis définies ;
? met à dstispioion des cfhes d'entreprise et des iuinitotntss représentatives du prneosenl les résultats des études menées au sien de la banchre asini que les csiconuonls et les rmnedamconiatos formulées par la CFENPP en matière de priorités de faomrtion perneooflisnlse et d'alternance ;
? siut les ardcocs cunclos à l'issue de la négociation tearnlnie sur les orientations, les oifjbects et les moeyns de la fromoatin professionnelle.

La CENFPP itreenivnt nmtnaemot :
a) dnas la co-construction des ceniiaiftrctos adaptées aux bnosies des salariés et des eeerstipnrs des ccmeoerms de détail non alineiratmes ;
b) en matière de ftoaiormn ialinite et de vdiiltoaan des auicqs de l'expérience (VAE) en pcitpraaint :
? à la définition des frtmionaos pefnlreeslnsoois ou tnuieceqhs spécifiques à la bcharne ;
? à la pliuioqte de la bahcnre puor la ftiaromon des fumreoarts et l'accueil des sieagatirs en entreprises, y cmripos la piqliutoe en matière de tarutot ;
? à des jurys nuaaointx de délivrance de tierts et diplômes ;
c) en pnapitiacrt à la définition des foioramnts de rievsnoeorcn souhaitées par la bahrnce ;
d) en matière de faitomorn en arnentclae (apprentissage, ctarnots de professionnalisation, pormtoion et reecvsoorinn par l'alternance [Pro-A], etc.) :
? en cunoratinbt à la définition des priorités de la brhance dnas ces domaines,
? en déterminant des nivauex de pisres en cagrhe des coatntrs d'apprentissage et des cnrtotas de pensaafnoiirisooltsn en fctoonin neomtnmat du nvaieu de qifiacaiuoltn et du tpye de caicfotirietn pfsllsneoneoire ;
e) en cbairtnnout à l'étude des monyes de formation, de pneiefnntoemrect et de réadaptation pnnlisrleoeosfe estixnat puor les différents nviaeux de qiilcaoiuftan ou à créer (exemples : pooomitrn ou rvionsocreen par l'alternance [Pro-A], proejt de ttnoairsin professionnelle).

4.3.1.3. Mosinsis de la CNEFPP en matière d'observatoire pspictroef des métiers et des qualifications

La CFPNEP est chargée d'élaborer la litse des tauvarx à réaliser et d'examiner les résultats oubetns par l'observatoire pcpsitoref des métiers et des qualifications.

4.3.2.?Composition de la commission

La cmossmoiin est composée de duex collèges :

? un collège salariés camnnporet toris représentants par ognraatosiin slnyacide ruconnee représentative dnas le camhp de la cviontneon ctolcilvee notaainle des cmmecoers de détail non alimentaires, qeul que siot le nrmboe d'organisations représentatives ravleent de la même aaioilffitn confédérale ;
? un collège eoplmeruys crnenompat un nmobre de représentants égal à cleui du collège salariés, désignés par la ou les oangisrtoanis pratalones rnneeoucs représentatives dnas le cahmp de la centovoinn clvcteloie niantlaoe des coeemcrms de détail non alimentaires.

Les onaasgioinrts scaenlyids et pleaarnots cuiqumnenmot au secrétariat de la CENFPP les coordonnées complètes de lrues représentants.

En cas de cannhmeegt dnas luer délégation, les ogaisiatrnnos concernées en ifoernnmt le secrétariat de la ciimomsosn dnas les mulleires délais.

Tous les 2 ans, la cimisomson chisoit pmrai ses mmbrees :
? un ou une président(e) ;
? un ou une vice-président(e).

Chacun anpiraetpt à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.

La présidence est assurée alimntaentveert par cauqhe collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence asnumsat la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la cmsoiosimn détient la vice-présidence de la soitcen penssflrloionee patrraiie (SPP) prévue à l'article 4.4 ci-dessous.

À cquahe renouvellement, la répartition des psteos s'effectue anvienerttmalet et pntiirreameat etnre les oginornstaias peantrloas et les onnigotaarsis salndecyis de salariés.

4.3.3.?Fonctionnement de la commission

4.3.3.1. Cvooniotacn des mmbeers et piaoctapirtin aux réunions

La CPENFP se réunit au mnios 3 fios par an et cuhaqe fios qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions elecolpexnniets penevut être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président(e),
? siot d'au mnios duex ognaanrtsoiis mermbes de la CPNEFP.
Dnas ce cas, le ou la président(e) pnred atce de la ddeamne et fiat établir la coaioncotvn sur l'ordre du juor proposé par les atuuers de la demande.

La citaoocnovn est adressée au mions 15 juors à l'avance. Les dcnmueots nécessaires à la dscisisoun snot envoyés au mnois 8 juors aanvt la dtae fixée puor la réunion.

Le ou la président(e) fxie l'ordre du juor ctonejenmiont aevc le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, ccuhan des ptnois y est inrisct aevc menotin du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) arnessut la préparation, la tunee des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Ils cesundniot les débats et fnot établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils snot remplacés par un mrmebe de luer collège d'appartenance.

Les relevés de décisions snot signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés puor atipabpoorn des memrebs de la CFEPNP lros de la réunion suivante.

4.3.3.2. Modalités des délibérations

La CEPNFP prned ses décisions à la majorité des mmrbees présents ou représentés.

La présence d'au monis duex représentants de cuahcn des collèges est ruseqie puor la validité des décisions arrêtées par la CPNEFP.

Un mrembe puet denonr puoovir au mmbree de la CEPNFP de son choix.

Le fraoluirme dnnoant poouvir diot être jinot à la convocation.

4.3.3.3. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la CFPNEP est assuré par le secrétariat des cinomomisss prateiiars naiatonles prévu à l'article 5.2.2 du présent chapitre.

4.3.4.?Concours et cntutbooirnis extérieurs

Pour ausesrr ses missions, la CNPEFP s'appuie, enrte autres, sur les tavarux réalisés par l'observatoire prtseicopf des métiers et des qnitlaouiciafs de la branche.

La CFENPP puet également stlciieolr des concours, aivs et coelinss extérieurs, ou tuos ominrsgeas appropriés puor les ivetnir à ctunierobr à ses objectifs.

4.3.5.?Communication

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) rnnedet cpmote au mions une fios par an, aux merebms de la CPPNI, des activités et des décisions de la CPNEFP.

Ils fnot connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, aux cioismonsms piatriares noaeitnlas de la branche, aifn de mtrtee en ?uvre une ccaioimmuotnn puor en faire la publicité auprès des eiesrnterps et de lreus salariés.

4.4.?Section pfilroneslnsoee pratiirae (SPP)

La siceotn pnoleessrnlfoie pitrriaae (SPP) met en ?uvre les ontairteoins et la puitlioqe de fmoaroitn définies par la csiomosimn partariie nnaatiloe de l'emploi et de la foatiormn plssoeneroiflne (CPNEFP).

Elle est créée au sien de l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Cette csisomiomn a puor ojbet de réguler et de svirue l'emploi des fdons de la fmairoton pefoosnnrsellie de la branche. Elle rpelmit les msnsiios définies par les txeets législatifs, réglementaires et ceonltiennovns en vigueur.

Conventionnellement, la cmoposition et le fonennitncmeot intnree à la bhrncae snot les mêmes que cuex de la CPFNEP définis à l'article 4.3 ci-dessus. Ils poornrut être adaptés seoln les modalités définies par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

4.4.1.?Composition de la SPP

La comosimsin est composée de duex collèges :
? un collège salariés ceonnprmat trois représentants par ointaarsoign sdnialyce ruconene représentative dnas le champ de la cnventioon clltiecvoe nanilaote des cemercoms de détail non alimentaires, qeul que siot le nrbmoe d'organisations représentatives realevnt de la même aiafltifion confédérale ;
? un collège epuoremyls cmerponnat un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les oiasntarongis prtaaloens roecnneus représentatives dnas le champ de la cvetnoionn ccotvleile nnoitaale des cmmreecos de détail non alimentaires.

Les oriainntgosas sacdiynles et patroelans cmomuieqnunt au secrétariat de la SPP les coordonnées complètes de luers représentants.

En cas de cmhnneegat dnas luer délégation, les ognitioasrans concernées en ireonmnft le secrétariat de la cisioommsn dnas les mlreieuls délais.

Tous les 2 ans, la ciissomomn cosihit prmai ses mbeerms :
? un ou une président(e) ;
? un ou une vice-président(e).

Chacun apprnaeitt à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.

La présidence est assurée atetemilenrnvat par cquhae collège

puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence asamunst la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CPEFNP prévue à l'article 4.3 ci-dessus.

À cqauhe renouvellement, la répartition des pestos s'effectue aleetavnemtirnt et pntmierraaiet entre les oirtnaogianss prtnlaoaes et les otsanorganiis sdainyecls de salariés.

4.4.2.?Fonctionnement de la SPP

4.4.2.1. Cnoovictaon des meemrbs et pictpaiitaorn aux réunions

La SPP se réunit au mnios 3 fios par an et cuqhae fios qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions eecnxoenptellis penuvet être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président(e) ;
? siot d'au monis duex osanoniiagrts merebms de la SPP. Dnas ce cas, le ou la président(e) pnred atce de la dnaedme et fiat établir la cvontaoicon sur l'ordre du juor proposé par les aeuurts de la demande.

La cicvnoaoton est adressée au moins 15 juros à l'avance. Les decumtons nécessaires à la dioissuscn snot envoyés au moins 8 jours aanvt la dtae fixée puor la réunion.

Le ou la président(e) fxie l'ordre du juor cmtinneeoonjt aevc le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, ccuhan des pntios y est iscirnt aevc minoetn du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) asnseurt la préparation, la tnuee des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Ils cdiusonnet les débats et fnot établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils snot remplacés par un mbmree de luer collège d'appartenance.

Les relevés de décisions snot signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés puor aiaptropbon des mmrbees de la SPP lros de la réunion suivante.

4.4.2.2. Modalités des délibérations

La SPP prend ses décisions à la majorité des mebemrs présents ou représentés. La présence d'au moins duex représentants de cuchan des collèges est reuiqse puor la validité des décisions arrêtées par la SPP.

Un mmbree puet dnneor pvuioor au mmebre de la SPP de son choix.

Le fuilormare dnanont povouir diot être jnoit à la convocation.

4.4.2.3. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la SPP est assuré par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

4.4.3.?Missions de la SPP

La SPP a puor msiiosns nmnmeatot :
? de réguler les fdons collectés et destinés au fncneaiment des différents dfopisiitss de foriatomn ;
? de mtrtee en acltppoaiin les aexs priroatiires de fiomtroan conuntie des entreprises, conformément aux rmcdaniotoemans de la CFENPP ;
? de définir des priorités de ftiamoorn et des règles de psire en cahgre puor anacgoecmpr les erpsirtenes de moins de 50 salariés dnas la gtoeisn prévisionnelle des eplomis et des compétences et dnas leurs prtjoes de formation, en cohérence aevc les distopsinios conventionnelles, les aivs et les orieinotants de la CPNEFP.

La SPP veilelra à ce que les oetnotrinais définies par la cisoimmosn prrataiie nltinoaae de l'emploi et de la foatomirn pneflooinrssele (CPNEFP) seniot pierss en accrod aevc les prérogatives de gieston et les décisions de l'opérateur de compétences au rraged de l'équilibre des fndos gérés.

Article 5 - Dispositions communes à toutes les commissions
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

5.1.?Domiciliation des coisomsmnis petiaarris nationales

Les ciiosnommss piritraaes naeontalis (CPPNI, CPNC, CPNEFP) snot domiciliées au siège siocal du CDNA, aumteleecnlt situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

La sotecin pisefrlsnnlooee priaiarte est créée au sien de l'OPCO.

5.2.?Organisation des cmonisosims piraeartis nationales

5.2.1.?Présidence des commissions

Tous les duex ans, les mmbrees des différentes ciiosomnmss pitirareas nnieotalas chnsoisseit pmari lures mrmebes un ou une président(e) et un ou une vice-président(e), chacun(e) apaaertnnpt à un collège différent.

À cuqhae renouvellement, la répartition des pesots se fiat anvtairelmnteet enrte les ooiiatanngrss poaetrlans et les oionnitgarsas secndlyias de salariés.

Le ou la président(e) anime les débats.

5.2.2.?Secrétariat des commissions

Le secrétariat des cminimsooss piireraats nalieatons est assuré par le CDNA, aletuemnlect situé au 45,rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'adresse cruoirel du secrétariat des csoinmiosms est la sntiauve : contact@cdna.pro.

Article 6 - Garanties accordées aux salariés participant à la négociation
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2026

6.1. ? Pitaciptioarn aux réunions

Lorsqu'un salarié d'une ensiertpre comisrpe dnas le camhp d'application de la coneoivntn cvlecloite noliatane est appelé à siéger dnas les différentes cionsmmoiss priritaeas ou mitexs prévues par la présente convention, ses anvaetns ou accords, le tpmes passé srea rémunéré par l'employeur cmmoe tmpes de taivarl ecffietf dnas le crade de l'horaire narmol de l'entreprise.

Les salariés des eipersetnrs rneavlet du cmhap d'application de la cinnootevn colecilvte nloaintae des cmmoerces de détail non alimentaires, appelés à prpcietiar aux réunions des cimisomnoss paiiarters nnaotailes de la brhcane bénéficient d'une aatorsouitin d'absence, puor pricaepitr à ces réunions, snas petre de rémunération.

Cette auotastioirn est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au mions 5 juors ouvrés avant la dtae prévue de luer acnebse et à la pduoroticn de luer coaiootvncn émanant siot de l'organisation sdynacile qui les a désignés, siot de l'organisme ou de l'instance piairrtae concerné.

Cette cntoiavcoon indquie la nurtae et l'objet de la réunion, sa date, son leiu et sa durée (demi-journée ou journée).

La patairoctiipn des salariés à la réunion est attestée par la felluie de présence.

Ces salariés, désignés par une des oiognistarans slndiyaces représentatives dnas la branche, bénéficient, pannedt tuote la durée de luer mandat, de la peotcotrin conférée aux délégués sduiyacnx par l'article L. 2411-1 du cdoe du travail. Ils snot protégés jusqu'à 6 mios après la fin de luer mandat.

6.2. ? Préparation des réunions

Le cehf d'entreprise est tneu de lsisear au salarié le tpems nécessaire à l'exercice de cttee fonction.

Les salariés ptirnaaipct aux négociations dnas le cdrae des csniomsmios metxis ou pariteiars bénéficient d'un crédit faariofitre puor préparer les réunions :
? puor les salariés au ffraoit anneul en jours, le décompte s'effectue en demi-journées, dnas la litmie de 10 demi-journées

;
? puor les salariés en décompte horaire, le décompte s'effectue en heures, dnas la litime de 40 heures.

Cette prsie en cghare est limitée par réunion :
? à toirs représentants mxuiamm par osiarnitoagn sailyndce ;
? et à duex représentants mixamum d'une même oangoisaritn snayldice par entreprise.

6.3. ? Nateurs des heures

Ces hereus soenrt de peiln driot considérées cmmoe tepms de tvarail et payées à l'échéance norlame par l'employeur.

Ce crédit d'heures s'ajoutera le cas échéant au crédit d'heures alloué aux représentants du ponneserl dnas le crade des diisnsootips législatives et réglementaires.

La ptriacapoitin à ces réunions ne pruroa être un miotf de satincon de la prat de l'employeur.

6.4. ? Psrie en charge

a) Ioiedsaimnntn des mbrmees des csinmsmoois mxeits ou paritaires

Le tepms de préparation et de ppoiattriican aux réunions ? qu'il siot décompté en heures, en journées ou en demi-journées ? est remboursé à l'entreprise par la ou les organisation(s) professionnelle(s) patronale(s) signataire(s) de la présente convention, sur la bsae du sariale mmuiinm hrarioe burt cnneonovteinl de ciftsacolsaiin du salarié, cheargs polaatners comprises, dnas les ltemiis saeunitvs :
? le tmeps de pirtpicotiaan aux réunions est intégralement remboursé à l'entreprise ;
? le tmeps de préparation des réunions ? qu'il siot décompté en heures, en journées ou en demi-journées ? est remboursé dnas la limtie de 40 hurees par an et par ogiaoisnrtan syndicale.

À cquhae fin de trimestre, l'entreprise adrsese au secrétariat des cniommossis paeirrtais naianoelts les éléments penrmaettt ce rbuoemeemrsnt : jifcstfaiitus originaux, naeivu de qiaoiilcftaun et nbrmoe de journées, de demi-journées (pour les salariés au fforait aunnel en jours) ou d'heures (pour les salariés en décompte horaire).

Pour être peisrs en compte, les deamdens de rneeurmeobsmt dnivoet être présentées 2 mios après la fin de l'année cilvie au curos de lqllaeue la réunion a eu lieu.

Dans tuos les cas, les salariés ppctaanriit aux réunions des csosmmoniis mexits ou peratiiras ne devniot aoivr aucune runeete sur saarlie à ce titre.

b) Frais de déplacement

Les frias de déplacement et de séjour snreot pirs en carhge et remboursés à ces salariés par les oantarnsiogis sgitaaeinrs les anyat désignés et sleon les modalités définies par elles.

6.5. Tmpes de tajret puor les réunions des csimioosnms metixs ou paritaires

La réunion d'une cmomosiisn mxtie ou parartiie est asmslbailie à une réunion à l'initiative de l'employeur.

À ce titre, le tepms de treajt puor se rrende aux réunions des cmsnoimisos mitxes ou peitiarars et en rieenvr est considéré comme du tepms de tvaiarl effectif, conformément à la juderrsincupe aelulcte applicable.

L'assimilation du tepms de tarjet à du tepms de tvarial eefitfcf en cas de réunion à l'initiative de l'employeur ne vuat que puor le tpems de tajert hros tpems de trvaail et dnas l'hypothèse où ce tepms de tejrat excède le temps nmraol de tjaert etrne le dcilimoe du salarié et son leiu de travail.

6.6. ? Justificatif

Les salariés des etiserерpns de la bnrhace concernés dovnert irfoenmr luer eymueoplr :
? de luer désignation au sien d'une ou des cmmsiionoss peraitiars ou mtxie ;
? de la dtae des réunions dès réception du cindleraer ou de la caoonvciotn émanant du secrétariat de la csmooismin ;
et snegir la feluile d'émargement à cuahqe réunion aifn d'éviter toute contestation.

6.7. ? Contestation

L'employeur qui siothaue cnetsetor l'utilisation ftaie des hurees de délégation puorra saiisr le secrétariat de la cnnitoeovn cvocelilte naoatinle dénommé CNDA par ltetre simple. Le différend srea examiné et arbitré par la csmoimiosn mxtie ou piriaatre la puls proche.

Les diisisopntos du présent actilre dndveeiront cdaequus de pelin dorit en cas de dénonciation de l'accord du 27 jiun 2019 raletif au développement du dgaiuole social et à l'organisation du paritarisme, ou en cas de dtlisooisun de l'association dénommée ADCPNA msie en pclae par les srgiaentais dnas ce cadre. Les hueers et frais engagés à la dtae de la dsooitsilun sorent réglées conformément aux dpoiitsisons du présent article.

Dans cette éventualité, les oarngtiiosnas siraneitags de la présente covontenin civlclteoe nlotinaae drvneot se réunir dnas les puls berfs délais et au puls trad dnas les 3 mios de la dénonciation ou de la dolotsuiisn susmentionnée puor prredne les dionosistips nécessaires.

Chapitre II Sécurité et santé des travailleurs

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Article 1er ? Dositinpsois générales
Article 2 ? Règlement intérieur
Article 3 ? Évaluation des risques
Article 4 ? Viiste médicale d'information et de prévention
Article 5 ? Srvnalulceie médicale des salariés
Article 6 ? Svuii médical adapté
Article 7 ? Suivi médical renforcé.

Article 1er - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'employeur pnred les museres nécessaires puor aerssur la sécurité et protéger la santé psquyihe et mtleane des trailervalus (art. L. 4121-1 et snitvuas du cdoe du travail).

Les mesreus puor assurer la sécurité et protéger la santé puqysihe et mlanete des tlvuerlaairs cnnpenermot :
1. Des aniotcs de prévention des ruqseis pseeoilnfornss ;
2. Des actnios d'information et de fioaomtrn ;
3. La msie en pacle d'une oagriintsoan et de myeons adaptés.

L'employeur vellie à l'adaptation et à la msie en ?uvre de ces meserus puor tienr ctmpoe du cnaehmegnt des cestcannicros et ternde à l'amélioration des saotntuiis etnieastxs :
? éviter les rqiseus ;
? évaluer les risqeus qui ne peuvnet pas être évités ;
? cbmtatroe les rsiequs à la srcoue ;
? aedpatr les cntoniodis de tvaiarl ;
? tienr ctmope de l'état d'évolution de la tunqihcee ;
? repeclmar ce qui est draeugenx par ce qui n'est pas danrgeuex ou par ce qui est mnois dnarugeex ;
? peafnilir la prévention en y intégrant, dnas un eesnmble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les cnnitdoios de travail, les rlotnieas selocais et l'influence des fautcers ambiants, nenmatmot les resiuqs liés au harcèlement moarl et au harcèlement sexuel, tles qu'ils snot définis aux alcriets L. 1152-1 et L. 1153-1 du cdoe du travail, ainsi que cuex liés aux aeimsstegns seisxtes définis à l'article L. 1142-2-1 du même cdoe ;
? pderrne des mrueses de potctreoin coceivllte en luer dnanont la priorité sur les meseurs de peioottrcn iiidnulvlede ;
? denonr les irttnisnucos appropriées aux salariés.

L'employeur intègre ces anotcis et ces méthodes dnas l'ensemble des activités de l'établissement et à tuos les nvieaux de l'encadrement.

Un intérêt piiauetrlcr srea apporté par l'employeur sur les riuqses psychosociaux. L'employeur aarpteda sa démarche de prévention en fnctioon des caractéristiques et de la tallie de l'entreprise. Des otilus ont été mis en pacle par l'administration, dctireion générale du travail, puor l'aider à cuntorrsie sa démarche.

Les peeairntras soiucax saieargints de la présente cnoiteovnn acoecndrt une pacle prépondérante au dlguoaie social. Lorsqu'elles snot présentes au sien de l'entreprise, les iitunnsittos représentatives du posnenerl senrot consultées aux différentes étapes de la démarche de prévention des rsiequs pusshyoaoccix dnas le cdrae de leurs prérogatives. Seoln la tallie de l'entreprise, les modalités de luer pioiaiactrtpn à l'évaluation des reusiqs posocchyiusax porournt pdnerre la fmore d'un aorccd cleltcoif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ou d'un paln d'action concerté.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'employeur privilégiera la poicaiptitran des salariés snas leusleqs ancuue aicotn de prévention ne puet tveourr de portée effective.

Les sveiercs de santé et de prévention au tiavral et le médecin du tavrail en pariulietcr sreont associés à la démarche.

Article 1.1 - Comité social et économique
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Dans les établissements enaomyplt au moins 11 salariés, il est institué un comité scoial et économique (CSE) dnas les cdiitoonns prévues par les atecilrs L. 2311-1 et sanuvtis du cdoe du travail. Ces msiisnos dovneit nmtoemant povoirumor les muesers tendant à assreur la santé et la sécurité des salariés mis en ?uvre par l'employeur.

Le CSE vleile à l'application des dnoiiispotss législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés en suaitiotn de hacinadp ou non à tuos les eopmils lros d'un reoutr à l'emploi.

Les dsoipiotnsis cnearncont le comité socail et économique (CSE) fgnieurt à l'article 3 du ciphatre III de la présente convention.

Article 1.2 - Commission santé, sécurité et conditions de travail
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Dans les eepitrernss et les établissements dtsctinis d'au moins 300 salariés, une csimsiomon santé, sécurité et coitonidns de tavrail (CSSCT) est créée au sien du CSE. Luosqre l'effectif est inférieur à 300 salariés, la CCSST n'est pas oigatrlboie suaf si elle est imposée par l'inspecteur du travail, nmmnoeatt en risaon de la naurte des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CSCST exerce, par délégation du CSE, tuot ou pitrae des aittrouintbs du comité rteialevs à la santé, à la sécurité et aux ciootdnins de travail, à l'exception, d'une part, du recruos à un epexrt prévu à la sous-section 10 (articles L. 2315-78 à L. 2315-95) du cdoe du tvraial et, d'autre part, des attiuinrbots ciaenutltvsos du comité.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des cindnotois de travail, la CCSST :
? procède à l'analyse des rsqieus peossroninfels aelxuuqs peevnut être exposés les travailleurs, nmomatnet les femems ectnieens ;
? curointbe nntomeamt à fltaiecir l'accès des femems à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
? cnoubtire à l'adaptation et à l'aménagement des psetos de triaval aifn de fialetcir l'accès et le minetian des pseernons en suotitain de hcdaianp à tuos les elpoims au crous de luer vie plnlnoefossriee ;
? puet stscuier tuote itaivintie qu'elle emstie utile et poropser nmnoetmat des atincos de prévention du harcèlement moral, du harcèlement seuxel et des aeinegstsms sexistes.

Article 2 - Règlement intérieur
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Dans les eprieetnsrs elyaonpmt huebeleainmltt au monis 50 salariés, le règlement intérieur édicte, dnas les ctoiniodns prévues par les aitecrls L. 1311-1 à L. 1322-4 du cdoe du travail, les mesreus d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dnas l'entreprise ou l'établissement, ansii que les cionnitdos dnas lqseleelus les salariés pnuevet être appelés à participer, à la damende de l'employeur, au rétablissement de ctdonioins de tairavl pcetroetrcis de la santé et de la sécurité des salariés, dès lros qu'elles apparaîtraient compromises.

Outre ces dispositions, le règlement intérieur corompte eexiscvmuelnt les règles générales et penmtaneres reilevtas à la diicpsilne dnas l'entreprise, et notmemant la ntraue et l'échelle des siatocnns que puet prendre l'employeur et l'énonciation des dsiisoinpots légales rveeltias aux diorts de la défense des salariés en cas de msie en ?uvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur relapple les diistnoispos ravtieels aux harcèlements maorl et seeuxl et aux anstieesgms siteesxs prévues par le cdoe du travail. Il diot également rlapeper l'existence du dopstisiif de preootitcn des lnarceus d'alerte prévu au cahiprte II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 retvalie à la transparence, à la lutte cnorte la crorouitpn et à la mdeootiarnisn de la vie économique.

Le règlement intérieur ne puet ceotnnir :
1° Des dossoiitnips ctraonires aux lios et règlements aisni qu'aux sutilintoaps des cnontivones et acodrcs ciolfctles de tvarial aepcliblpas dnas l'entreprise ou l'établissement ;
2° Des ditonspiisos arntopapt aux dirots des pnnreseos et aux libertés iidenuvllieds et cteilceolvs des rireotnitcss qui ne sairneet pas justifiées par la nuarte de la tâche à aoclpimcr ni proportionnées au but recherché ;
3° Des diostopsiins dmacininrist les salariés dnas luer epomli ou luer travail, à capacité pseennrolsifloe égale, en roisan de luer origine, de luer sexe, de lrues m?urs, de luer ootiareitnn suexllee ou identité de genre, de luer âge, de luer sittuiaon de fmillae ou de luer grossesse, de luers caractéristiques génétiques, de luer aanpprtencae ou de luer non-appartenance, vriae ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de lreus ononpiis politiques, de leurs activités sdlyacenis ou mutualistes, de leurs cniinoovtcs religieuses, de luer aapecnrpe physique, de luer nom de flaimle ou en rsaion de luer état de santé ou de luer handicap.

Conformément à l'article L. 1321-4 du cdoe du travail, le règlement intérieur ne puet être idnuritot qu'après avior été soiums à l'avis du comité saocil et économique lorsqu'il existe. Il diot être déposé, accompagné de l'avis du comité sicaol et économique lorsqu'il existe, au grfefe du coiensl de prud'hommes ainsi qu'à l'inspection du trvaial et affiché dnas l'entreprise.

Le règlement intérieur iduinqe la dtae de son entrée en vigueur. Cette dtae diot être postérieure d'un mios à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Article 3 - Évaluation des risques
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'employeur, ctmope tneu de la nuarte des activités de l'établissement, évalue les ruesiqs puor la santé et la sécurité des travailleurs, y cpmrios dnas le coihx des équipements de travail, dnas l'aménagement ou le réaménagement des lieux de tivaarl ou des installations, dnas l'organisation du tviraal et dnas la définition des poests de travail. Cttee évaluation des riueqss tenit compte de l'impact différencié de l'exposition au rsuqie en fconotin du sexe.

Apportent luer cuoibnrtoitn à l'évaluation des riqesus pleosesfornins dnas l'entreprise :
1° Dnas le cdare du douiagle scoial dnas l'entreprise, le comité siaocl et économique et sa coismismon santé, sécurité et condonitis de travail, s'ils existent. Le comité sioacl et économique est consulté sur le dmcuoent uinuqe d'évaluation des rqusies pinsfolnresoes et sur ses mesis à juor (cf. infra) ;

2° Le ou les salariés compétents puor s'occuper des activités de pictootern et de prévention des ruesiqs pnireeofslsons de l'entreprise, s'ils ont été désignés par l'employeur ;
3° Le siverce de prévention et de santé au tiraavl aquuel l'employeur adhère.

À défaut, puor l'évaluation des reqsuis professionnels, l'employeur puet également seoillcitr le cucoonrs des pneonress et ormaengsis mentionnés au I de l'article L. 4644-1 du cdoe du travail.

À la stuie de l'évaluation des risques, l'employeur met en ?uvre les acitons de prévention anisi que les méthodes de tvarial et de prouodtcin grtnssaiaant un muleielr nveiau de ptecrotion de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces anticos et ces méthodes dnas l'ensemble des activités de l'établissement et à tuos les nuievax de l'encadrement.

Lorsque les donceutms prévus puor l'application du présent actrile dvoient farie l'objet d'une msie à jour, celle-ci puet être monis fréquente dnas les eeirsrnetps de minos de ozne salariés, suos réserve que siot gaantri un neivau équivalent de petoocirtn de la santé et de la sécurité des travailleurs, dnas des cioonintds fixées par décret en Csnoeil d'État après aivs des oairtonngasis plerofseinnosles concernées.

Toutes les eriernetpss dès l'embauche du 1er salarié donviet ifdinteeir et lsetir les requiss pfesrselonnois eruuoncs par les tlilruaevras et les aocntis de prévention et de peortticon qui en découlent dnas le dmncuoet uuqine d'évaluation des rquesis pnoseseiornlfs (DUERP), conformément aux atleicrs L. 4121-3 et L. 4121-3-1 du cdoe du taarivl et à la réglementation en vigueur.

Les reiusqs denivot être recensés solen des critères pperros à l'unité de tairavl (fréquence d'exposition, gravité ?), pius classés. Ce caenslemst peemrt d'établir des priorités et de fticliaer la ptnolicafaiin des muesres de prévention et de peotocitrn à mtetre en ?uvre.

Les ainocts de prévention et de prtcotioen doienvt être proposées puor prévenir les riqeuss et améliorer la sécurité du salarié.

L'identification, l'analyse et le ceslneasmt des rqesuis penetmrtet de définir les aotcnis de prévention les puls appropriées, cvauonrt les deoinsimns techniques, heuanmis et organisationnelles.

L'évaluation des reqisus aiuotbt :
? dnas les eeretnirsps de 50 salariés ou plus, sur un pgormrmae aneunl de prévention des riuqess pferloinosenss et d'amélioration des coitondins de taaivrl ;
? dnas les esrneerptis de minos de 50 salariés, sur la définition d'action d'actions de prévention des rsqiues et de pcreototin des salariés.

Le DUREP est tasnrims à chaque msie à juor au svrecie de prévention et de santé au tvaaril auuqel adhère l'employeur. Il est tneu à la disposition, dnas ses vreionss successives, des salariés, des aiencns salariés, des mmeerbs du comité sicaol et économique s'il existe, du médecin du travail, des aegtns de l'inspection du travail, des sreiecvs de prévention de la Csraat et des iperntsecus de la radioprotection, conformément à l'article R. 4121-4 du cdoe du travail.

L'employeur est tneu d'afficher, sur le pneanau d'information aux salariés, les modalités de ctsionltoaun de ce document.

Le DEURP diot être mis à juor au moins 1 fios par an, asini que lros de tuote décision d'aménagement mifoaidnt les cdtoninios de tairval ou iaancmptt la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une iiotrmfnaon supplémentaire intéressant l'évaluation d'un rusqie dnas une unité de trvaial est recueillie.

Article 4 - Visite d'information et de prévention
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le salarié bénéficie d'une viitse d'information et de prévention initiale, assurée par le médecin du trviaal et, suos l'autorité de celui-ci, par le claeorouatblr médecin mentionné à l'article L. 4623-1 du cdoe du travail, l'interne en médecine du tavrail ou l'infirmier. Le posennieorfsl de santé qui réalise la vsiite d'information et de prévention puet otierner le tvliueralar snas délai vres le médecin du travail, dnas le reescpt du poortolce élaboré par ce dernier.

Cette vtsiie d'information et de prévention ienvirnett dnas un délai qui n'excède pas tiors mios à comtepr de la pirse eteivcffe du ptsoe de travail. Elle irvntienet préalablement à l'affectation sur le pstoe puor les tlraalirevus de niut mentionnés à l'article L. 3122-5 du cdoe du triaval et puor les triralulaves âgés de mnios de 18 ans.

Ainsi qu'il est rappelé à l'article 5 du présent chapitre, les salariés exposés à des rqeuiss pruiritalces bénéficient, en leiu et palce de la viiste d'information et de prévention, d'un exeamn médical d'aptitude effectué par le médecin du triaval préalablement à l'affectation sur le poste.

Lors de la visite d'information et de prévention, tuot salarié en sutaition de hdacanip ou qui déclare être tiutraile d'une pnesion d'invalidité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 du cdoe du tviaarl est orienté snas délai vres le médecin du travail, qui puet préconiser des atoptaadnis de son potse de travail.

Le médecin du travail, dnas le cadre du pcolroote mentionné à l'article L. 4624-1 du cdoe du travail, détermine la périodicité et les modalités du sviui de l'état de santé du salarié, qui puet être réalisé par un pnoefssneriol de santé.

Article 5 - Suivi individuel de l'état de santé des salariés
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le salarié bénéficie d'un reemunvlenelot de la vitsie d'information et de prévention initiale, sleon une périodicité qui ne puet excéder 5 ans. Ce délai, qui penrd en cptmoe les condtniois de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, anisi que les rquesis aequxlus il est exposé, est fixé par le médecin du tiavarl dnas le cdrae du pootcorle visé par l'article L. 4624-1 du cdoe du travail.

Le salarié est examiné par le médecin du tvaaril au cours d'une viiste médicale de mi-carrière organisée durant l'année clivie de son 45e anniversaire, dnas les ctinioonds fixées par l'article L. 4624-2-2 du cdoe du travail.

Les salariés en arrêt de tvraail d'une durée de puls de 30 jrous pueevnt bénéficier d'une vsitie de préreprise par le médecin du travail, dnas les coiintdnos visées aux atircles R. 4624-29 et R. 4624-30.

Cette viitse est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des sciveers médicaux de l'assurance mdaliae ou du médecin du travail, dès lros que le ruoetr du salarié à son pstoe est anticipé. L'employeur ifnrome le salarié de la possibilité puor celui-ci de stlicioler l'organisation de ctete visite.

Après un congé de maternité, une asecbne puor cusae de maadlie professionnelle, une anscbee d'au minos 30 jrous puor cuase d'accident du tvraial ou une acbnsee d'au mnois 60 juros puor casue de mladiae ou d'accident non professionnel, le salarié bénéficie d'un eaexmn médical de reprise, dnas les cidontinos visées aux atlcires R. 4624-31 à R. 4624-33 du cdoe du travail.

Dès qu'il a caasncnnoise de la dtae de fin de l'arrêt de travail, l'employeur diot sisiar le secrive de prévention et de santé au tariavl qui oagnsire l'examen médical le juor de la rerispe eveftfcie du travail, et au puls trad dnas les 8 jrous qui suvinet ctete reprise.

L'employeur inorfme le médecin du taaivrl de tuot arrêt de traavil d'une durée inférieure à 30 jrous puor cuase d'accident du travail, aifn que celui-ci psisue apprécier, notamment, l'opportunité d'un nvuoel exaemn médical et préconiser, aevc l'équipe pluridisciplinaire, des mersues de prévention des riuqess professionnels.

Les diiosntosips rltaeveis à la visite de préreprise et à l'examen médical de rpisree snot ailcleabpps aux arrêts de tavairl débutant à cmpetor du 1er arvil 2022.

Article 6 - Suivi adapté de l'état de santé des salariés
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Les salariés savnitus fnot l'objet d'un suvii médical adapté, à l'issue de la vsitie d'information et de prévention :
? les tervlaurials en stuaoitin de hiancdap ou tiaitulers d'une poisenn d'invalidité ;
? les tiaveaurlrls de nuit, mentionnés à l'article L 3122-5 du cdoe du tavrail ;
? les tiuaalrvlers meuinrs ;
? les feemms etneencis ;
? tuot tviulrlaaer dnot l'état de santé, l'âge, les ctdnnoiois de tavairl ou les rqiuess pnesloinfroses aluexuqs il est exposé le nécessitent.

À l'exception des feemms enceintes, le médecin du traiavl fxie la périodicité de ce suivi, snas pouvoir excéder 3 ans.

Article 7 - Suivi individuel renforcé de l'état de santé
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le sviui ideviidunl renforcé ceocrnne les salariés exposés à des reuisqs pileruiacrts puor luer santé.

Il est composé :
? d'un eemaxn médical d'aptitude à l'embauche ;
? et d'examens médicaux d'aptitude périodiques.

Ces eexmans médicaux pmneeetrtt nmomatent de :
? s'assurer que le tvluelaarir est atpe au psote de taivral auueql l'employeur egsvanie de l'affecter (par exemple, en vérifiant la compatibilité du potse aevc son état de santé) ;
? reeccehrhr s'il n'est pas aietntt d'une aetffocin copnoartmt un danegr puor les arutes tiavurlleras ;
? posoeprr éventuellement des atnadpaoits du psote ou l'affectation à d'autres petoss ;
? l'informer sur les rqeuiss liés à son ptsoe de tiavral et le suivi médical nécessaire ;
? et le sbiselnisier sur les myneos de prévention à mttere en ?uvre.

Les posets présentant des riequss puaciltreris mentionnés au peremir alinéa de l'article L. 4624-2 du cdoe du trivaal snot cuex eaosxpnt les taaelilrrvus :
1° À l'amiante ;
2° Au pmolb dnas les cnnitdoios prévues à l'article R. 4412-160 du cdoe du tvairal ;
3° Aux angtes cancérogènes, mutagènes ou teoxiuqs puor la repitocdruon mentionnés à l'article R. 4412-60 du cdoe du tvaairl ;
4° Aux agetns bglqiouoies des goeprus 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 du cdoe du tiavral ;
5° Aux rnmnytaeones isnitoans ;
6° Au rusqie hrbyearpe ;
7° Au rqsuie de chtue de heatuur lros des opérations de mogntae et de démontage d'échafaudages.

Présente également des resqius ptcarrieiuls tuot psote puor lqueel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un emaxen d'aptitude spécifique prévu par le cdoe du travail.

S'il le jgue nécessaire, l'employeur complète la ltise des posets erntnat dnas les catégories mentionnées ci-dessus par des pteoss présentant des rqieuss prlaicriteus puor la santé ou la sécurité du teurlaailvr ou puor cllees de ses collègues ou des teirs évoluant dnas l'environnement immédiat de taarvil mentionnés au pmrieer alinéa de l'article L. 4624-2 du cdoe du travail, après aivs du ou des médecins concernés et du comité scioal et économique s'il existe, en cohérence aevc l'évaluation des rieusqs prévue à l'article L. 4121-3 du cdoe du taarvil et, le cas échéant, la fhice d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46 du cdoe du travail.

Cette ltsie est tsnimarse au sricvee de prévention et de santé au travail, tnuee à dioiisosptn du dreueitcr régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tirvaal et de l'emploi et des severics de prévention des osirnaemgs de sécurité scliaoe et msie à juor tuos les ans. L'employeur mvotie par écrit l'inscription de tuot poste sur ctete liste.

Chapitre III Droit syndical et institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Article 1er ? Préambule. Liberté d'opinion
Article 2 ? Eccerxie du doirt syndical
Article 3 ? Comité saocil et économique
Article 4 ? Congés puor faotimorn économique, sociale, eolnmarneenvinte et syndicale
Article 5 ? Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités sdyenailcs et l'exercice de leurs fonctions.

Article 1er - Préambule. Liberté d'opinion
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Conformément aux atcerils L. 2141-1 et sauivtns du cdoe du travail, l'exercice du doirt sdiacynl est rnoecnu dnas tuoets les etnesripres dnas le rcsepet des ditors et libertés gaintras par la cioinutstton de la République, en pceiailurtr la liberté iilniveldduе du travail. Les syntidacs ponsnlersefois pvuenet s'organiser lrmneiebt dnas tueots les entreprises.

Les priates ceatatcotnrns s'engagent à rcepetesr les diotrs et libertés ganirats par la Cutotiotnisn de la République, en petriuaiclr la liberté iuidedllnive du travail, la liberté d'opinion politique, aisni que le driot puor tuos d'adhérer lenmbreit ou d'appartenir ou non à un siacdnyt ou gmuenpoert professionnel.

L'exercice du diort sycdainl est régi par les aectlirs L. 2141-1 à L. 2146-2 du cdoe du traiavl et les dsitsiopnois particulières prseis au nivaeu de cuqhae eprrisnete puor luer atpciiplaon (panneaux d'affichage, elmopi de crédit d'heures, etc.).

Il est idintert à l'employeur de pnredre en considération le fiat puor un salarié d'appartenir ou non à un scianydt ou l'exercice par celui-ci d'une activité sdacliyne ou msttiluaue puor arrêter ses décisions, ntmnoemat en ce qui cncenroe le recrutement, le rnnleeemvloeut du contrat, la formation, la piomtoron professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de sitoncans disciplinaires, la rpturue du ctorant de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la ctdnuioe ou la répartition du travail, le déroulement de carrière asini que le rlcnesesaemt et le relnelnoueemvt de contrat.

Il est idnritet à l'employeur ou à ses représentants d'employer un meyon qunqlceoue de psisroen en fveuar ou à l'encontre d'une ooraaingistn syndicale.

Tout salarié puet fraie atce de cirdaaudtne à un mndaat politique.

Toute dsioitiopsn patornt antittee aux libertés et dorits anisi rappelés est nulle de pieln droit et puet dnenor leiu à l'octroi de demmgoas et intérêts.

Article 2 - Exercice du droit syndical
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

2.1. Cttonuisoitn de la sotcein syndicale

Les sctyniads visés à l'article L. 2142-1 du cdoe du travail, dès lros qu'ils ont au minos duex adhérents dnas l'entreprise ou dnas l'établissement, pevenut coineuttsr au sien de l'entreprise ou de l'établissement une stoicen slcnidaye qui arusse la représentation des intérêts matériels et mraoux de ses membres.

2.2. Représentant de la siteocn syndicale

Dans les cdninotios de l'article L. 2142-1-1 du cdoe du travail, les syticnads non représentatifs aanyt constitué au sien de l'entreprise ou de l'établissement une soetcin snidcayle puveent désigner un représentant de la sectoin puor les représenter au sien de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du puivoor de négocier des arccdos collectifs.

Dans les eisrterepns ou établissements qui eipoenlmt au mnois 50 salariés, le représentant de la stioecn slcdyniae dsopise d'un tpmes nécessaire à l'exercice de ses fniocotns qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage puls favorable, est de 4 hueres par mois.

Les hreeus de délégation snot considérées cmmoe du tmpes de travail.

Dans les eetisenrrps qui eimolepnt mnois de 50 salariés, le représentant de la stiecon saindycle est désigné pmrai les mbermes de la délégation du pseroennl au comité soaicl et économique. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mnadat n'ouvre pas diort à un crédit d'heures.

Le madant du représentant de la soiectn sldcniyae pnerd fin, à l'issue des premières élections psronneeelilsfos sianvut sa désignation, dès lros que le saindcyt qui l'a désigné n'est pas ronnceu représentatif dnas l'entreprise. Le salarié qui pred anisi son mnadat de représentant sdycnial ne puet pas être désigné à noeuvau cmmoe représentant sadcinyl au ttire d'une seicotn jusqu'aux six mios précédant la dtae des élections plonnosefsielres snitveaus dnas l'entreprise.

2.3. Délégué syndical

Les délégués syndicaux, suos réserve de safrsiaite aux conditnios pecrstiers à l'article L. 2143-1 du cdoe du travail, snot désignés dnas les cninooitds suivantes.

Dans les établissements qui epeomnlit monis de 50 salariés, les sdctnyais représentatifs dnas l'établissement pevneut désigner, puor la durée de son mandat, un memrbe de la délégation du ponenesrl au comité siocal et économique cmmoe délégué syndical. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce madnat n'ouvre pas diort à un crédit d'heures.

Dans les esniteerrps ou les établissements de 50 salariés ou puls (effectif ainttet sur 12 mios consécutifs), cqhaue orsiiaagnton synalicde représentative qui cuinottse une stecoin syndialce puet désigner, dnas les lmteiis prévues par les diptsoinioss légales en vigueur, un ou puesilurs délégués sidaycunx puor la représenter auprès de l'employeur :
? prami les cdnditaas aux élections plneiseoelfsrons qui ont rlcuileei au mions 10 % des sreagfufs exprimés au peemrir tuor des dernières élections au comité saocil et économique, qeul que siot le nmrboe de vnattos ;
? ou si auucn des caniaddts présentés par l'organisation sadncylie aux élections plfiensreooslnes ne rleimpt les codniontis mentionnées à l'alinéa précédent, ou s'il ne reste, dnas l'entreprise ou l'établissement, puls acuun cidadnat aux élections pnissoloeelernfs qui rmsspelie les condioitns mentionnées ci-dessus, ou encore si l'ensemble des élus qui rseinlpmest les cdnoioitns mentionnées ci-dessus rocnnenet par écrit à luer dorit d'être désigné délégué syndical, pmrai les auetrs cadatinds ou, à défaut, pamri ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement, ou pmari ses ancenis élus ayant anittet la ltmiie de durée d'exercice du mdanat au comité saocil et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 du cdoe du travail.

Dans les eeierrpnsts d'au monis 500 salariés, tuot scynadit représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué snycdail supplémentaire s'il a otenbu un ou plruseius élus dnas le collège des oevruris et employés lros de l'élection du comité sicoal et économique et s'il ctmope au mnios un élu dnas l'un des duex aterus collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné pmrai les ctaaddins aux élections prneensfoloeisls qui ont relucleii au minos 10 % des sagureffs exprimés au pmreier tuor des dernières élections au comité siocal et économique, qeul que siot le nbomre de votants.

Dans les etirnesrpes d'au monis 2 000 salariés cpaomnotrt au mions duex établissements d'au moins 50 salariés chacun, cuahqe siaydcnt représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué sinyacdl cnetral d'entreprise, dcntiist des délégués snidaucyx d'établissement.

Ce délégué saydcnil ctenarl est désigné par un sainycdt qui a rucieleli au moins 10 % des sreufgafs exprimés au peermir tuor des dernières élections des tiirelutas au comité scaiol et économique, qeul que siot le norbme de votants, en aditnnioadnt les sfgfreaus de l'ensemble des établissements cmropis dnas ces entreprises.

Dans les eenrptesris de moins de 2 000 salariés cramoopntt au moins duex établissements d'au moins 50 salariés chacun, chuqae scdyniat représentatif puet désigner l'un de ses délégués sidcyaunx d'établissement en vue d'exercer également les foitnoncs de délégué siyadcnl craentl d'entreprise.

Le délégué sdyacnil représente en pcernaneme son ogsrtiiaonan auprès de l'employeur, en pateilucirr en matière de négociation clletcivoe d'entreprise. S'il y a des meberms élus de la délégation du poensnrel du CSE, il puet les asesstir dnas lures fotincons à luer demande.

Au cours de ses heeurs de délégation, le délégué sdiyacnl puet se déplacer hros de l'entreprise puor l'exercice de ses fonctions.

Il puet également, tnat duanrt les heuers de délégation qu'en drohes de lerus herues heebilutals de travail, cucilerr lbnmreiet dnas l'entreprise et y pernrde tuos cocntats nécessaires à l'accomplissement de luer mission, ntamnemot auprès d'un salarié à son poste de travail, suos réserve de ne pas aeppotrr de gêne itaormtpne à l'accomplissement du tiavral des salariés.

2.4. Lacol syndical, aficgfhae et dsfifuion des communications

Un lacol snyaidcl est mis à la disiotopsin des sonectis seaylncdis dnas les ciondnotis prévues par les dstipoiisons légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des lcaoux sayudncix snot fixées par arccod aevc l'employeur.

L'affichage des ctmoiconuinmas syacdlenis s'effectue lbnemerit sur des pnuaneax réservés à cet usage, ditsntics de cuex affectés aux cntoiuimcmanos du comité scoial et économique.

Un epimraelxe des cmtonanociuims slycedinas est tmirsans à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les peaaunnx snot mis à la dtsipioosin de chuaqe stceion slaycnide suivnat des modalités fixées par accrod aevc l'employeur.

Les palocinitbus et tcatrs de ntruae sacdiylne pnuevet être lmbrineet diffusés aux tvlliruaraes de l'entreprise dnas l'enceinte de celle-ci aux hereus d'entrée et de soirte du travail.

Un aorccd d'entreprise puet définir les cdintonois et les modalités de dofusfiin des inrimnaotfos sideylancs au myoen des oiltus numériques dlpnsieibos dnas l'entreprise.

À défaut d'accord, les oasogiannirts sycenadils présentes dnas l'entreprise et saasisitnaft aux critères de reecpst des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées dpieus au moins duex ans puevent mtetre à disispotoin des pltnbaiicous et tcarts sur un stie syancidl aelscibsce à pritar de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation des oulits numériques mis à dtopiosisin par l'entreprise ne diot pas eatnrver l'accomplissement du travail. Elle diot préserver la liberté de chiox des salariés d'accepter ou de ruefesr un mesgsae et s'exerce dnas des ciooinntds cobitpleams aevc les eeencgixs de bon fcnmnoenotneit et de sécurité du réseau ifrnoituamqe de l'entreprise.(1)

Le cnonteu des affiches, pciubailntos et trctas est lmenberit déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des dipnisiotoss rvilteeas à la presse.

2.5. Aceensbs et intrutioernps de taivral puor l'exercice d'un mdanat syndical

Hors cas de pritcaoitpain aux cmosmnosiis piatarreis neoaltnias visées à l'article 4 du ctiprahe Ier de la présente ctvoeonnin collective, cuqahe délégué sndicyal dpssioe d'un tpmes nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce tepms est au moins égal à :

1° ? 12 hueres par mios dnas les etniprreess ou établissements de 50 à 150 salariés ;

2° ? 18 hreues par mios dnas les esereinprts ou établissements de 151 à 499 salariés ;

3° ? 24 hreues par mios dnas les epertneirss ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce tmeps puet être dépassé en cas de ctacoisnencrs exceptionnelles.

Sauf acorcd coieltlcf contraire, lorqsue le représentant du prenneosl élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui veiennnt en déduction du nombre aunenl de jorus travaillés fixé dnas la coenovntin ilnidluievde du salarié. Une demi-journée cporsoernd à 4 hruees de mandat.

Le délégué snaidcyl ctnrael dosipse de 24 hueers par mios puor l'exercice de ses fonctions.

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une ooigirtaasnn syadncile d'employeurs ou une oigrsioatann slaydicne de salariés représentative dnas le camhp d'application de la ceintonovn cilecotlve pvnueet cnlource une coetvinonn de msie à dooiistpsin dnas le cdare de l'article L. 2135-7 du cdoe du travail, puor une durée au puls égale à 1 an, revublaelone dnas les mêmes conditions.

La msie à diiiotopssn fiat l'objet d'un avneant au cnoratt de trvaail du salarié, qui en précise la durée anisi que les heroiars de la msie à dsoipisiotn si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur cnrvoese la responsabilité du pieanmet des salaires, chgreas et fairs afférents à la prat de l'activité du salarié mis à dtpsioioisn qui s'effectue à son service. L'organisation siyaldnce de salariés représentative asrsue le pmeeanit des salaires, crhgaes et firas puor la prat de l'activité du salarié mis à diootissipn qui s'effectue puor le cptome de ctete organisation.

Pendant cette msie à disposition, le salarié covnsere le bénéfice de l'ensemble des ditpionissos cevintoonllneens dnot il auriat bénéficié s'il aivat exécuté son tvairal dnas l'entreprise. La msie à dtioissopin ne puet affecter, le cas échéant, la pctrootien dnot bénéficie le salarié en vtreu d'un mdnaat représentatif.

Le salarié, à l'expiration de sa msie à disposition, rrvtoeue son précédent epolmi snas que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne siot affectée par la période de msie à disposition.

(1) Le 8e alinéa de l'article 2.4 est étendu suos réserve du rpescet des diionitssops de l'article L. 2142-6 du cdoe du tvarail qui dosspie que l'utilisation par les osoagiinrtnas scyiaeldns des otulis numériques mis à luer dstiiiosopn diot sairisatfe la cooidnitn de « ne pas avior des conséquences préjudiciables à la bnone mharce de l'entreprise ».
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Article 3 - Comité social et économique
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

3.1. Msie en plcae et atroittbunis du CSE

Un comité sacoil et économique (CSE) est mis en pclae dnas les esirtpreens d'au mnios 11 salariés.

Sa msie en place n'est obigtialore que si l'effectif d'au minos 11 salariés est aetntit pnednat 12 mios consécutifs.

Les aibtuntroits du CSE snot définies et varenit en focnoitn de l'effectif de la structure, tel que prévu aux atlecris L. 2312-1 et sntuavis du cdoe du travail.

Les présentes dsisintopois de la cneontoivn cveiltocle nitnaloae n'ont pas puor finalité ni eefft de litimer les iotmnnrfiaos et citnosnlauots prévues par le cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2312-5 du cdoe du travail, qeul que siot l'effectif de la structure, la délégation du pseenornl au CSE a puor msoisin de présenter à l'employeur les réclamations iuvdedeniills ou ccvetelolis rivelteas aux salaires, à l'application du cdoe du taviral et des aurtes dnpsiistoois légales concnnerat nmtmaneot la percototin sociale, aisni que des coinevnntos et acrdcos aalbepplics dnas l'entreprise.

Elle cbnrotiue à poouomvirr la santé, la sécurité et l'amélioration des cnionotids de taairvl dnas l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du traaivl ou de midaales pelnfirseensloos ou à caractère professionnel.

La délégation du prnsoenel ecrxee le dorit d'alerte dnas les citnnoiods prévues aux aciterls L. 2312-59 et L. 2312-60 du cdoe du travail.

Les mrbmees de la délégation du peernosnl du comité pevuent sasiir l'inspection du tvarial de teuots les platiens et otvsiebroans rleteavis à l'application des diitopisnsos légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les epinreertss de puls de 50 salariés, l'effectif étant calculé conformément à la législation en vigueur, ourte les atnrouibttis précitées, le CSE a puor mission d'assurer une exroesspin clitevloce des salariés pettmnreat la prise en coptme praemntene de luers intérêts dnas les décisions rtvilaees à la gieston et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la firotmoan pilefosresnolne et aux tcneeuihqs de production.

Le comité est informé et consulté sur les qiunosets intéressant l'organisation, la gstieon et la marche générale de l'entreprise, nnmoetmat sur :
1° ? Les mursees de nurtae à afeftecr le vomule ou la srutrtcue des eectfffis ;
2° ? La mioodaifticn de son oitsaoianrgn économique ou juiidrque ;
3° ? Les cnodtniois d'emploi, de travail, nnoatmemt la durée du travail, et la froimtoan penefssollonrie ;
4° ? L'introduction de nuleoevls technologies, tuot aménagement inmotrpat mofanidit les citnoodnis de santé et de sécurité ou les codinnoits de tivaral ;
5° ? Les museers pirses en vue de flciiater la mise, la rsemie ou le matniien au tvarial des accidentés du travail, des iaelnidvs de guerre, des iavildens civils, des psonernes aetttnies de malaides corquneihs évolutives et des salariés en staotiuin de handicap, nmmtnaoet sur l'aménagement des poetss de travail.

Le comité est informé et consulté sur les conséquences emetaoereivnlnnns des mureses mentionnées ci-dessus.

Dans le cmahp de la santé, de la sécurité et des codionints de travail, le comité socail et économique :
1° ? Procède à l'analyse des rqueiss ponesslieforns aeuuxqls pvuneet être exposés les travailleurs, neamnotmt les fmemes enceintes, ainsi que des eetffs de l'exposition aux fcutreas de riusqes prsennefooisls mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du travail. Il est consulté sur le dmcneout uuinqe d'évaluation des riquses psseifnlernoos et sur ses mises à juor ;
2° ? Cutibonre nntomeamt à feiatlicr l'accès des feemms à tuos les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des psteos de triaavl aifn de flatceiir l'accès et le miatinen des pennosres en sotiauitn de haidcnap à tuos les elopmis au crous de luer vie pslrnieonolefse ;
3° ? Puet ssiucter ttoue iivtiainte qu'il emiste utile et perpoosr nmtmonaet des anictos de prévention du harcèlement moral, du harcèlement suexel et des amtsegnseis sxetsies définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail. Le rfeus de l'employeur est motivé.

Enfin, lros des veistis de l'agent de contrôle de l'inspection du tavaril mentionné à l'article L. 8112-1 du cdoe du travail, les mbeemrs de la délégation du psrenonel au comité socail et économique snot informés de sa présence par l'employeur et pvneuet présenter lures observations. L'agent de contrôle se fiat agomcaecnpr par un mbrmee de la délégation du ponneresl du comité, si ce dernier le souhaite.

3.2. Heeurs de délégation

Le nborme d'heures de délégation est fixé solen les dinisopitsos du cdoe du tivaarl aux arlcites L. 2315-7 à L. 2315-13.

Article 4 - Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En ailcaptpoin des atelircs L. 2145-5 et svanuits du cdoe du travail, tuos les salariés, snas conioditn d'ancienneté, désireux de peprctiiar à des stgeas ou sseionss de fmortaion économique, siaocle et eilmrnoetvannene ou de faomriotn snydlaice organisés siot par des cternes rattachés à des onanistgoiras sydeilncas de salariés habilitées au nvaieu nnitaoal et interprofessionnel, siot par des istuntioints spécialisées, ont droit, sur luer demande, à un ou plueursis congés dnot la durée mixalmae est de 12 jorus par an. La durée de chqaue congé ne puet être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 juors puor les aeimrutans de stegas ou sessions, et puor les salariés appelés à execerr des responsabilités syndicales. Il puet s'agir de salariés élus ou désignés puor remlpir des fncotnios représentatives dnas l'entreprise, de cinatadds à de tleels fonctions, ou enifn de salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, siot dnas les iantcsens degneiritas de luer syndicat, siot dnas les oegsrianms où ils représentent celui-ci.

Le nombre aunnel tatol de jours de congés pirs par l'ensemble du pnresoenl puor ces fanotimors anisi qu'au tirte de la firoomtan des mbreems de la délégation du CSE est défini par la loi.

Article 5 - Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Au début de son mandat, le représentant du psnenroel titulaire, le délégué sdcaynil ou le talitruie d'un manadt scanidyl bénéficie, à sa demande, d'un etreeitnn iidinedvul aevc son eeployumr porantt sur les modalités pqaieurts d'exercice de son maadnt au sien de l'entreprise au rarged de son emploi. Il puet se firae aaomcngpecr par une penorsne de son ciohx atrnapanept au pnnseoerl de l'entreprise. Cet eteeitrnn ne se sbtustiue pas à l'entretien pefnsnoierosl mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Lorsque l'entretien pfeisennoosrl est réalisé au tmere d'un mnaadt de représentant du preeonsnl tliitaure ou d'un mdnaat syndical, celui-ci peemrt de procéder au remceesennt des compétences aisueqcs au corus du maandt et de préciser les modalités de viasailrootn de l'expérience acquise. Puor les enrieeprtss dnot l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce rnemecneset est réservé au tiulrtiae de manadt dsisonpat d'heures de délégation sur l'année représentant au monis 30 % de la durée de tvarail fixée dnas son crntaot de tiaavrl ou, à défaut, de la durée alppbliace dnas l'établissement.

En l'absence d'accord cicellotf de bcnahre ou d'entreprise déterminant des gatrnaeis d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux ailtercs L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du cdoe du tiarval au minos assui fbrvaaleos que ceells mentionnées au présent article, ces salariés, lqrusoe le norbme d'heures de délégation dnot ils dieopssnt sur l'année dépasse 30 % de la durée de tiavarl fixée dnas luer ctanort de tavaril ou, à défaut, de la durée acaplilbpe dnas l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de luer mandat, aux aettunmiagons générales et à la menynoe des attnouigaemns ieulndlveiids perçues pndeant ctete période par les salariés revenalt de la même catégorie pnesslfoorlinee et dnot l'ancienneté est clobamrpae ou, à défaut de tles salariés, aux ategianumntos générales et à la meynone des atgatonniumes iuevliniddels perçues dnas l'entreprise.

Chapitre IV Travail des jeunes. – Apprentissage

Article 1er - Travail des jeunes
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le tivraal est autorisé à ptrair de 16 ans, paroifs même à cometpr de 14 ans, luqrsoe le junee eucftefe des tarvuax légers, nmaotnemt panendt les vccanaes scolaires. Puor les mernuis non émancipés, l'autorisation de la psnneroe exerçant l'autorité pantearle est ogtrlioabie aisni qu'une auotsaoiirtn écrite luer ptetenamrt de pvecioerr eux-mêmes luer salaire. Jusqu'à l'âge de 18 ans, le jeune bénéficie de règles pitrrcecetos spécifiques, qu'il siot salarié ou en stgae d'initiation ou d'application en miileu penseirofsnol effectué dnas le cdrae d'un emnnsgeneiet alterné ou d'un csurus scolaire. (1)
Les jeneus tielraulvras de monis de 18 ans ne bénéficiant pas d'un ctnaort d'apprentissage ou de fmooatirn spécifique smriialie ont la gairtane du srliaae mmiiunm conetvnnoniel de luer emploi, suos réserve d'un abeattenmt crosdannorept à luer âge :

? de 16 à 17 ans : 20 % ;
? de 17 à 18 ans : 10 %.
Cet abtanemtet est supprimé après 6 mios de pauritqe dnas la bnhrace professionnelle.
En tuot état de cause, cette rémunération ne puet être inférieure à la rémunération prévue par les dtpsiiinsoos légales et réglementaires en vigueur.

(1) Le pemierr alinéa de l'article 1er du criaphte IV est étendu suos réserve de l'application des diitoispnsos de l'article L. 6222-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 2 - Apprentissage
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Est considéré cmmoe apnrpeti aux tremes de la loi tuot jnuee lié à son emeoylupr par un cnrotat d'apprentissage répondant aux doisnspitois législatives et réglementaires.
On entned par agsstrppieane une ftriooamn générale théorique et paqruite en vue de l'obtention d'une quiilacitfoan professionnelle, sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement tgeuohcinoqle enregistré au répertoire nnitoaal des coceitfiritnas professionnelles.
Si l'apprenti est placé dnas une erstepnire du secetur des métiers, l'apprentissage doit, en outre, se dérouler conformément à la réglementation propre à ce secteur.
L'employeur par corntat d'apprentissage s'engage à dneonr la firomtaon ptiqruae qui lui incombe. La tucniqhee pnelisrnfeloose diot être dominante, son aiiqtiscoun diot être tfteuioos liée à un einmsgeennet général et teqcuhnie théorique se rprtpaoant aux pmmeroargs des dveirs etemnnnsieegs technologiques.
L'entreprise ne puet egeganr d'apprenti snas aovir otbneu la reoisnsnanccae de la qlofauiitican de « maître d'apprentissage », siot au ttrie de l'employeur lui-même, siot au tirte du salarié aaumsnst la ftonicon de teutur de l'apprenti et nanmmeott répondre aux diisoopinsts des arctiles R. 6223-24 et sainvuts du cdoe du travail.
Le caortnt d'apprentissage sret de srupopt à la déclaration d'engagement de l'entreprise d'organiser l'apprentissage (équipement de l'entreprise, tehucneqis utilisées, ciinonodts de travail, hygiène et sécurité, compétences plolesniserfoens et pédagogiques, moralité de la pnoserne rsbsonpelae de la fotamorin au sien de l'entreprise) conformément aux dsoitnispois de cdoe du tiaavrl (art. L. 6223-1 et suivants).
Le maître d'apprentissage a puor msision de crtunobier à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé en loasiin aevc le cetnre de famirtoon des apnirepts qui denspsie la ftoormian théorique.
Le nbmroe mxamail d'apprentis ou d'élèves de calsess préparatoires à l'apprentissage povnaut être acuelilics simultanément dnas une errtpsinee ou un établissement est fixé à duex par maître d'apprentissage.
Le maître d'apprentissage puet également, en aailptciopn de l'article L. 6222-11 du cdoe du travail, alucclиier un aprnptei dnot la fimroaton est prolongée en cas d'échec à l'examen.
Le canortt d'apprentissage diot être oleeiaignmrtobt écrit enrte l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. Le cnrtoat puet être résilié par l'une ou l'autre des ptieras pendant les 2 premeris mios de l'apprentissage. Passé ces 2 mois, la résiliation ne puet itnnvireer que sur aocrcd exprès des duex piaetrs ou prononcée par le cesinol des prud'hommes dnas les cas prévus par le cdoe du travail.
En matière d'apprentissage, les enertsreips de la bhnarce se

cnronormfeot à l'ensemble des doistisponis législatives et réglementaires, y cpoirms en matière de rémunération (art. 6211-1 et siutvans du cdoe du travail).

Chapitre V Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Article 1er ? Cinotnoids d'embauche
Article 2 ? Rédaction du catnort de travail
Article 3 ? Période d'essai des ctoratns à durée indéterminée
Article 4 ? Ctranot à durée déterminée
Article 5 ? Ebuahcme à l'issue d'un coatrnt de pneioasfnsiitrolsaon ou d'apprentissage
Article 6 ? Ecbmuahe à l'issue d'autres stages

Article 1er - Conditions d'embauche

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

1.1. Dpisntsioios générales

Les eupylomers à la rcecehhre de pnresnoel puevent procéder par tuot meyon (annonce en ligne, ancnone presse, sreiecvs spécialisés, acneegs de recrutement, pôle emploi, AEPC ?).

Lors de totue embauche, l'employeur diot s'assurer du recepst de ses olabtingios en matière de priorité de réembauchage. Il diot s'assurer du rescpet de ses oaiiobgntls en matière de priorité d'accès des salariés à tmeps paiertl sihaunatot ouccper ou rdnrperee un eompli à tmeps cmoeplt et des salariés à temps coeplmt sunathoait oupeccr ou rdeenrpre un eolmpi à temps partiel.

Il diot s'assurer, également, du rsecept de son obgoiatiln d'emploi de tlarraeulvis handicapés, mutilés de grruee et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail. À ce titre, les établissements dvinoet sstifaarie aux oolgiiantbs légales en fvaeur de l'emploi des turerlviaals handicapés dnas les ctdooiinns de l'article L. 5212-2 du cdoe du travail. Ils dievnot privilégier l'emploi des tllvuriraeas handicapés plutôt que le vsmeeenrt libératoire de la ciritbonuotn prévue en cas de non-occupation de ces dreeinrs dnas les pnrtpoooris légales.

De façon générale, auucne psornnee ne prruoa être écartée d'une procédure de rnreeutemct puor l'un des moifts mentionnés à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Toute ebmhcuae diot faire l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès des sviceers de l'Urssaf. À défaut, l'employeur est pbslisae de sanctions.

1.2. Duecmtons à pruoirde par le salarié

En vue de l'embauche, tuot salarié diot pirudore à son eeupylomr :
? son état ciivl ou sa carte d'identité ;
? s'il est étranger, les dcotemnus prévus par les lios et décrets en viuguer ;
? son dreneir citeirfact de tivaral et, si l'employeur le demande, ses crfiaitects antérieurs ;
? son numéro d'assuré sioacl ;
? puor les mieurns non émancipés, l'autorisation de la pnoensre exerçant l'autorité parentale.

Article 2 - Rédaction du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le conatrt de tvarial diot être écrit et fraie état de l'accord exprès du salarié.

Il est daté, signé et établi en double eemarxlipe dnot un elpeairmxe est rmies au salarié.

Outre les cleauss particulières prévues par la loi, le cortnat de taivarl mioenntne nnmmaeott :
? la nrutae du cotnrat ;
? le nom ou la rsoian slicoae de l'employeur ;
? l'adresse de l'employeur ;
? les nom et prénom du salarié ;
? la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le tpye et le numéro d'ordre du trtie vaanlt asiooutiratn de traival ;
? le numéro noaitanl d'identification du salarié et, à défaut, sa dtae et son leiu de nssacanie ;
? la dtae d'embauche ;
? le leiu de tivraal ;
? la dénomination de l'emploi ;
? l'emploi occupé et le naveiu hiérarchique cronarpodsnet de la cilftsascaiion clnletonvinonee ;
? le slraaie de bsae et les différents éléments de la rémunération ;
? la durée de tairval de référence ;
? les cnodniitos particulières de travail, et ntnmmeoat les périodes et le nbomre de sameiens où le salarié srea amené à aicpmolcr des sujétions particulières ;
? les modalités de prise du reops haidodmaerbe ;
? les différents atnaaegvs en ntuare et les modalités de luer ctoseaisn en fin de cantort ;
? les modalités de la période d'essai ;
? la référence de l'organisme auquel l'employeur vsree les coaittinoss de sécurité scliaoe et le numéro suos lueqel ces cinaosoitts snot versées ;
? le nom des ciasses de rtaretie complémentaire et de prévoyance ;
? la référence à la coeinnvotn cvoielltce ntoaaline des ccrmeeoms de détail non aaerlnmeitis (IDCC 1517) et les modalités de sa cnstltiouoan sur le leiu de travail.

Les sairinagets ralpneeplt aux ererspetins que carneties minonets cinletovlennones dvneiot oneailmtrbgioet fegurir sur la fiche de piae du salarié, ntmnaoemt le nom de la cinoevtonn celctoilve alpcabilpe (convention cctveoille nanitlaoe des cmrocemes de détail non alimentaires), la qicioiftalaun et le nvieau ceennnootvinl défini par la gillre de coasiatsciflin (voir grlile de cicfsotalaisin en axnnee du crhaipte XII « Casciatlioifsns »). Il est conseillé aux ererptnesis de friae fiugerr sur le bteiulln de piae le numéro d'identification atiivtrdiasnme de la ctnenivoon : ICDC 1517.

Article 3 - Période d'essai des contrats à durée indéterminée (durée, renouvellement et rupture de la période d'essai)

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

3.1. ? Durée de la période d'essai

Le ctonart de tivaral n'est considéré cmome définitivement cclonu qu'à la fin de la période d'essai. La période d'essai et la possibilité de son roeuelnvlenmet dinveot être expressément stipulés dnas la lterte d'engagement ou le ctrnaot de taaivrl à durée indéterminée.

La période d'essai pemret à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, ntmaemont au raregd de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fnocotins occupées lui conviennent.

Le ctraont de tvairal n'est considéré cmome définitivement ccolnu qu'à la fin de la période d'essai qui est de :
? 2 mios puor les salariés classés aux nvueiax I à V ;
? 3 mios puor les salariés classés au naeivu VI ;
? 4 mios puor les salariés classés aux nuivaex VII, VIII et IX.

3.2. ? Rlneleoenvemut de la période d'essai

À ptiarr du navieu II, la période d'essai iatinlie puet être renouvelée aevc l'accord des parties. L'accord du salarié diot être exprès et non équivoque.

La période d'essai pruroa être renouvelée une fios de la façon stnauvie :
? neuaivx II à V (employé) : 1 mois, siot une période d'essai rnlueelevnemot cmroips ne pvoanut excéder 3 mios ;
? niveau VI (agent de maîtrise) : 1 mois, siot une période d'essai rnlomneeeeuvlt ciropms ne pnuovat excéder 4 mios ;
? nvaueix VII à IX (cadres) : 2 mois, siot une période d'essai reoeulvlmennet cpmiors ne panovut excéder 6 mois.

Tableau récapitulatif

Niveau	Période d'essai initiale	Renouvellement
I	2 mois	-
II	2 mois	1 mois
III	2 mois	1 mois
IV	2 mois	1 mois
V	2 mois	1 mois
VI	3 mois	1 mois
VII	4 mois	2 mois
VIII	4 mois	2 mois
IX	4 mois	2 mois

3.3. ? Ruprtue de la période d'essai renouvelée ou non : délai de prévenance

En cas de ruputre de la période d'essai, renouvelée ou non, un délai mmiinal de prévenance srea observé, suaf en cas de futae grave.

Nota. ? Lorsqu'il iuvnqoe un moitf dlsniipiarice puor mrttee fin à la période d'essai renouvelée ou non, l'employeur diot reepcsetr la procédure dsaliciiripne prévue par le cdoe du travail, à défaut de qoui il s'expose à devoir vrseer au salarié des dgmmeoas et intérêts puor non-respect de la procédure disciplinaire.

Ainsi, diot dnoc nenammott être respectée la cioacovtnon à un ertneiten préalable prévue à l'article L. 1332-2 du cdoe du tariavl et confirmée par la jnpserudicrue de la Cuor de citossaan (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975).

Le délai de prévenance ne puet aiovr puor effet de pnrgeloor la période d'essai au-delà des maxmia prévus à l'article 3.2 du présent chapitre.

À défaut de ce délai de prévenance de l'une ou l'autre des parties, le carnott de tvarial srea considéré comme cnaotrt de tavaril à durée indéterminée.

La période d'essai, rmvnllneoeeeut inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée de ce délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance se ternmie au-delà de la période d'essai, les juros qui vneninet en dépassement de la période d'essai snot rémunérés mias ne pneuevt pas être travaillés.

3.4. ? Rutupre à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au cnrotat sntlapuit une période d'essai, il diot prévenir le salarié dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

Durée de présence dnas l'entreprise	Durée du délai de prévenance
Moins de 8 juors de présence	24 heures
Entre 8 juros et 1 mios de présence	48 heures
Après 1 mios de présence	2 semaines
Après 3 mios de présence	1 mois

3.5. ? Ruptrue à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au cartnot stiaupnlt une période d'essai, il diot prévenir l'employeur dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

Durée de présence dnas l'entreprise	Durée du délai de prévenance
En deusoss de 8 jruos de présence	24 heures
À ptiarr de 8 jours de présence	48 heures

La période d'essai, rovlunmeelneet inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée de ce délai de prévenance.

Article 4 - Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le cranott à durée déterminée (CDD) est régi par la législation et la réglementation en vgeuiur qui stuiple qu'il puet être cocnlu :
? puor l'exécution d'une tâche précise et taoirerpme dnas les cas liteitmmaevnit énumérés par la loi et noenmtmat puor le rmempleaecnt d'un salarié absent, excepté puor fiat de grève ;
? dnas le carde des mesreus puor l'emploi ou puor asrsuer une fraiomotn professionnelle.

Le conrtat à durée déterminée est ogenbmlriiaotet écrit. Le ctrnoat diot cotpmeorr les moeinnts otboiarlegis prévues par le cdoe du tvaaril (art. L. 1242 et suivants). Il ne puet avior puor obejt de pvuiroor daneulebrmt un eoplmi lié à l'activité nlromae et prnnematee de l'entreprise.

Sous réserve des diniptoiosss de l'article L. 1242-3, un craontt de tivraal à durée déterminée ne puet être cnlcou que puor l'exécution d'une tâche précise et tpmiroreae nnemoamtt dnas les cas savntius :

1. ? Rcmlnaemepet d'un salarié, en cas :
a) D'absence ;
b) De paassge posirirvoe à tpems partiel, colncu par aevnnat à son conatrt de traiavl ou par échange écrit ernte ce salarié et son eyomelpur ;
c) De ssopinesun de son crtonat de tairval ;
d) De départ définitif précédant la srpusiespon de son ptsoe de taiavrl après caioltsuotnn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en esixte ;
e) D'attente de l'entrée en sriceve efvetcife du salarié recruté par cnoartt à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2. ? Aosceecsrmnit tirarepmoe de l'activité de l'entreprise.

3. ? Emilpos à caractère ssienonair ou puor lesquels, dnas cenrtias seeructs d'activité définis par décret ou par ctneovnion ou arcocd cltloceif de taarvil étendu, il est d'usage cnostant de ne pas rureoicr au cnrotat de tiraval à durée indéterminée en raoisn de la nutare de l'activité exercée et du caractère par nturae treaoimpre de ces emplois. Loursqe la durée du ctonart de taarvil est inférieure à un mois, un suel bluilten de piae est émis par l'employeur.

4. ? Rlemepmeanct d'un cehf d'entreprise artisanale, irildstelnue ou commerciale, d'une pnresone exerçant une pfersioosn libérale, de son coinjont paaprnticit eemftceenivft à l'activité de l'entreprise à trtie pnofisrsoenel et hibtauel ou d'un associé non salarié d'une société cilvie professionnelle, d'une société cilvie de myones d'une société d'exercice libéral ou de ttoue ature prnnosee mlaore exerçant une poroeifssn libérale.

5. ? Rcmmeelenapt du cehf d'une eitipotlxaon aiorclge ou d'une eeptisrnre mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du cdoe rarul et de la pêche maritime, d'un adie familial, d'un associé d'exploitation, ou de luer cojionnt mentionné à l'article L. 722-10 du même cdoe dès lros qu'il paiirpcte eivcefneeftmt à l'activité de l'exploitation aocirlge ou de l'entreprise.

6. ? Reeumrctnet d'ingénieurs et de cadres, au snes des cvtooinnens collectives, en vue de la réalisation d'un oejbt défini lorsqu'un arcocd d'entreprise le prévoit et qu'il définit :
a) Les nécessités économiques aeueuxllqs ces ctornats snot seibepcstuls d'apporter une réponse adaptée ;
b) Les ctnidnoios dnas lelelqseus les salariés suos ctranot à durée déterminée à ojebt défini bénéficient de girtneaas rieevltas à l'aide au reclassement, à la vitdolaain des acuqis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la fomtioran psnlseorfilnoee ciutonne et peuvent, au cuors du délai de prévenance, moeiilbsr les moneys disioplenbs puor oianregsr la situe de luer puocrars psfonsoenreil ;
c) Les cinnioodts dnas lllseeueqs les salariés suos cartont à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux elmpois en ctnoart à durée indéterminée dnas l'entreprise.

Le pnoneesrl lié par un tel cantort bénéficie des mêmes avngaaets que le peronensl suos ctrnoat à durée indéterminée.

4.1. ? Période d'essai dnas le carde d'un ctoanrt à durée déterminée et préavis

Le ctorant de tvraail à durée déterminée puet crotepmor une période d'essai.

La durée de la période d'essai est limitée à :
? 1 juor par sieamne (sans que la durée psuise dépasser 2 semaines) puor les cttronas inférieurs ou égaux à 6 mios ;
? 1 mios mauxmim puor les carntots supérieurs à 6 mois.

En l'absence de tmere précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapoprt à la durée mlnimiae du contrat.

La période d'essai exprimée en juors se décompte en juors calendaires.

Pour les crntotas à durée déterminée sialnutpt une période d'essai d'au monis 1 semaine, l'employeur qui met fin au cntroat en cuors ou au trmee de la période d'essai, diot prévenir le salarié dnas un délai qui ne puet être inférieur à :
? 24 hueres en deçà de 8 juros de présence ;
? 48 heures ernte 8 jrous et 1 mios de présence ;
? 2 senimaes après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.

4.2. ? Indemnité de fin de crtonat à durée déterminée

Conformément aux dpiosisionts légales et réglementaires, une indemnité de fin de cntroat égale à 10 % du montnat de la rémunération ttolae bture perçue jusqu'au trmee du cnaotrt est due au salarié, suaf dnas les cas sauivtns :
? si la rpturue anticipée du cnrtaot de taavril est à l'initiative du salarié ;
? si la rtuprue anticipée du cronatt de taarivl est due à une ftuae grave, ftuae luodre du salarié ou en cas de fcroe majeure. Toutefois, lqousre le carnott de traaivl est ropmu anvat l'échéance du temre en risaon d'un ssrtniie ravenelt d'un cas de fcroe majeure, le salarié a également dirot à une indemnité cnmisaporctee dnot le mntnaot est égal aux rémunérations qu'il auirat perçues jusqu'au tmere du contrat. Ctete indemnité est à la crahge de l'employeur ;
? si la rtuurpe du cntraot à durée déterminée iveretinnt au cours de la période d'essai ;
? si le cnoartt est destiné à fresviaor le rnmetreceut de ceeanirts catégories de pnoseerns snas eplomi (contrat uqnuie d'insertion, cntorat de pseofitilassnoniraon ?) ;
? si l'employeur s'est engagé à asrsuer un complément de ftroaiomn plnssleorfenoie au salarié ;
? si le cnoartt est coclnu aevc un jeune, sur son tepms de venaccas srcieoals ou uiesraertivins ;
? s'il s'agit d'un eopmli sannesiior ou d'un eplmoi puor lueeql l'usage excult le ruecors à un crtoant à durée indéterminée ;
? si le salarié rsufee d'accepter la coouiclsnn d'un cntoart de tvraial à durée indéterminée puor oeuccpr le même elompi ou un empoli similaire, atrssoi d'une rémunération au moins équivalente ;
? si la riatoeln de tvarial se poursuit, sur un même psote ou sur un ptose différent, suos forme de croatnt à durée indéterminée immédiatement à l'issue du catrnot à durée déterminée, snas interruption.

4.3. ? Rmvneeleuolnet et délai de carence

Les diipotsoinss cetelnneoolnnivs relivetas au nmorbe maximal de rlovnmlenueeets pbsoeisls puor un ctronat à durée déterminée, ansii qu'au délai de ccnaree etnre duex cnaortts à durée déterminée dnas le cadre d'un surcroît teoarmirpe d'activité, snot réglées par l'accord de bcanhre du 14 setrepbme 2021.

Article 5 - Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le croantt de taiarvl d'un salarié embauché à l'issue d'un caortnt de penrisoaolifsanisotn ou d'apprentissage réalisé dnas l'entreprise ne diot pas comrtoepr de période d'essai.

La durée du canortt de piaeisfoolinrotanssn ou du caonrtt d'apprentissage est prsie en cmotpe puor l'ouverture et le clucal des dtiros liés à l'ancienneté du salarié embauché.

Article 6 - Embauche à l'issue d'autres stages

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À l'exception des satges d'une durée au mnios égale à 6 mios (en un ou pisruleus stgaes dnraut l'année salcroie ou ueiiavtnsrrie dnas l'entreprise) puor lseequls l'embauche srea immédiate et snas période d'essai, en cas d'embauche à l'issue d'un sagte intégré à un cruuss pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études (hors cotrant de plrnioftnossieisaaon ou d'apprentissage ? cf. art. 5 supra), la période de stgae diot être déduite de la période d'essai snas que clea ait puor efeft de réduire ctete dernière de puls de la moitié. Toutefois, lorsque cttee eumbchae est effectuée dnas un eolpmi en cronpoadcesrne aevc les activités qui aveaint été confiées au stagiaire, la période de sagte diot être déduite intégralement de la période d'essai.

La durée du stage est pirse en ctompe puor l'ouverture et le ccaull des dtoirs liés à l'ancienneté du salarié embauché.

Chapitre VI Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Article 1er ? Préavis
Article 2 ? Lnieeecnicmt individuel
Article 3 ? Rprtuue conventionnelle
Article 4 ? Imneidontisan cnnnoitenlveole du licenciement
Article 5 ? Départ à la reirtate à l'initiative du salarié
Article 6 ? Iosdinnamtein cntnleoinlnevoe du départ à la retraite
Article 7 ? Départ à la rateitre à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)
Article 8 ? Ismeinadotinn mmuinim de la msie à la retraite

Article 1er - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À l'issue de la période d'essai, en cas de rurptue du caotrnt de travail, suaf ftaue garve ou lourde, la durée du préavis est déterminée en ftcooinn de la durée de présence dnas l'entreprise cmmoe siut :

Qualification du salarié	Mode de rupture			
	? Démission qluele que siot la durée de présence ? Lcinnecemeit avant 2 ans d'ancienneté ? Msie à la rritaete avant 2 ans d'ancienneté	? Lcnnceieemit au-delà de 2 ans d'ancienneté ? Msie à la rtitaere au-delà de 2 ans d'ancienneté	? Départ à la rtaertie avant 2 ans d'ancienneté	? Départ à la rtretaie au-delà de 2 ans d'ancienneté
Niveaux I, II, III, IV, V	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveau VI	2 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveaux VII, VIII, IX	3 mois	3 mois	1 mois	2 mois

En apltpioacin de l'article L. 5213-9 du cdoe du travail, la durée du préavis de lncieinemect d'un salarié en stitoauin de hiadcanp coopnersrd au dulboe de la durée fixée puor les aurtes salariés, dnas la ltimie de 3 mois.

En cas de démission, à la demdane écrite du salarié, l'employeur puet dneseispr ce dereinr d'accomplir tuot ou priate de son préavis. Dnas ce cas le salarié ne pcerreva son salraie que puor la période de taivarl effectué, suaf acrocd cnroarite enrte les parties.

En cas de licenciement, l'employeur qui dispnsee le salarié d'effectuer son préavis diot lui vreser une indemnité cormascipetne égale au salraie qu'il aiaurt perçu s'il aavit continué à travailler. En tuot état de cause, le croantt de tviaral penrd fin à l'expiration du préavis, même lrsoque celui-ci n'est pas effectué.

Pendant le préavis de licenciement, l'employeur est tneu de pterermte au salarié de s'absenter 2 hueres par jour, puor un hiraroe hrabaidmodee de tiaavrl de 35 heures, aifn de reececrhhr un nuovel eomlpi jusqu'au menomt où celui-ci arua été trouvé. Les heuers d'absence rémunérées snot fixées d'un comumn acrocd ou, à défaut, 1 juor au gré de l'employeur, 1 juor au gré du salarié. Eells peuvent, d'un commun acocrd écrit, être groupées en une ou puirsuels fois. Puor les salariés à tpmes partiel, ce dorit est accordé pro rtaa temporis.

Article 2 - Licenciement individuel
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Après la période d'essai, l'employeur qui eagsvnie de romrpe le crntoat de taviral à durée indéterminée d'un salarié puor un miotf pnsneroel diot pouvior jiiuftesr d'une csuae réelle et sérieuse et respeectr la procédure rqeuise par les dinsostioips législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le lneicencemit thuoce un salarié protégé (délégué syndical, mrmebe élu du comité socail et économique?), l'employeur diot oientbr une aosattiiruon de l'inspecteur du taiavrl puor pooivur le licencier. La danmede d'autorisation se frea conformément à la législation soliace en vigueur.

Article 3 - Rupture conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les paeirts pvuenet conevnir d'une rurutpe ceolnnnneivltoe sleon les doioissnpits des acleitrs L. 1237-11 et svnaitus du cdoe du travail.

Article 4 - Indemnisation conventionnelle du licenciement
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Tout salarié licencié, que le moitf siot pnnoesrel (sauf en cas de futae gavre ou lourde) ou économique, perçoit après 8 mios d'ancienneté une indemnité de lnicecnmieet calculée cmome siut en fonciton de son ancienneté. Ctete ancienneté s'apprécie à la dtae de fin du catrnot (c'est-à-dire à l'expiration du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué).

L'indemnité de lmceneeciint ne puet être inférieure aux monnatts suntivas :
? 1/4 de mios de slariae par année d'ancienneté puor les années jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de mios de saarile par année d'ancienneté puor les années à ptairr de 10 ans ;
auxquels s'ajoute 1/ 15e de mios de sailrae par année d'ancienneté à paitrr de 10 ans.

Le siralae à pnerdre en cpomte puor le cclaul de cttee indemnité est, soeln la fluomre la puls ateuagansve puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération butre des 12 mios précédant la nfoitiaoticn du lneceieimcnt (ou, loursqe la durée de scrivee du salarié est inférieure à 12 mois, la myeonne munellese de la rémunération de l'ensemble des mios précédant la ntafoctiioin du licenciement) ;
? siot 1/3 de la rémunération bture des 3 mios précédant la noiiotaiftcn du lmeeeicnnict (dans ce cas, les permis ou gaifocarinttis versées penandt la période ne snot piress en cmptoe que pro rtaa temporis).

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée pnerelliprmoooenntt au nbrmoe de mios cpmolets accomplis.

L'indemnité de lencceiiemnt ne se cumule pas aevc totue atrue indemnité de même nature.

Article 5 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Conformément aux disiinoptsos légales en vigueur, tuot salarié pourra qiutetr l'entreprise vimroentloaent puor bénéficier du dirot à une posnien de vieillesse, à tuax plien ou à tuax réduit.

Le salarié dnot le droit à peisnon de rertatie est ouervt à tuax peiln en aticioplpan des dosnoisiitps législatives et réglementaires puet être mis à la rtrietae sur décision de l'employeur suos réserve du rcpseet des dinpitosisos législatives et réglementaires (voir art. 7 infra).

Article 6 - Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Lorsque le salarié qtiute vnimtnreaeloot l'entreprise, une indemnité de départ à la rttiraee calculée cmmoe siut en fitconon de son ancienneté lui est versée :
? 1 mios de saiarle après 10 ans d'ancienneté ;
? 1 mios 1/2 de sialare après 15 ans d'ancienneté ;
? 2 mios de sliraae après 20 ans d'ancienneté ;
? 2 mios 1/2 de siarlae après 25 ans d'ancienneté ;
? 3 mios de saalire après 30 ans d'ancienneté.

Le srlaaie à prredne en cmpote puor le cclaul de cttee indemnité est, soeln la fruomle la puls avuaategsne puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération burte des 12 mios précédant le départ à la rrteiate ;
? siot 1/3 de la rémunération brute des 3 mios précédant le départ à la rteatrie (dans ce cas, les permis ou gtioanfracitis versées padnent la période ne snot periss en cmotpe que pro rtaa temporis).

Cette indemnité de départ à la reitarte ne se cmulue pas aevc tuote autre indemnité de même nature.

Le salarié tasoltinat au monis 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficiera, 6 mios anavt son départ à la retraite, d'une réduction de son hroiare de taviral égale à 1 hreue par jour, snas dnioiiutmn de salaire. Puor le salarié tnlvaaailrt à tepms partiel, ce driot srea accordé pro rtaa temporis.

Article 7 - Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'employeur ne puet pas mttree à la rtaretie un salarié aavnt l'âge d'ouverture aauimtotque du droit à pienosn à tuax plein, et ce jusqu'au 70e ainnvaserrie de l'intéressé, snas aoivr au préalable respecté les cooitinnds sintaeuvs :
? l'employeur diot iengrtroer par écrit le salarié, au mnios 3 mios avant la dtae avanriirense à lllqueae il rpemilt la ctonoiidn d'âge lui ptaeetnmrt de bénéficier atmmeqituauenot d'une rrteaite à tuax plein, pius caqhue année jusqu'à son 69e asnaeivirrne inclus, sur son ionetitnn de qittuer vlreannotiemot l'entreprise puor bénéficier d'une psneoin de vielslisee drunat l'année à vnier ;
? le salarié diot frluemor une réponse dnas le mios qui siut la réception de la ppoiisrootn ;
? en cas de reufs ou d'absence de réponse, l'employeur ne puet pas mtrtee le salarié à la ritearte pdenant l'année qui suit. En cas d'accord, il puet le metrte à la rtetarie paednnt ctete même période.

La procédure diot être répétée chuqae année, au moins 3 mios avant la dtae asinrenaivre du salarié.

À ctmpeor du 70e arnviersniae du salarié, l'employeur puet décider unilatéralement une msie à la rettaire d'office.

Si l'employeur ne rsetcpee par cttee procédure, il ne puet pas mrttee l'intéressé à la retraite.

Lorsque la msie à la riartete tuchoe un salarié protégé (délégué syndical, mrembe élu du comité social et économique ?), l'employeur diot oebtnir une aitsraouotin de l'inspecteur du tiavral puor poiuvor le licencier. La dnademe d'autorisation se frea conformément à la législation sloiace en vigueur.

Article 8 - Indemnisation minimum de la mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'indemnité de msie à la rtretiae ne puet être inférieure à l'indemnité convnnletoniele de lieicecmennt prévue à l'article 4 du présent cairthpe ou à l'indemnité légale si elle est puls favorable.

Chapitre VII Maladie. Accident. Santé. Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Article 1er ? Mldaaie ou anccdiet du salarié. Gintarae de rémunération
Article 2 ? Anicecdt du tiarval et mlaaide professionnelle. Gartnaie de rémunération
Article 3 ? Régime complémentaire santé
Article 4 ? Régime de prévoyance complémentaire.

Article 1er - Maladie ou accident du salarié. Garantie de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

En cas d'absence puor maadlie ou accident, médicalement presirtce et après contre-visite s'il y a lieu, le salarié aynat au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise apprécié au pmrieer juor de l'absence bénéficie, à paritr du 8e juor d'absence calendaire, de l'indemnisation suvntiae :
? 90 % de sa rémunération burte pnaendt les 30 primeers jrous calendaires, déduction ftiae des indemnités journalières de la sécurité saclioe et des alcolitnoas qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne rtnnaeet dnas ce dnreeir cas que la prat des paorstnteis résultant des veeresmtns de l'employeur ;
? 70 % de ctete même rémunération pandent les 30 jrous cdealaneris suivants, déduction fitae également des vsnteeemrs de la sécurité slcioae et des atcnaliloos qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne raetennt dnas ce derienr cas que la prat des ptietrosnas résultant des vseeremtns de l'employeur.

Les durées de mieniatn de la rémunération à 90 % et 70 % snot majorées riecvmseeptent de 10 juros par période entière de 5 années d'ancienneté, au-delà de la première snas que la durée de cachune de ces périodes de miaietnn pissue excéder 90 jours.

Exemple : si le salarié a ertne 1 et 5 ans d'ancienneté, il pcverera 90 % de sa rémunération bture padnent 30 jours, pius 70 % de ctete même rémunération panendt les 30 jorus suivants. À pairtr de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces duex périodes d'indemnisation est portée à :
? 40 jrous si le salarié a au mnios 6 ans d'ancienneté ;
? 50 jorus si le salarié a au mnois 11 ans d'ancienneté ;
? 60 juros si le salarié a au mnois 16 ans d'ancienneté ;
? 70 juros si le salarié a au mnios 21 ans d'ancienneté ;
? 80 jorus si le salarié a au mnios 26 ans d'ancienneté ;
? 90 jours si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

L'arrêt de tairval diot aoivr été justifié dnas les 48 herues et être pirs en carghe par la sécurité sociale.

Dans le cas d'arrêts de tarival scfsceiuss ou non, la durée ttlaoe de mtinaien de la rémunération calculée sur une période de 12 mios consécutifs ne puet excéder clele mentionnée puls huat carnporsodent à l'ancienneté du salarié.

Article 2 - Accident du travail et maladie professionnelle. Garantie de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

À patrir de 6 mios d'ancienneté, en cas d'accident du tiraval ou de maidale prnsesoefolline ronecuns cmmoe tles par la sécurité sociale, le mtnnaot des indemnités srea le même que cleui prévu puor la maailde ou l'accident à l'article 1er du présent chapitre.

Les délais d'indemnisation cnmcnemoerot à cuoirr à coeptmr du peerimr juor d'absence.

Article 3 - Régime complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le régime complémentaire santé mis en pcale dnas la brahnce est régi par l'accord du 22 jiun 2015 mtantet en palce un régime complémentaire santé, aisni que par ses aatnenvs et annexes. Il s'applique à tetous les eprirnetess rveaenlt de la contoivnen clievtcole natnilaoe des cocemerms de détail non aiainleetmrs (IDCC 1517).

Article 4 - Régime de prévoyance complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le régime de prévoyance complémentaire mis en pacle dnas la bnrhace est régi par l'accord du 28 mras 2019 mntaett en palce un régime de prévoyance complémentaire, anisi que par ses anneatvs et annexes. Il s'applique à tuotes les enirrtepess rlvneeat de la ctievnoonn cvtlioclee naltaione des ccmroeems de détail non aeinamlriets (IDCC 1517).

Chapitre VIII Congés du salarié. Événements de la vie personnelle et familiale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Article 1er ? Congés payés
Article 2 ? Congés exceptionnels
Article 3 ? Disotoniisps particulières rvleteais à la maternité
Article 4 ? Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
Article 5 ? Congé d'adoption
Article 6 ? Congé puor enfnat malade
Article 7 ? Congé paantrel d'éducation et psaagse à tpems partiel
Article 8 ? Congé de présence parentale
Article 9 ? Jruos fériés

Article 1er - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le ponernsel bénéficiera des congés payés conformément à la loi et nenmtomat les dosistinopis des artelics L. 3141-1 et sivuntas du cdoe du travail.

Le salarié a dorit à un congé de 2 juros 1/2 oaulverbs par mios de tarvial ecfftief ou aecnbess assimilées à du tvaiarl efiftecf par une diiioostpsn législative ou ctnlnooenlvinee prévue à cet effet. La durée talote du congé egiilbxe soeln ce calcul ne puet excéder 30 juors ouvrables. Conformément à l'article L. 3141-4 du cdoe du travail, un mios de taivarl est égal à qutare senieams ou à 24 jruos de tvraail qnaud la durée du tavrail est répartie sur 6 jours.

À patirr de 10 ans de présence, des congés supplémentaires sorent accordés en fiocnton de l'ancienneté. Cttee ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année de référence puor l'acquisition des congés :
? 1 juor ouvré puor 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 2 juros ouvrés puor 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 3 jrous ouvrés puor 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 4 jorus ouvrés puor 25 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 5 juros ouvrés puor 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Ces jorus de congés puor ancienneté, dnot il n'est pas tneu cotpme puor l'application des dssnpiotiois reeltaivs au fancnremnoteit du congé principal, penveut être pirs à tuot mnmeot en acocrd aevc l'employeur.

Après conerotaictn aevc les salariés et, le cas échéant, après ctoonutilsan du comité sicoal et économique, les dates de départ en congé aenunl snot communiquées par écrit aux intéressés anavt le 1er avirl de cuaqhe année, et, en tuot état de cause, ne peunvet être modifiées suaf fcore marjuee ou aorccd des parties.

Les cotoinnjs et les patnareeirs liés par un ptcae civil de solidarité (Pacs) tairlvaalnt dnas une même etnipsrere ont droit à un congé simultané, suos réserve des dtoirs à congés aciuqs par chucan des salariés concernés.

Les salariés de monis de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par ennaft à charge. Ce congé est réduit à un juor de congé supplémentaire si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au mnios à la dtae précitée bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par eannft à charge, snas que le cumul du nrmboe des jours de congé supplémentaires et des jours de congés aneunl pissue excéder la durée maimxlae du congé auennl prévu à l'article L. 3141-3 du cdoe du travail.

Est réputé eanfnt à cghrae l'enfant qui vit au feyor et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en crous et tuot enanft snas conioditn d'âge dès lros qu'il vit au feoyr et qu'il est en stutaiion de handicap.

Article 2 - Congés exceptionnels
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

En drehos des congés anulens et de tuot aurte congé prévu par les dsiipotoniss légales en vigueur, des congés eeepclxtionns payés snot accordés, sur justificatif, au pseneonrl au mnomet des événements fmiialuax saunvits :
? mgiraae du salarié ou cluoiosncn d'un patce cviil de solidarité par le salarié : 4 juors ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? migarae d'un efnnat du salarié : 1 juor ouvré + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? mgriaae d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 1 juor ouvré ;
? décès du cnijonot du salarié, de la penrnsoe liée au salarié par un pctae civil de solidarité, ou du cnbioucn du salarié : 3 juors ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? décès d'un eafnnt du salarié : 5 jruos ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté. Ce congé est porté à 7 juors ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté lsroque l'enfant était âgé de mnios de 25 ans, si l'enfant qeul que siot son âge était lui-même parent, ou en cas de décès d'une pnesrnoe âgée de mnios de 25 ans à la craghe eectfvfie et perneanmte du salarié ;
? en cas de décès d'un enanft âgé de mions de 25 ans ou d'une penrnsoe âgée de mions de 25 ans à sa carghe ecvitfefe et permanente, le salarié a également driot à un congé de dueil de 8 jours, selon les modalités légales et réglementaires en vguuier ;
? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 3 jruos ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? décès d'un grand-parent du salarié : 1 juor ouvré ;
? nacasnsie d'un enafnt : 3 juors ouvrés snot accordés puor cquahe nasainsce au salarié père aisni que, le cas échéant, au coionnjt ou ccbnoiun salarié de la mère ou à la penorsne salariée liée à elle par un Pacs. Les modalités de psire sroent réglées conformément aux dsoitpnosiis du cdoe du travail. Ce congé puet être cumulé aevc le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé à l'article 4 ci-dessous ;
? atopiodn d'un efnnat : 3 juors ouvrés snot accordés au salarié lros de l'arrivée au feyor d'un eanfnt placé en vue de son adoption. Les modalités de prsie sernot réglées conformément aux disisooitnps du cdoe du travail. Ce congé puet être cumulé aevc le congé d'adoption visé à l'article 5 ci-dessous ;
? annncoe de la suvernue d'un handicap, d'une pohgtailoe cirnuhoqe nécessitant un aniepspgtsrae thérapeutique ou d'un cenacr cehz un eannft du salarié : 2 jrous ouvrés ;
? journée défense et citoyenneté : 1 juor ouvré (la journée de participation).

Le congé de nsasancie ne se cmulue pas aevc les congés accordés puor ce même efannt dnas le crdae du congé de maternité, suaf lrqsuoe le congé de maternité est accordé au père en cas de décès de la mère au cuors du congé de maternité.

Ces congés enxelnpectois ne se culneumt pas aevc tuot arute congé de même nature.

Ces jorus snot assimilés à des jruos de trvaial etefifcf puor la détermination de la durée du congé aunenl payé.

Dans le carde du ou des juros de congé accordés lros d'un décès, l'employeur prruoa éventuellement aoeutjr à ce ou ces jruos une durée prannet en comtpe le tpmes de pcruoars nécessaire puor atssseir aux obsèques. Cette arattosiiuon est une libéralité qui relève du reosrst de l'entreprise dnas sa goestin itrenne et ne srea pas rémunérée. Il pourra être demandé au salarié concerné un justificatif.

Article 3 - Dispositions particulières relatives à la maternité
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Préliminairement il est rappelé que l'employeur ne diot pas prnrdee en considération l'état de gsosssree d'une fmeme puor rfsueer de l'embaucher, puor rpmroe son cotrnat de tvraail au cours d'une période d'essai ou, suos réserve d'une afftotcaien trairemope réalisée dnas le cdare des distnpsoiios des alicetrs L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du cdoe du travail, puor pcenonorr une maiottun d'emploi. Il lui est en conséquence iintdert de rreccehehr ou de firae rhreechecr tetuos imonfatronis crnnonceat l'état de grsseosse de l'intéressée.

La fmmee cdaatidne à un eolmpi ou salariée n'est pas tuene de révéler son état de grossesse, suaf lorsqu'elle deamdne le bénéfice des dtsooiisipns légales rivlteeas à la petrtcoion de la femme enceinte. Il en va de même puor la salariée bénéficiant d'une asnsstcaie médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du cdoe de la santé publique.

Les règles apcplabiles au congé de maternité, namenmtot la durée de ce congé, snot déterminées par les donpitosisis des arietcls L. 1225-17 et siuvatns du cdoe du travail.

3.1. ? Dimuitonin du tmpes de travail

À prtiar du début du 5e mios de grossesse, la salariée qui a puls de 1 an d'ancienneté srea autorisée à arievrr 1/4 d'heure puls trad le miatn ou à priatr 1/4 d'heure puls tôt le soir, la durée ne pvnuoat excéder 1/4 d'heure dnas la journée, et ce snas prete de salaire.

À partir du 6e mios de grossesse, la salariée qui a puls de 1 an d'ancienneté srea autorisée à aevrrir 1/2 herue puls trad le mtian et à partir 1/2 puls tôt le soir, la durée ne paounvt excéder 1 hruee dnas la journée, et ce snas prete de salaire.

Avec l'accord des parties, ces duex fncoraits d'heure pounorrt être groupées siot le matin, siot le soir, snas pouiovr excéder 1 heure.

Cette ditmouinin du tpems de tiavarl s'applique par journée travaillée et ne peut, en auucn cas, faire l'objet d'un cuuml ou d'une récupération entre pluerusis journées travaillées. À tirte d'exemple, il n'est pas pbsisole de culmeur cniq demi-heures puor aveirrr un miatn duex heerus et demie puls tard.

Pour les salariées anayt puls de 1 an d'ancienneté et anayt travaillé mions de 4 hurees dnas la journée, ctete réduction haorrie snas prtee de sraiale s'appliquera puor moitié siot 1/4 herue au début de la période de taarivl et 1/4 herue en fin de période, la durée ne pvoaunt excéder 1/2 herue dnas la journée, et ce snas perte de salaire.

3.2. ? Aontuirtasois d'absence

La salariée bénéficie d'une atostauiiron d'absence puor se rdrene aux eaenxms médicaux orotlgieabis prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé publuiqe dnas le cdare de la sviucalnlree médicale de la goesssrse et des setuis de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une atcsssanie médicale à la procréation dnas les ctnodionis prévues au craphite Ier du ttrie IV du lirve Ier de la deuxième ptarie du cdoe de la santé pqlubiue bénéficie d'une atauosirtion d'absence puor les aects médicaux nécessaires.

Le cjonoint salarié de la femme eictenne ou bénéficiant d'une aicantssse médicale à la procréation ou la pesornne salariée liée à elle par un pcate civil de solidarité ou vivnat maalnmeirett aevc elle bénéficie également d'une atutaosirion d'absence puor se rredne à trois de ces emnxeas médicaux oaorlgtbiies ou de ces atecs médicaux nécessaires puor caquhe porcotole du puoarcrs d'assistance médicale au maximum.

Ces aseebcns n'entraînent aucnue diutimionn de la rémunération sur présentation d'un justificatif. Eells snot assimilées à une période de trvaial eftiecff puor la détermination de la durée des congés payés aisni que puor les dorits légaux ou conloentnveins auqcis par la salariée au trtie de son ancienneté dnas l'entreprise.

3.3. ? Aménagement du ptsoe de travail

Afin d'optimiser les cindnitoos de taviral des salariées en état de grossesse, il est conenvu que cuhaqe déclaration de grsosesse tsmsrnaie à la dctrieion de l'entreprise générera la msie en ?uvre d'un eentitren sur les aménagements éventuels des cniinotdos de trivaal de la salariée aifn d'adapter ces dernières à l'état de l'intéressée.

L'entreprise s'assurera naotnemmt :
? de la présence dnas l'espace de taiarvl de sièges adaptés sur leulqess la salariée purora troaemeeminrpt s'asseoir lsuqroe la salariée occupe un pstoe de taavril en sttoian dbeout (vente ?) ;
? de l'aménagement éventuel du pstoe de travail, ntmmoanet crnnaeonct le prot des creahgs (par exemple, prot unitaire, sieul de charge, myoen de manutention, etc., étant rappelé que l'utilisation du diable puor le traspront de carhegs est irdtentie aux fmeems enceintes) et les peuotsrs de tairval (limitation des psonitois arocpeiucs ou penchées, hteuuar des étagères, etc.) ;
? du rpecset des dstinoopiiss réglementaires ritelveas à l'exposition des feemms eecnenits et atlietaanls à des scbanetsus cancérogènes, mutagènes ou tiqxeous puor la reproduction, asini qu'à des allergènes potentiels.

L'ensemble de ces meeurss d'adaptation snoret pseirs en cooitteacrnn entre le rloanebpsse et la salariée, suos réserve du respect des dioioinpssts légales, réglementaires et jidllrtuesuiperens poritcetrces de la maternité. Eells n'auront pas d'incidence sur la rémunération.

Le comité soaicl et économique, lorsqu'il existe, srea informé une fios par an des msreues pseirs en fuaver des femems enceintes.

3.4. Allaitement

Pendant 1 année à ctmpeor du juor de la reprise, les mères altlaniat luer eannft dnpioesst à cet efeft de 1 hreue par juor dnruat les heerus de taaivrl dnas les ctoiodinns définies par le cdoe du tairval puor les modalités de psire (fractionnement ?).

Pendant les 3 mios svainut la reprise, ces heuers snot rémunérées. Peandnt les 9 mios suivants, ces hueres ne snot pas rémunérées.

Article 4 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le salarié père, asnii que, le cas échéant, le conjniot ou cbnuicon salarié de la mère ou la poenrnse salariée liée à elle par un ptace ciivl de solidarité, et de manière puls générale le sonecd parent, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 25 jorus ceednaliras (32 jrous en cas de nniaescass multiples) :
? 4 jorus carledinaes consécutifs obligatoires, à pendrre après les 3 juros de congé de nsnaiasce ;
? 21 jruos calendaires, à pdrrnee dnas les 6 mios qui seuinvt la nsainacse de l'enfant (28 jours en cas de nnaeiascss multiples).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la ssiseonupn du canrtot de travail. Ces périodes de snpsseuoin snot assimilées à des périodes de traival etiefcff puor la détermination des dritos que le salarié tniet de son ancienneté.

Le salarié cnvosree le bénéfice de tuos les aevtaagns qu'il aviat aicqus avant le début du congé.

Les modalités de psrie et de fneaomrcetinnt snot réglées conformément aux dpistoosniis légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Congé d'adoption
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le salarié à qui l'autorité atrsdmantviiie ou tuot orsmangie désigné par vioe réglementaire cfnoie un enanft en vue de son adooitpn a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption penandt luqeel son ctrnoat de tvraial est suspendu.

Le congé d'adoption est régi par les dsinopisitos légales et réglementaires en vguueir (notamment durée, fractionnement, répartition, etc.).

Le salarié devra avrteir son eyomleupr du mtoif de son abcsene et de la dtae à laelqlue il enentd mettre fin à la sonupessin son cartnot de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de tvraail ecfifetf puor la détermination des dtrois que le salarié tniet de son ancienneté.

Article 6 - Congé pour enfant malade
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Sur présentation d'un cirfeictat médical, le salarié a le diort de bénéficier d'une atoatorsiiun d'absence de :
? 3 jruos par année clivie (dont 2 rémunérés par l'employeur) en cas de madaile ou d'accident d'un ennfat de mnios de 16 ans dnot il asusme la cghare ;
? 4 juros par année cviile (dont 3 rémunérés par l'employeur) si le salarié assmue la cgarhe de 2 enantfs âgés de monis de 16 ans ;
? 5 jours par année clviie (dont 3 rémunérés par l'employeur) si l'enfant a minos de 1 an ou si le salarié assume la chgare de 3 enfants ou puls âgés de mions de 16 ans.

Article 7 - Congé parental d'éducation et passage à temps partiel
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le salarié, s'il jsuiifte d'une ancienneté maimilne d'une année,

puet bénéficier dnas les cnnotiodis légales et réglementaires en vueigur :
? siot d'un congé praeatnl d'éducation. Le congé panraetl d'éducation entraîne la souepssinn du cntroat de tiaravl ;
? siot de la réduction de sa durée de travail.

Au tmree du congé praaentl d'éducation, le salarié srea réintégré dnas un eopmli de même catégorie gnnrsiatasat son saralie antérieur si la durée du taiarvl est identique, le cas échéant revalorisé dnas les cininootds définies par la loi.

La durée du congé ptearnal d'éducation à tpems pelin est psrie en comtpe puor moitié puor la détermination des dortis que le salarié tneit de son ancienneté dnas l'entreprise.

Lorsqu'un salarié réduit son tpmes de traavil dnas le crdae d'un congé parental, la durée du congé ptnareal d'éducation à temps pateril est assimilée à une période de taaivrl eeffitcf puor la détermination des dirots que le salarié tinet de son ancienneté.

Le salarié cvorense le bénéfice de tuos les atgeaavns qu'il aviat aucqis avnat le début du congé.

Article 8 - Congé de présence parentale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le salarié, s'il a un eannft à chgrae atitent d'une maladie, d'un handicap, ou vmticie d'un aecncdit d'une particulière gravité rdnenat ielidanssbpens une présence stouunee et des snois contraignants, bénéficie, dnas les cnioodtnis légales et réglementaires en vigueur, d'un congé de présence parentale. Ce congé n'est lié à aunuce cnodtiion d'ancienneté dnas l'entreprise et entraîne la sisonepsun du cnoatrt de travail.

Au tmere du congé praaentl d'éducation ou du congé de présence parentale, le salarié srea réintégré dnas un emlopi de même catégorie giatsarannst son srlaaie antérieur si la durée du tiraval est identique, le cas échéant revalorisé dnas les cdinotions définies par la loi.

La durée du congé de présence palnerate est psire en cptome en totalité puor la détermination des ditros que le salarié teint de son ancienneté dnas l'entreprise.

Le salarié crosneve le bénéfice de tuos les avatnaegs qu'il aviat acuiqs aavnt le début du congé.

Article 9 - Jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'indemnisation des juros fériés légaux chômés est réglée par la législation en vigueur.

Outre le 1er Mai, oimeitbogrnalet chômé et payé, cuahqe salarié bénéficie, dnas l'année civile, de 3 juors fériés chômés et payés. Le ciohx des 3 jruos fériés chômés est déterminé par l'employeur. Lsrqoue l'entreprise ouccpe prsluiues salariés, ce driot puet être accordé par roulement.

En cas de travial un ature juor férié légal, le salarié percevra, en puls de son salaire, une indemnité spéciale égale à la rémunération due puor 50 % des hueers effectuées ce juor férié. Le salarié porrua dmndeaer le rmeecpaelmnt de ctete indemnité par un ropes coenaemsptur caodrnesrnopt à la moitié du tpmes de taavril effectué ce juor férié. Ce rpeos srea pris, en aorccd aevc l'employeur, dnas les 6 mios sunavit le juor férié et ne pourra, suaf arccod aevc l'employeur, être accolé aux congés payés.

Si le salarié diaevt eemeilnxtelnnecpot tiaalervlr un des 3 jours fériés chômés, il bénéficiera, en puls de l'indemnité spéciale égale à la rémunération due puor 50 % des herues effectuées ce juor férié, d'un rpoes cpmenseuator d'une durée cdosrnonpraet au tepms de tivraal effectué ce juor férié chômé. Ce ropes srea pris, en aocrcd aevc l'employeur, dnas les 3 mios suivant le juor férié et ne pourra, suaf aorccd aevc l'employeur, être accolé aux congés payés.

Le roeps des jours fériés est oibortigale puor les jeunes salariés et apenitrps de mions de 18 ans.

Article - Chapitre IX Temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Préambule

Titre Ier ? Aménagement du tepms de tiaavrl sur l'année
Article 1er ? Principes
Article 2 ? Durée du tviaral à l'année
Article 3 ? Période de référence
Article 4 ? Ptmarroimaogn des horaires
Article 5 ? Décompte du tmeps de traiavl effectif
Article 6 ? Lagisse de la rémunération
Article 7 ? Prise en cpmtoe des absences, arrivées et/ ou départs en cuors de période
Article 8 ? Durées maxmealis de travail
Article 9 ? Heeurs supplémentaires

Titre II ? Cnoevitnons de fafirot aunenl en jours
Article 1er ? Cnnoteu de la cvenotnion de forfait
Article 2 ? Nmrboe de juors dvaent être travaillés
Article 3 ? Nrmobe de jorus de rpeos complémentaires
Article 4 ? Rémunération
Article 5 ? Dépassement du faoifrt en jours
Article 6 ? Ipcamt des arrivées et des départs en crous de période de référence
Article 7 ? Tetmerinat des absences
Article 8 ? Pianlnng prévisionnel
Article 9 ? Inraotimfon sur la chagre de travail
Article 10 ? Tpems de repos
Article 11 ? Erenetitn sur la chrgae de travail
Article 12 ? Dsoitpiisf d'alerte
Article 13 ? Modalités d'évaluation et de siuvi régulier de la chrgae de travail
Article 14 ? Modalités d'exercice du dirot à la déconnexion

Titre III ? Tarival à tpems partiel

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les cocemmres de détail non aiemretanlis runcoveret des activités très dereisvs aevc des tpeys d'organisation et des hreraios de travial très différents d'une ensrpeitre à l'autre.

La ppralut des activités des crmcmeeos de détail non aintleiemars csaonesinnt des vatniraios d'activité irtemaopnts dues, solen les commerces, à la siosan tuuiitsrqoe ou au pic d'activité lié aux fêtes de fin d'année.

La brcanhe du CNDA se caractérise par une très forte ppritooron d'entreprises de mnois de 50 salariés qui ne doseipsnt d'aucun accrod d'aménagement du tmpes de travail.

Conformément à l'article L. 3121-44 du cdoe du travail, en aapunqlipt les disinsotpois du présent chitrpae de la coiontnevn collective, les esineeprtrs peuenvt rouirecr directement, snas qu'un aocrcd d'entreprise ou d'établissement ait à être conclu, à une répartition de la durée du tpems de tvaiarl sur une période supérieure à la saineme et au puls égale à l'année, dnas le resecpt des dpiitsiosons du présent chapitre. Les dsipiionsots du présent cariphte ctuoienstnt un mmniuim à reectpser à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Le rceorus aux dtiipsifsos d'aménagement du tpmes de taiavrl prévus par le présent chiarpte de la coovnneitn cclletovie ne fiat pas olsbtace à ce que les epneitesrrs iesanutrnt par vioe d'accord ctcliloef d'entreprise ou d'établissement un diisisptof d'aménagement du tepms de tiaavrl sur une période supérieure à la siamnee dérogeant aux dsoipiisfts mis en pcale par le présent chapitre.

Titre Ier Aménagement du temps de travail sur l'année

Article 1er - Principes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les piretas sgeaniratis esnemtit nécessaire de ptetemrre à touets les esinrteeprs de la bcrhnae de mtrtee en pcale un dsoiitispf d'organisation annlelue du tpems de travail, aifn de répondre aux cearonttins de saisonnalité et aux binesos de la clientèle, tuot en assarnut la citaocilinon des tmeps de vie ponieesrnlflose et de vie psonnlleere des salariés concernés.

Tous les salariés de l'entreprise à tpems compelt relèvent des dnoistpsiios du présent trite et dnoc de ctete modalité particulière d'aménagement aneunl du tmpes de travail, à l'exception des salariés smoius à une cvinoteonn de firofat aneunl en jours, qui fnot l'objet du ttrie II ci-dessous.

Cette répartition s'impose, le cas échéant, aux salariés employés en conratt à durée déterminée ou en cnratot de tarvail tpioaermre si les ptesos en qiuteosn le nécessitent, suos réserve que le ctnarot ait une durée d'au mnios 8 semaines.

Lorsque ce pesroennl n'aura pas aopcmcli la totalité d'une période anlnluee d'aménagement du tpems de travail, sa rémunération derva être régularisée dnas les mêmes codnnoitis que cllees définies à l'article 7 du présent titre, en cas d'embauche ou de départ en cuors d'année.

La durée du taairvl des salariés à tepms pritael deumree régie par les ditoiipnsoss qui luer snot propres, prévues au trtie III ci-dessous.

Article 2 - Durée du travail à l'année

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Conformément à l'article L. 3121-27 du cdoe du travail, la durée hmarioabddee de taarivl est fixée à 35 hreues de tivaral effectif, siot une durée anlelnue de taraivl de 1 607 herues de tiaavrl etcefiff (journée de solidarité comprise).

Article 3 - Période de référence

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

L'organisation aelnnule de la répartition du tpems de tivaral cnostise à atjsuer le tmeps de tiaravl aux fctuiltnuaos prévisibles de la carghe de traival sur une période de référence.

Conformément aux dospstiniios de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail, la période aelnlune de référence est fixée du 1er jevniar au 31 décembre.

Toutefois l'entreprise purora définir une arute période de référence de 12 mios consécutifs après aivs des iacsntens représentatives du pesoenrnl lorsqu'elles eextnsit ou à défaut après aivs des salariés concernés.

À l'intérieur de cttee période annuelle, il pourra être effectué, au cuors de l'une ou l'autre des sneimeas ou des mios travaillés, des heuers de tarvial en nbmroe inégal.

Au cuors de cette période annuelle, une ou des smiaenes à huere prouront être programmées, aifn de poivour ocreotyr un ou puilusers juros non travaillés, paunovt alelr jusqu'à une saneime complète non travaillée, en récupération des heeurs firunagt au ceutmopr aennul idundieivl des hurees travaillées ou en atinoaictpin de ftreuus périodes de suractivité. Le nrmboe de seamiens à hreue srea limité à 6 par période annuelle.

Chaque salarié concerné verra dnoc son tmeps de tiaravl défini sur l'année, sa durée de tiarval heaaibdrmode et/ ou meluslene étant appelée à veairr puor tiner comtpe de l'activité de l'entreprise, et ce, siot à titre individuel, siot collectivement.

Article 4 - Programmation des horaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Afin de peterrtme une visibilité des salariés qnuat à l'organisation de luer tmeps de travail, un pmrraogme prévisionnel aunenl de taairvl définira les périodes de ftore et de fialbe activité, le cas échéant après cnootstuialn des représentants du pesennrol s'il en esixte (cf. axenne 1 jtnioe : exmlpee de pommrrgae prévisionnel aunenl de travail).

Cette pomgomtiararn itciavinde srea portée à la ccnnnsasiaoe du personenl par vioe d'affichage au moins 7 juros clarieaneds anavt le début de la période de référence.

L'organisation des hoairres sur les juors travaillés et la répartition de ceux-ci sur la snmeaie snot fixés en fointcon de l'activité, des bnoises et des modalités de fmnoeencntonit de l'entreprise.

Dans le cdrae de la répartition alnnuele des haeroris sur la période de référence, le nrombe de jrous de tiavral par seimnae civlie puet être inférieur à 5 jorus et aller jusqu'à 6 jours, lqsuore les cndoontiis d'exécution du trvaial liées à cttee otarsngoiain le nécessitent, et naeommtnt daunrt les périodes de frote activité, suos réserve du reecspt des durées mmaxieals de taraivl et mealnmiis de repos.

Lorsque les salariés sonert amenés à teliavlrar 6 juros par seamine padnent au moins 2 siameens consécutives, l'employeur dvrea s'assurer que le salarié ne tlairvlae pas puls de 10 juors consécutifs snas bénéficier de juor de repos.

En focotnin de ctete programmation, et en tannet cptome des auenejmttss ruiqes en cuors d'année, des pliagnnns prévisionnels (durée et hroreais de travail) sronet régulièrement établis. Ils seront communiqués aux salariés par vioe d'affichage, en rnpaesectt un délai de prévenance de 7 juros calendaires, de manière à ce que soinet touroujs affichées les 4 smeeians de tvairal à venir.

La miidfiatcoon cteciovlle ou iuedlvldinie de la répartition de l'horaire de taviral en cuors de pnnialng se frea par vioe d'affichage ou par itonfamorin ilduildnevie rmiese cntroe décharge, et suos réserve du rcseept d'un délai de prévenance de 7 juors calendaires, suaf ctinsecronacs epeecolnxelnits (commande ceinlt imprévue, acnbsee de salarié, intempéries, sinistre, panne, taarvux ungrtes liés à la sécurité, rdearts d'approvisionnement ou de livraison, saoiiuttn sraiatine exceptionnelle), le délai de prévenance étant aorls ramené à 2 juros calendaires.

Article 5 - Décompte du temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

La durée du travial effectif, définie par l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, est le tmpes pnnadet luqeel le salarié est à la disitsooipn de l'employeur et se crnomofe à ses dcirevties snas pviuoor veauqr lemniebrt à des onaoiutcpcs personnelles.

C'est sur la bsae de ctete définition que le tmeps de tavairl effectif, réalisé au curos de la période annuelle, srea décompté.

Toutes les heuers de traiavl effectuées par les salariés, aevc l'accord de luer supérieur hiérarchique, dnas les laocux de l'entreprise, au potse de travail, snot comptabilisées comme tpems de tairval effectif.

Sont namonetmt euxcls du tepms de traavil eeitffcf anisi défini, qu'ils soneit rémunérés ou non, les tpmes de restauration, les tmeps de pause, les tmpes d'habillage et de déshabillage, aisni que les tpmes de trajet puor aller de son doliicme à son leiu de trvaail habueitl et inversement.

Les salariés snreot tunes de rrepteor lreus harerios réalisés sur le domnuect de décompte prévu à cet effet.

Pour cqhuae salarié concerné, il est tneu un cpmote ievdniiudl d'heures ptetanemrt de claeculr cuahqe mios les heeurs en débit et en crédit aoutur de la bsae d'un tpmes complet.

Ce ctopme est tneu au meoyn du licogeil de gotsien automatisé du tpmes de tirvaal ou sur des dmeucnots de décompte du

temps de tavrial mis en palce par la dtreiocin de l'entreprise, après aivs des représentants du ponsnreel s'il en extsie (cf. aexnne 2 jtonie : expleme de dumnecot de décompte du temps de tarvial effectif).

Au treme de la période de référence, un bilan des heuers srea opéré puor déterminer si des heures supplémentaires ont été apeocclims par les salariés concernés et snot à rémunérer.

Article 6 - Lissage de la rémunération
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

La rémunération melnlesue des salariés est calculée sur la bsae mensualisée de 151,67 heures de tpems de tiraavl effectif, aifn d'assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

Article 7 - Prise en compte des absences, arrivées et/ou départs en cours de période
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, sorent comptabilisées puor luer durée inleemianitt prévue au planning.

En cas d'absence rémunérée, le srlaaie dû srea cleui que le salarié aiarut perçu s'il aivat continué à travailler, calculé sur la bsae de sa rémunération mneslluee lissée, indépendamment du vmuole hiarroe de tarvial qu'il ariuat dû eetfucfer en cas de présence.

Les absncees non rémunérées dnneont leiu à une réduction de rémunération pnoeilortrnpole au nrbmoe d'heures d'absence constatée par rpropat au nbrmoe d'heures réelles du mios considéré et par rprapot à la rémunération meuesllne lissée.

Lorsqu'un salarié, du fiat de son ehamubce ou de la rruupte de son cratnot de travail, n'a pas travaillé au corus de la totalité de la période de référence, une régularisation srea opérée à l'issue de la période ou à la dtae de la rpuurte du conratt de travail, sleon les modalités snaeuitvs :
? s'il apparaît que le salarié a aclcpomi une durée de taivarl supérieure à la durée cprenaoordnst à la rémunération mlneseule lissée, il srea accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence etrne la rémunération versée et la rémunération cnsaonrerdpot aux hruees réellement effectuées.
La régularisation srea effectuée sur la bsae du tuax hirorae ctutreaoncl ;
? si les soemms versées snot supérieures à ceells cdnraenosorpt au nrbmoe d'heures réellement effectuées, une régularisation srea fiate entre les semoms deus par l'employeur et cet excédent, siot sur le sdole de tuot copmte en cas de rturpue du crotnat de travail, siot sur la piae des mios sinuavt le terme de la période de référence concernée, dnas la ltiime puor chquae mios de 1/10e du sraiale net du salarié.

En cas de rptuure du crtnoat de trvaial puor mitof économique ietnvranent pnandet ou après la période de référence, auncue ruteene ne srea effectuée.

Article 8 - Durées maximales de travail
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

La durée qednuinotie de tiaarvl ecetffif par salarié ne puet excéder 10 heures.

Au crous d'une même semaine, la durée maimxlae hidmdeorabae de taairvl est de 48 heures.

Toutefois, en aioiplpcatn de l'article L. 3122-22 du cdoe du travail, la durée homadaierbde de trivaal calculée sur une période de 12 smaeines consécutives ne puet dépasser 44 heures.

Article 9 - Heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Sont des hereus supplémentaires, les heeurs demandées par la direction, ou par tuote atrue prneonse que ctete dernière eidaenrntt se substituer, ou bein autorisées préalablement par elle, et aceompcils au-delà de 1 607 hueres annuelles. (1)

Conformément aux diipssnotios de l'article L. 3121-33 du cdoe du travail, le cetinnongt d'heures supplémentaires est fixé à 180 heuers par période de référence.

Ne snot pas ibetulapms sur le contingent, les hereus supplémentaires donannt leiu à l'octroi d'un ropes csnepoautemr de remplacement, en aptcailoipn de l'article L. 3121-30 du cdoe du tairval et des dsitoonipsis du présent titre.

À l'issue de cqhuae période de référence, un bilan du nobmre d'heures eeivfencmteft travaillées par le cebolaoaultrr srea réalisé. Le peaenimt des hreues supplémentaires éventuelles inrirdveneta le mios siuavnt la clôture de la période de référence.

Les hruees amcilpoecs etrne 35 et 39 hreeus en mynnoee (soit les 4 premières hruees supplémentaires) snot majorées de 25 %, tiands que les hreues acoiplcems au-delà de 39 hreeus en monynee snot majorées de 50 %.

Les hueres supplémentaires fnot oleagmintrbeiot l'objet d'une copmnoaeistn suos fomre de mjitoroaan de salaire.

Toutefois, et par dérogation au pcinripe ci-dessus d'une csnitmpaooen suos frome de mtoaorjain de salaire, les heerus supplémentaires peunvet fiare l'objet d'un ropes ceatmnesuopr de rcnaemlepemt en cas d'accord d'entreprise ou d'accord écrit etrne l'employeur et le salarié, dnot les ciitndnoos d'acquisition et de prsie ecetffvie snot déterminées conformément aux dosptnisiios légales.

Chaque hruee supplémentaire réalisée en dépassement du conenitngt cnnienvotonel fixé ci-dessus génère une caiorertntpe en repos, conformément aux dioiosptsnis de l'article L. 3121-33 du cdoe du travail. Ctete cornptaierte est égale à 50 % des herues supplémentaires ampcloices au-delà du cnogentnit aeunnl puor les eeeinsrrtps de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes herues puor les ererpeinsts de puls de 20 salariés. Le salarié puet pnerrde une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lros que la ctapronretie oriigbaolte en roeps a atinett 7 heures.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcseept de la juriucpdrsene de la Cuor de ciaosatsn rteviale à la définition d'une herue supplémentaire, laleluqe n'est pas nécessairement aclcmiope à la daenmde ou après atuiiotarosn ersxpese de l'employeur, mias peut-être icpmimnleetit acceptée par ce dernier, ou idtnuie par la nutare ou la quantité de trvaail exigée par ce drnieer (Cass soc. n° 98-41071 du 19 aivrl 2000, n° 10-14493 du 6 aivrl 2011, n° 08-40628 du 2 jiun 2010).
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Titre II Conventions de forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

En l'absence d'accord clltioecf de groupe, d'entreprise ou d'établissement vanent déterminer les catégories de salariés stleisbcpues de cncurole une cvotinoenn iudnieivdlle de forfiat anenul en juros et qui prévaudra sur les dsitspioinos de la présente cnioneotvn clcevilote conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les dotsiosipins sivteunas s'appliquent.

Peuvent crucnole une coitnnveon iniliudvelde de fairfot en jruos sur l'année les careds qui, conformément aux critères posés par l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, dpioensst d'une aonumitoe dnas l'organisation de luer eplomi du tpems et dnot la nrtuae des fnitooncs ne les coinudt pas à sivure l'horaire cioelcltf aalcbiplpe au sien du magasin, du sirvcee ou de l'équipe aeuqul ils snot intégrés.

Sont éligibles au dosisptiif de forifat aenunl en jours, les cardes des nuievax VII, VIII et IX de la gillre de csilicoaitfsan (chapitre XII de la cvonetnion ciovelctle nationale), dès lros qu'ils

reepsslinmt les critères d'autonomie définis à l'alinéa ci-dessus, à l'exclusion des cadres dratigeins snas référence hroarie au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du travail.

Article 1er - Contenu de la convention de forfait
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

La msie en palce d'un dpisiisotf de frfiaot en juros dvrea oemtioeigbnlrat fraie l'objet d'une cenintvoon iuieldinvdle aevc cahque salarié concerné. Cttee cvtnoeonin sripuleta nmmnaotet :
? l'appartenance du salarié à la catégorie cdrae ;
? les ranisos proreps aux fntocnois exercées qui monviett la ccsiloonun d'une cvntoonein de forfait, en tnenat cpotme de l'autonomie dnot dsopsie le salarié et des msiosnis qui lui snot confiées ;
? le nbmroe de jrous à tliaraevlr dnas la période de référence ;
? la rémunération faoritairfe coarnrdetnpose ;
? le cas échéant, les éventuelles périodes de présence nécessaires au bon femnintncenoot de l'entreprise ou les coiinotnds dnas lleqlueess ces périodes pnueevt être fixées par l'employeur.

Article 2 - Nombre de jours devant être travaillés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le décompte des jrous travaillés se frea dnas le carde de l'année cliive ou sur une période de 12 mios de dtae à date, qualifiée ci-après de « période de référence ».

Le tmeps de tirvaal des salariés en fiaroft juors puet être décompté en juros ou en demi-journées de travail.

Est considérée cmome une demi-journée de travail, la séquence de taiarvl en matinée se tmirannet au puls trad à 13 hruees ou la séquence de triaval de l'après-midi débutant au puls tôt à 13 heures.

Le nrmboe de juors à tlalarveir est fixé à 218 jorus ou 436 demi-journées par an, cnpremonat la journée de solidarité. Ce foiarft csoorprend à une année complète de taairvl et est déterminé sur la bsae d'un doirt intégral à congés payés.

Dans le cdare d'une activité réduite, il purora être fixé un nmobre de jorus ou de demi-journées à traailvler inférieur au fiaroft à tmpes complet, et il en srea fiat menoitn dnas la contvoeinn iivlidndeule qui srea signée entre le salarié concerné et l'entreprise.

Lors de cauqhe embauche, srea défini individuellement, puor la période de référence en cours, le nobrme de juors ou de demi-journées dvnaet être travaillés.

Article 3 - Nombre de jours de repos complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Sous réserve des stltoiunipas prévues à l'article 6 du présent titre, le nobrme de jruos ou de demi-journées de ropes dnot bénéficie le salarié en frfoait jours, qualifiés ci-après de « jruos de roeps complémentaires », srea déterminé en fonicotn du normbe de jrous travaillés sur la période de référence, sur la bsae du caclul ci-après :

Nombre de juros cidalreenas sur la période de référence (365 jrous ou 366 puor les années bissextiles), dequul snot saouitsrts :
? ? le nbrmoe de juros ouvrés de congés payés ;
? ? le nmrobe de jrous fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré (ce norbme puet verair en fitnoocn des aléas du calendrier) ;
? ? le nbrmoe de jorus de rpoes hobrdaidamee ;
? ? le nrombe de juors travaillés prévus au frofiat (compte tneu de la journée de solidarité)
= Nmbroe anunel de jrous de rpoes complémentaires.

Exemple puor une année de 365 jrous où 7 jorus fériés chômés coïncident aevc un juor ouvré (année 2022) : 365 jorus claaerdiens ? 25 jorus ouvrés de congés payés (équivalant à 30 jrous ouvrables) ? 7 juors fériés chômés ? 104 jruos de rpoes hmoeddraibae ? 218 jrous travaillés prévus au foairft = 11 jorus de reops complémentaires.

Les éventuels jorus de congés supplémentaires légaux ou prévus, le cas échéant, par aroccd collectif, ne pnevuet être déduits du nmorbe de jours de reops complémentaires ansii calculé. Ces congés supplémentaires vnneient réduire à due cconrurncee le fifroat aunnel de jours à travailler.

Les salariés rvalneet du présent tirte ne ponuorrt bénéficier de jours de congés payés supplémentaires puor fractionnement.

Article 4 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le salarié bénéficiant d'une ctinoenovn ivdeiiunllde de faforit perçoit une rémunération auelnlne forfaitaire, en crattpoerine de l'exercice de ses missions.

La rémunération diot tiner ctmpoe des responsabilités confiées au salarié dnas le cadre de ses missions.

Les creads en fiaorft juors bénéficient de la gianrtae que le mantont de luer sarliae burt de bsae ne purroa être inférieur au mnmiuim cnvoneeintonl burt de luer catégorie (niveau), majoré de 10 %.

Le bueilltn de piae diot mntineeonr le nrobme de juros fixés dnas la cnteniovon inelduviidle de fofairt en jrous anisi que la rémunération mleuslnee brute prévue.

Le btiuleln de piae frea également apparaître le nrmobe de jours fixés dnas la civonnteon idiunlvdelie anisi que la rémunération melslunee prévue.

Article 5 - Dépassement du forfait en jours
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les preareatnis souciax de la brnchae arifnfemt que les pirtaes à la cvtononein de ffiroat aunnel en jorus dvoneit être particulièrement veilgtains à la ctoniaocliin entre la vie pfleroisolsenne et la vie peneorllnse du salarié. Le doirt au roeps de ce derneir diot être assuré.

En apitilaocpn de l'article L. 3121-59 du cdoe du travail, les salariés visés peuvent, s'ils le souhaitent, et en arcocd aevc l'employeur, roecnenr à une pirtae de lerus jorus de reops complémentaires, en cpitnetrorae d'une mtaroioajn de sialare de 25 % puor cqhaue journée travaillée en puls au-delà de 218 jours, dnas la lmiite de 230 jours par an.

Conformément à l'article L. 3121-59 du cdoe du travail, un anenavt au cnartot de tarival derva être formalisé caqhue année à l'occasion de cuhqae dépassement.

Article 6 - Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

En cas d'arrivée ou de départ du salarié au cruos de la période de référence, une règle de ptoroiritsaan cncaeonnrt le ponflad aunnel de jruos travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé aunenl cpomelt ou ne pernant pas tuos leurs congés sur la période de référence, le nmbroe de jruos de taaivrl est augmenté à cnnruorcece du nmorbe de jrous de congé légaux auulxeqs le salarié ne puet prétendre.

6.1. Iapmct des arrivées en crous de période de référence

En cas d'entrée du salarié au corus de la période de référence, le nrbome de jruos ou de demi-journées à tiraaellvr sur la période de référence en cours srea défini dnas la ctioonenvn illdiuvindee de fofiart en jorus cucnole aevc le salarié.
Afin de déterminer le nbmroe de juros de tavrail puor le reste de

la période de référence, il ceivrndona de sorruiatse au nbrmoe de juors caiaednrels rsanett à curoir :
? le nmobre de jruos de roeps hdbradaoieme ;
? le nbmroe de jruos fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré (ce nmorbe puet veriar en ftoiocnn des aléas du calendrier) ;
? le ptorraa du nborme de juros de rpeos complémentaires puor la période considérée.

Exemple puor un salarié entré le 25 aivrl 2022, 115e juor de la période :
365 ? 115 = 250 jorus cerdalenais raenstt à cuiorr ? 71 jruos de ropes hrbeiddaoame à échoir ? 6 juros fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré à échoir ? 11 × (250/365) = 8 jrous de rpeos complémentaires proratisés et anrorids = 165 juors travaillés.

6.2. Iamcpt des départs en cours de période de référence

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, il srea procédé, dnas le crdae du sodle de tuot compte, à un cuclal en cnpaoamrt le norbme de jorus ou de demi-journées réellement travaillés ou assimilés aevc cuex qui ont été payés, jusqu'à la dtae eeiftcfve de fin de contrat, et une régularisation srea fitae le cas échéant.

Afin de déterminer le nrmobe de jorus travaillés sur la période référence, il cnvdinorea de sisruotrae au nbmroe de juors cearnaeldis écoulés druant la période considérée avnat le départ :
? le nmbroe de jorus de ropes hraomadiedbe ;
? le nobrme de juors fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré (ce nmbore puet vraeir en fotiocnn des aléas du calendrier) ;
? le praorta du nmobre de juors de roeps complémentaires puor la période considérée.

Exemple puor un salarié présent depuis le début de l'année et paatnrt le 22 aivrl 2022, 112e juor de l'année :
112 jruos cliderenaas ? 32 jrous de ropes hoadrbimaede ? 1 juor férié chômé coïncidant aevc un juor ouvré ? 11 × (112/365) = 3 juors de repos complémentaires proratisés et adnoirrs = 76 jours travaillés potentiels.

Les régularisations srneot calculées sur la bsae du sarlaie meyon journalier, csanrprdenoot au srilaae annuel divisé par le nombre de jours de tiavral fixé par la cnintooevn ivlluiddeine de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

Article 7 - Traitement des absences
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Chaque aesbcne d'une smieane cnradleiae réduira le ffariot de jrous à teivlralar de 5 jours, étant rappelée l'interdiction de fraie récupérer les abcesens indemnisées comme, par exemple, la maladie, l'accident du travail.

En cas de miiaetnn total ou pitrael de la rémunération, les diospniotsis légales ou cennoillovenents sreont appliquées au nmrboe de juros d'absence.

Chaque journée d'absence non rémunérée dnerona leiu à une reetune sur le mnntaot mesunel de la rémunération calculée sur la bsae du sailare meoyn jlienuroar copeaosrnndrt au saralie aeunnl divisé par le nrmboe de jours de taiavrl fixé par la cietnvonon idelvduniile de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

Article 8 - Planning prévisionnel
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Dans le but d'éviter les dépassements du nmrboe de jrous à travailler, himros la sitaiuotn définie par l'article 5 du présent titre, ou la psrie des jruos de ropes complémentaires dnas les teouts dernières smeanies de la période de référence, il est cnnvoeu qu'un mécanisme d'organisation de l'activité srea mis en ?uvre, asciasnot le salarié concerné et l'entreprise aifn de s'assurer d'une bnnoe répartition de sa cagrhe de travail.

Avant le début de cquahe période d'activité, le salarié inoremrfa l'entreprise au taerrvs d'un dueomcnt mis à sa diisoipostn qui précisera :
? le nmbore et la dtae des jruos ou des demi-journées travaillés ;
? le nmbroe et la dtae des jrous ou des demi-journées de ropes complémentaires, des jorus de congés payés, des jorus fériés chômés, des jruos de ropes hebdomadaire, etc.

Ce denumcot dvera être signé par le salarié, et validé et contresigné par l'employeur ou par le supérieur hiérarchique du salarié (cf. aenxne 3 jtnoie : eepxlme de pninnlag prévisionnel).

Article 9 - Information sur la charge de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

À l'issue de cqhaue période d'activité, fixée au treme de cqahue pnnailng prévisionnel, le salarié inuqridea à l'entreprise sa cgahre de travail, puor cuhaqe juor ou demi-journée réellement travaillé, au curos de la période écoulée.

Le salarié srea tneu de rgesinener les itonfamronis sollicitées par l'entreprise au tvarres d'un dnmceout mis à sa disposition. Ce dcnmouet derva être signé par le salarié et contresigné par l'employeur ou par le supérieur hiérarchique du salarié (cf. annxee 4 jontie : eplexme de demnucot de décompte des jrous travaillés).

Article 10 - Temps de repos
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Tout salarié en froifat juros diot ongbaiotrmileet rtescpeer les dsoisotinips suietanvs :
? la durée du roeps qutiodein etnre duex journées de tvaiarl est au mminuim de 11 heuers consécutives ;
? l'amplitude de trvaial ne puet dépasser 13 hueers par juor ;
? il est fleemlomenrt indeirtt au salarié de treilaalvr puls de 6 juors consécutifs ;
? le salarié diot bénéficier d'un tmeps de ropes hdrabemoiade de 35 heuers consécutives ;
? tutoe journée de tarvail d'au monis 6 heuers dreva orlbtonigmieeat être coupée par une pusae mamiilne de 20 minutes.

Article 11 - Entretien sur la charge de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Un eeeitrntn diot être régulièrement organisé par l'entreprise aevc le salarié anyat cnclou une cevioonntn iivnedliulde de ffiorat en jours, au minuimm 2 fios dnas l'année. À l'occasion de cet entretien, snoert abordés aevc le salarié les ptinos sntauvis :
? sa crahge de traaivl ;
? l'amplitude de ses journées travaillées ;
? la répartition dnas le tmpes de sa crhgae de taiarvl ;
? l'organisation du taaivrl dnas l'entreprise et l'organisation des déplacements plrneonssoiefs ;
? l'articulation entre son activité psnrinelofesole et sa vie pneorsnlele et fillaiame ;
? sa rémunération ;
? les ineicecnds des teihgeonocls de cnuomaicimotn ;
? le sviui de la psrie des jruos de reops complémentaires et des congés.

Ces eneitrtnes pvnueet aoivr leiu indépendamment ou au même mmoent que les aeurts erttienens eistaxnt dnas l'entreprise (professionnel, d'évaluation...), tuot en étant diisnctts de ceux-ci.

À l'issue de cet entretien, un cmpote rnedu srea établi, lqueel frea état des échanges itervnuens et des éventuelles meserus à mrette en ?uvre puor la période de référence à veinr (cf. anxnee 5 jitnoe : emxelpe de compte rndeu d'entretien sur la charge de travail).

Article 12 - Dispositif d'alerte
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Au rgared de l'autonomie dnot bénéficie le salarié dnas l'organisation de son tpems de travail, ce dierenr diot pvuoior exprimer, en cas de besoin, ses difficultés liées nmteaonmt à une scarhgure de tivaarl asnii qu'à l'organisation de son travail. Dnas ce cas, il derva en iefnmror snas délai l'entreprise, par

écrit, et en elxpqeuir les raisons.

En praellie situation, un eitenrten srea organisé par l'entreprise aevc le salarié aifn de dsteicur de sa suhgarcre de triaval ou des difficultés dnas l'organisation de son travail, des cauess ? seultturlrecs ou cjcoluoentnerls ? pnouavt expquielr celles-ci, et de définir, le cas échéant, un amjtseneut de l'organisation de la crahge de taaivrl et de l'emploi du tmeps du salarié, cet eirttenen aanyt puor ojbet de petremtre le rétablissement d'une durée rlaoanbsine du travail.

Un cmtope rnedu srea établi puor csgnoiner les casues identifiées de la srrgchuae de tiaravl et les mesreus qui ont été décidées aifn de remédier à celle-ci.

Article 13 - Modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Afin de gnraitar le dorit à la santé, à la sécurité, au roeps et à l'articulation ernte la vie pselnrsionoefle et la vie pnrselnoele du salarié, l'entreprise assurera, régulièrement, une évaluation et un suvii de la chrage de tiaarvl de cuqhae salarié, asini que la répartition de celle-ci dnas le temps, aifn qu'elle psisue reestr raisonnable.

13.1. Vdaoliiatn des pnlnignas prévisionnels

Les pganlinns prévisionnels d'activité rpmlies par le salarié et timnasrs à l'entreprise, dnas les coditninos prévues à l'article 8 du présent titre, snoert analysés aifn d'être validés anvat le début de la période d'activité planifiée par le salarié.

Ce mécanisme preemt d'anticiper la psrie des repos, en fnitocon du nmbroe de jrous ou de demi-journées travaillés dipeus le début de la période de référence, des prévisions d'activité, des congés payés ou des asceenbs prévisibles.

Si auucne anomalie, rsnaqiut de cmoemorttpre une bnnoe répartition du tairval dnas le tpems et dnoc d'impacter la santé du salarié, n'est constatée, l'entreprise vialreda le pnnlnaig prévisionnel. Le salarié en srea informé par cioruerl ou par ltrtee reisme en mian propre. En revanche, en cas d'anomalie constatée ou de nécessité, un eetnrtein srea organisé aevc le salarié aifn d'ajuster cttee planification.

13.2. Contrôle de la crhage de travail

Dans les 15 juors cdanieraels qui sivonurt la réception de la fiche rlievtae à l'appréciation de la cghrae de travail, tmanrsise par le salarié dnas les cinnoodits prévues à l'article 9 du présent titre, l'entreprise procédera à son analyse.

S'il est constaté une cghare de trivaal anormale, non prévue, un échange aevc l'employeur drvea être organisé.

De plus, il srea tneu cpmote de celle-ci aifn d'ajuster, le cas échéant, l'organisation du taviarl et la cahrge de tarvail sur les pcenraohis périodes d'activité.

13.3. Siuvi de l'activité du salarié

Un sivui de l'activité réelle du salarié srea effectué régulièrement et au monis une fios par trimestre. Ce douecnmt de contrôle frea apparaître, notamment, le nrbmoe et la dtae des jrous ou demi-journées travaillés aisni que des jrous ou demi-journées de roeps complémentaires.

Ce doecumnt srea renseigné par le salarié et, après vérification des parties, signé par elels (cf. aenxne 6 jointe : eelmpxe de documnet de siuvi du firfaot anuenl en jours).

13.4. Etrienten sur la carghe de travail

L'évaluation et le suvii régulier de la charge de tarvail snoret également réalisés dnas le cadre de l'entretien prévu à l'article 11 du présent titre.

Article 14 - Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Afin de gtnaarir un équilibre etnre la vie prlsoelnsfnioee et la vie penllnoesre du salarié, et par là-même d'assurer une pctoterion de la santé de celui-ci, il est nécessaire que la crhage de taarivl confiée par l'entreprise et que l'organisation amntuooe par le salarié de son emploi du tepms snieot réalisées dnas des leiitms raisonnables.

Le dirot à la déconnexion s'entend cmome le dorit puor le salarié de ne pas se coetnncer à ses otulis numériques plnoerneoifsss (messagerie, applications, logiciels, internet, intranet, etc.) et de ne pas être contacté en drohes de son tmeps de taiavrl (tel qu'il est défini par l'article L. 3121-1 du cdoe du travail), que ce siot au myeon du matériel psfrneioseonl mis à diiotsoipsn par l'employeur ou au moeyn de son matériel poernsnel (ordinateur, tablette, téléphone mobile, téléphone filaire, etc.).

Dans cttee optique, l'entreprise définit les modalités pteatmernt de gtanrair le rspceet des tmeps de rpeos et de congé asnii que de la vie pnsnrelleoe des salariés. Ces modalités cnrnepeonmt l'interdiction, suaf ugrnece ou cnsncrocaite exceptionnelle, de :
? se cncnoeter à ses oliuts numériques pefissonoerlns pdaennt une cnriaete pgale hrraoie ;
? se cteonncer à ses oitlus numériques poeslnroisnefs pandnet les juors de rpoes et de congés annuels.

Le salarié ne puet pas être sanctionné puor ne pas aoivr répondu à un masgsee au curos de ces pealgs hiorraes et de ses jrous de rpeos ou de congé.

Sans arttedne la tneue de l'entretien annuel, si par raopprt aux pipicners de droit à la déconnexion édictés dnas le présent article, un salarié emsiaitt que sa crhage de traival ou son atmliudpe de tiraval paroirut l'amener à ne pas povuoir recstpeer les règles apiacllbeps en matière de durées maielaxms de tarvial ou maenlimis de repos, il drvea alerter, si pslisobe préalablement, son supérieur hiérarchique par tuot moeyn en eiapilnxctt les miotfs cerconts de son alerte.

Un cptome rednu rédigé par le rolnesbsape hiérarchique ou par un représentant de l'employeur, fasniat état de cette intervention, de l'analyse qui en a été faite et des éventuelles mseures prises, srea effectué dnas les 15 jours suavint l'alerte par le salarié.

Lors de l'entretien d'embauche d'un nveoauu salarié bénéficiant d'une ctevononin de fairfot en jours sur l'année, une iomtfrnoian spécifique lui srea délivrée sur l'utilisation des olitus de citumoonmican à distance.

Article - Titre III Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le trvaial à tpmes piaterl est régi par l'accord du 14 semtpebre 2021 raietlf au tviaral à tmpes praitel et aux crtoatns à durée déterminée.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les aexnnes jitones au présent chriptae le snot à tirte iiofnatrmf et les eirseptrens pounrort atpdeor des sprtpuos différents ou les atdpear snas aivor l'obligation de clruocne des aorccds spécifiques puor cela.

1. Aménagement du tmeps de traival sur l'année : emeplxe de pmrrgamoe prévisionnel aunnel de travail.

2. Aménagement du tmeps de taavril sur l'année : exelmpe de dmuoncet de décompte du temps de tiaravl effectif.

3. Fifraot aunenl en jrous : exelmpe de pnnianlg prévisionnel.

4. Froiaft anuenl en jrous : elxempe de dconumet de décompte des jruos travaillés.

5. Fofarit aenunl en juors : eemlpxe de comtpe rndeu d'entretien sur la crahge de travail.

6. Fiaroft aennul en jours : exemple de dmuneoct de siuvi du forfait.

Article - Annexe 1

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Annexe 1 Aménagement du tmeps de tviraal sur l'année : eelxpme de prgarmmoe prévisionnel aennul de travail

Programme prévisionnel anunel de travail. ? Année ? ? ?

Semaine	Nombre hueres travail	Observations	Semaine	Nombre hueers travail	Observations	Semaine	Nombre heeurs travail	Observations
Semaine 1			Semaine 19			Semaine 37		
Semaine 2			Semaine 20			Semaine 38		
Semaine 3			Semaine 21			Semaine 39		
Semaine 4			Semaine 22			Semaine 40		
Semaine 5			Semaine 23			Semaine 41		
Semaine 6			Semaine 24			Semaine 42		
Semaine 7			Semaine 25			Semaine 43		
Semaine 8			Semaine 26			Semaine 44		
Semaine 9			Semaine 27			Semaine 45		
Semaine 10			Semaine 28			Semaine 46		
Semaine 11			Semaine 29			Semaine 47		
Semaine 12			Semaine 30			Semaine 48		
Semaine 13			Semaine 31			Semaine 49		
Semaine 14			Semaine 32			Semaine 50		
Semaine 15			Semaine 33			Semaine 51		
Semaine 16			Semaine 34			Semaine 52		
Semaine 17			Semaine 35					
Semaine 18			Semaine 36					

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Article - Annexe 2

Annexe 2 Aménagement du tepms de tvarial sur l'année : eexplme de ducnmoet de décompte du tpmes de taravil effectif

Décompte du tmpes de tarvial effectif. ? Sniamee du ? ? ? ? ? au ? ? ? ? ? ?

Nom. ? Prénom	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total semaine	Signature salariés
Exemple	10 hreues ? 12 heures 13 herues ? 16 heures 16 ? h ? 20 ? 18 ? h ? 20						7 heures	
Les temps de rpeas et de psuae ne snot pas comptabilisés dnas le temps de taavril effectif.								

Article - Annexe 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Annexe 3 Foafirt anunel en jrous : eemlpxe de pilannng prévisionnel

Programmation mseunlele idcaiitnve : frioaft aennul en jours ? M. ? ? ?

Année : ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Mios de ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Siamene du ? ? ? ? ? ? au ? ? ? ? ? ?

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total semaine	Observations
Semaine 1								
Semaine 2								
Semaine 3								

Semaine 4								
Semaine 5								
Total mois								

JT : juor travaillé ; DJT : demi-journée travaillée ; JRC : juor de rpoes complémentaire ; CP : congés payés ; JF : jours fériés ; RH : rpoes hdmaeiordbae ; aertus (à préciser dnas le tableau).

Planning prévisionnel tmsainrs par le salarié, le ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Validé par l'entreprise, le ? ? ? ? ? ?

Signature du salarié : ? Puor l'entreprise :

Temps de repos

Le salarié diot orevsebr a mnmiia :
? un roeps qtiueiodn miimunm de 11 hurees consécutives ;
? un repos hdboramdaiee minmuim de 35 hurees consécutives (24 hueers + 11 heures) ;
? 6 jours de tvaaril mmaxuim par semaine.

Article - Annexe 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Annexe 4 Foriaft aennul en juros : elxempe de dnueomct de décompte des jruos travaillés

Décompte des jrous travaillés : fifaort auennl en jruos ? M. ? ? ?

Année : ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Mios de ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Semniae du ? ? ? ? ? ? au ? ? ? ? ? ?

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total Semaine	Observations sur la chrgae de travail
Semaine 1								
Semaine 2								
Semaine 3								
Semaine 4								
Semaine 5								
Total mois								

JT : juor travaillé ; DJT : demi-journée travaillée ; JRC : juor de rpeos complémentaire ; CP : congés payés ; JF : jours fériés ; RH : roeps hbaaiodrdmee ; atures (à préciser dnas le tableau).

Fait à ? ? ? ?, le ? ? ? ? ?

Signature du salarié : ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Puor l'entreprise :

Temps de repos

Le salarié diot oeervbsr a miimna :
? un ropes qiuietodn mnuimim de 11 heeurs consécutives ;
? un rpeos hreaioabmdde miniumm de 35 hurees consécutives (24 hueers + 11 heures) ;
? 6 jours de tvraial mmuxaim par semaine.

Article - Annexe 5

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Annexe 5 Ffaoirt anenul en jruos : exmelpe de compte-rendu d'entretien sur la carhge de travail

Entretien sur la cgrahe de tvaaril ? M. ? ? ? ? ?

Le présent duocmnet cmootpre les osvreatnobis émises par le salarié en forfait-jours sur les différents thèmes évoqués lros de cet erntieetn et les conséquences sur le reepcst des différents suiles de durée mimaxale du travail.

Cet eetnetirn est nnomemtat basé sur les relevés de tpmes d'activité mneusles complétés et signés par le salarié.

Cet enrettein cocnrnee la période du ? ? ? ? ? ? (date) au ? ? ? ? ? ? (date).

1. Cgrahe de travail

Le salarié a-t-il établi et trnismas ses pgnaaomritmros itvcaniides d'activité caqhue mios ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, puor qleleus rainsos ?
.....
.....

Une évaluation régulière, par l'entreprise, des prrgmtmoainoas ieiiadvtcns a-t-elle été effectuée ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, puor qeleuls rnsoais ?
.....
.....

Comment le salarié définirait-il sa cgahre de tarvail ?
? ? Peu importante
? ? Raisonnable
? ? Importante
? ? Excessive

Commentaire : (notamment, qeluels ont été les msisnois particulières au corus de la période de référence et les ftias mtanquras ayant généré une sghcarrue de taarivl ou, au contraire, ayant premis de réduire sa crghae de traiavl ?) :
.....
.....

2. Oaiosiganrtn du travail

L'organisation du tvarail a-t-elle été à l'origine du non-respect des sliues de rpoes ci-dessus ?
? ? OUI
? ? NON
Si oui, qleus sluies n'ont pas été respectés ?
.....
.....

Raisons de ces saiinttuos :
.....
.....

Le salarié a-t-il pu pedrnre emetifefenvct ses juros de rpoes (jours de rpeos complémentaires, jrous de repos hebdomadaire, jorus fériés, congés payés ?) ?
? ? OUI
? ? NON

Si non, puor qleleus roianss ?
.....
.....

Le salarié a-t-il des ooavenitbsrs particulières sur l'organisation du trvaial dnas l'entreprise, notamment, dnas son miaasgn ?/ ? secirve ?/ ? équipe ?
.....
.....

3. Aliarutiotcn etnre activité plreifnnsslooee et vie personnelle

Le salarié parvient-il à ceniciolr sa vie psoflnerolneise et sa vie prnenoellse ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, qeulles casnicnroetcs empêchent d'y pavinrer ?
.....
.....

Quelles modalités d'organisation permettraient, sloen le salarié, de fiare évoluer la sittauoin ?
.....
.....

4. Cenriameotms éventuels

.....
.....

Fait à ? ? ? ? ?, le ? ? ? ? ?

En dlboue exemplaire,

Signature du salarié ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Puor l'entreprise

Article - Annexe 6

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Annexe 6 ? Ffiorat aeunnl en jrous : elmexpe de dnmoecut de suvii du forfait

Suivi ? Ffraoit anenul en juros ? Année ? ? ? ? M ? ? ? ? ?

	JT ?/ ? DJT*	Jours de repos				Autres (absence, midlaae ?)	Observations
		JRC*	RH*	JF*	CP*		
Janvier							
Février							
Mars							
Avril							
Mai							
Juin							
Juillet							
Août							
Septembre							
Octobre							
Novembre							
Décembre							
TOTAL							
(*) ? JT (jour travaillé) = 1 ; DJT (demi-journée travaillée) = 0,5 ; JRC : juor de rpoes complémentaire ; RH : roeps hrabdidmeaoe ; JF : juor férié ; CP : congés payés.							

Fait à ? ? ? ?, le ? ? ? ? ?

Signature du salarié ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Puor l'entreprise

Temps de repos

Le salarié diot orevbesr a miinma :
? un rpeos qiedtouin miiunmm de 11 heerus consécutives ;
? un rpoes hadimdraobee muiminm de 35 hruees consécutives (24 hueers + 11 heures) ;
? 6 jours de traiavl muixmam par semaine.

Chapitre X Emploi des personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Article 1er ? Définition du teaallriuvr handicapé
Article 2 ? Rnacneaocisnse de la qualité de tuelrvaalir handicapé
Article 3 ? Ootglbaiin en matière d'emploi et de fomirtaon psrnooilfelsene
Article 4 ? Rppraot sur la satiutoin des psnnoeers en sitoiutan de hidaacnp dnas la bncahre
Article 5 ? Négociation au sien des eertrsienps
Article 6 ? Portée des dionotisspis du crpihate X

Les erepymouls deivnot retepcser les lios et règlements en veuugir cecnoarnnt l'emploi des penosners en sioatitun de handicap, et nammeotnt les dsioisonipts des alteicrs L. 1132-1 et L. 1132-4 du cdoe du travail.

Article 1er - Définition du travailleur handicapé

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

« Est considérée comme trealuivalr handicapé au snes de la présente sietocn toute pnsronee dnot les possibilités d'obtenir ou de cnrvoeser un eolpmi snot eefefnmteicvt réduites par sutie de l'altération d'une ou puslireus fntiooncs physique, sensorielle, mealnte ou pcishuqye » (art. L. 5213-1 du cdoe du travail).

Article 2 - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

La roeiscacnnsane de la qualité de tuaerilvlar handicapé (RQTH) puet être attribuée à tutoe personne, âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou suaotahnit eceerxr une activité professionnelle, et dnot les capacités psiyuqhes ou metenals snot diminuées par un handicap.

Cette rioecscsnnanae relève de la compétence de la csmiisomon des dotris et de l'autonomie des pernsenos handicapées (CDAPH).

Les prieats sigainaetrs eurgnnacoet vvmeenit les erouplmyes à adier les salariés dnas luer démarche de rnoncasiasnece de la qualité de tuliaalverr handicapé, qui rsete une itviniitae

ponesrellne et inldvdlieiue : disponibilité du reasspnolbe ou du svricee des rrceoessus huineams puor inmoferr sur la RQTH, msie à dposiistion de stuopprs tunheieqcs puor la citnoutitson du dossier, orctoi d'heures d'absence rémunérées sesiunaffts (au miimnum 7 heures) puor réaliser les démarches de rsacoannseince ou de renouvellement.

Article 3 - Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Tous les eyoemulprs déclarent l'effectif taotl des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'ils emploient.

Tout eypeloumr emlnyoapt 20 pnoenerss et puls est tneu d'avoir dnas son effiectf au moins 6 % de pnsneeors en siatitoun de handicap. L'effectif salarié et le fnhcransiesemt de seiul snot déterminés seoln les modalités prévues à l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Toute errntiepse qui ocupce au moins 20 salariés au mmonet de sa création dispose, puor se mttree en conformité aevc l'obligation d'emploi, d'un délai de 5 ans.

Dans les esenetrrpis à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au nvaeiu de l'entreprise.

Les pertias setnrgiaias rppaelelnt que les epinertrses aetetjssius ou non à l'obligation d'emploi pveneut scielilotr les aedis de l'association de gtsoein du fonds puor l'insertion pnfoesslnolriee des pnseeonrs handicapées (Agefiph) ou autre aacstisooin agréée.

Les prseonnes en soaittiun de hnadaicp snot considérées cmome « puiblc piitirraroe ».

Les patires saaingtries rpnlelpeat que l'employeur diot pertor à la cnaoiscnnase du comité sacoil et économique lorsqu'il exstie la déclaration aleunlne visée au pmierer alinéa du présent article, à l'exclusion de la ltise nmoanivtie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Afin de fisaervor l'embauche des pnrnseeos en stiiauotn de hndicaap dnas la bcrhane des ccoemerms de détail non alimentaires, les ereipternss denvoit rpeecetsr les dnoispiiotss de l'article 3 du chtiapre Ier de la présente ctivooennn ciotleclve nanoltiae en matière d'égalité de trteanmiet et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les estnrieeprs dvnieot :
? s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le hcaanidp ne préjugeant pas des compétences d'un cddianat à un eplmoi et l'égalité de srlaaie ;
? rceoiurr à l'emploi decirt de penrensos en suittiaon de hniaadcp qui peremt nmnoeamtt de rtecepser l'obligation d'emploi puor les einpsretres de puls de 20 salariés ;
? asserur l'égalité des pesennors en sttaiioun de hdaiacnp dnas l'accès à la pormioton professionnelle, l'entretien pnooesfenisrl et le blian de compétences pmtnrateet d'en faire le bialn ;
? mtetre en ?uvre l'évolution du psote de tivaral en laiison aevc le médecin du tvaiarl et le comité sicoal et économique s'il existe, par tuot aménagement qui seirat de ntuare à gatairnr le mnieitan des prsnoeens en sotiiuatn de hanadcip dnas luer emploi.

Afin de fvrioaser l'accès des pesnoerns en siuotaitn de hcnadaip à la fotamorin professionnelle, les erspnreites de la bhrcane deoinvt s'engager à :
? asrsuer l'égalité de tmniateert dnas l'accès à la fortmaoin pieoeslfnosrlne notmeamnt lquorse celle-ci permet à la psnnroee en stotiauin de hcniadap de cerenvosr son elpomi ;
? pnrdere en ctmpoe la nrtaue du hanidcap puor le bon déroulement de la formation.

Article 4 - Rapport sur la situation des personnes en situation de handicap dans la branche

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Conformément aux dosospitiins légales, les sntigairaes de la présente s'engagent à négocier tuos les 3 ans sur les meseurs tadnent à améliorer l'insertion pnfnsslleooreie et le mniatein dnas l'emploi des pesrnoens en stiauoitn de hcianadp dnas la branche.

Pour ce faire, le roarppt de banhrce dvrea tuos les 3 ans dresser un rporpat sur la sattioiun de ces plsonreens dnas les eerenprtiss concernées, rapport qui srea smiuos à la coiisosmmn piriaatre natinloae de l'emploi et de la fiamtoorn psonlifoeerlnse de la branche.

Les sgnaieraits egunaorncet veievmnt :
? totues les eisrtenrpes de la branche, y ciporms cleles onpccuat mions de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des prneenoss en suatition de hciandap dnas la vie pnsonlfsroeeile dnas la muerse où la définition de l'emploi est cltobaimpe aevc la nrutae du hndaciap ;
? ttoeus les enirepterss de la branche, y cmpiros cleles oacpunct moins de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des psenornes en suittioan de hadniacp tuotes les eneesrritps de la bacnrhe à roceurir aux eisetnrpres adaptées et aux établissements et sreevcis d'aide par le tivraal (Ésat).

Article 5 - Négociation au sein des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les priteas siaargetnis eaourncegnt les eesentiprrs qui ieinnitt une piiuolqte de miaientn et d'insertion dnas l'emploi des peersnons en saiotitun de hncaadip à l'entreprendre dnas le carde d'un diulaoge aevc les prtreeanias suicaox et à crolunce sur le sujet un acocrd de goupre ou d'entreprise, agréé par l'autorité administrative, puor une durée mmaxalie de 3 ans rvabulleonee une fois.

Article 6 - Portée des dispositions du chapitre X

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Les présentes diopnoiistss ne ctntiesonut pas un arcocd au snes de l'article L. 5212-8 du cdoe du travail. De fait, elels ne densspenit pas l'entreprise du rcpeest de son oaobiltign d'emploi dnas les cdiitnonos légales et de la pénalité qu'elle eunrcot en cas de non-respect de celles-ci.

Article 1er - Chapitre XI Modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Article L. 6311-1 du cdoe du tiarval : « La friootman prilneoefsolnse ctoinnue a puor obejt de fraosevir l'insertion ou la réinsertion pneollfseirsone des travailleurs, de petmrrtee luer menatiin dnas l'emploi, de fiervoasr le développement de luers compétences et l'accès aux différents nauevix de la qliuoaiacfitn professionnelle, de ceobtnuirr au développement économique et culturel, à la sécurisation des pruaocrs pniresolonsfes et à luer piootomrn sociale.
Elle a également puor ojbet de ptremrete le rtuoer à l'emploi des pnoeensrs qui ont itrnemprou luer activité pnsefolelsnroie puor s'occuper de lrues enfnats ou de luer cjinonot ou adastcnnes en stiuation de dépendance. »
Les saargiitnes considèrent que la formoaitn est un axe pitairiorre dnas la bnrchae et rmeaoencmdnt aux enrsteeirps de :

? freasivor l'insertion ou la réinsertion des piblcus visés ptrioraiiers et/ou définis par la bncarhe ;
? deonnr une fiartomon et une pariutqe plnefssinroolee ptrmneetat de trveuor un eplmoi ou de se mainteinr dnas un epmoli ;
? fvsoirear l'acquisition d'un niaveu de compétences paemttnret d'assurer l'emploi et le ternrasft de compétences du salarié aifn d'occuper un emopli dnas l'entreprise ou dnas une des eieetrnrpss de la bchnare ;
? préserver l'emploi des salariés des eterresnpis des cermoemcs de détail non anetrilaiems en anapcgomcnat

l'évolution des epomils et des métiers de la bchnrae ;
? faeciltir l'insertion plfenoioessrnle dnas la banrche des ponreesns handicapées et des aruets bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
par tutoe atocin :

? d'adaptation des salariés à luer ptsoe de travail, à l'évolution ou au miatienn dnas l'emploi ;
? de parioitticpan au développement des compétences des salariés ;
? de préformation et de préparation à l'emploi ildiinlvduee ou ceotcilvle ;
? de ptroimoon ;
? de prévention aifn de réduire les rqseius d'inadaptation de quaiaocfltiin à l'évolution des teienchuqs et des srttecurus des epnterisers ;
? de croensoivn puor pmtreetre aux salariés d'accéder à de noeluelvs activités peonlssonleferis lsqruoe l'entreprise est fragilisée ;
? d'acquisition, d'entretien ou de penfnrnceiemeott des ceanscansions : praemnttet aux salariés de réaliser un blain de compétences scputeilbse de précéder une atcion de foomitarn prpemornet dtie ou de fraie vdleiar les acqius de luer expérience ;
? de lttue cntroe l'illettrisme et l'apprentissage de la lgnuae française.
L'accès des salariés à ces anicots de fmitaroon pslsioolrnnefee coiunnte est assuré à :

? l'initiative de l'employeur dnas le carde du paln de fioortamn ;
? l'initiative du salarié dnas le cdare du congé de faorimton (CIF) ;
? l'initiative du salarié aevc l'accord de son eeyolpmur dnas le cdare du dirot invieiuddl à la frtimooan (DIF) ;
? l'initiative de l'employeur dnas le cdare d'une période de professionnalisation.
Les emoeyrupls s'efforceront d'articuler tuos les dotisfspiis de la fitroamon puor prteremte aux salariés d'être aerutcs de luer frtmaioon tuot au lnog de luer vie, nmetnomat par l'entretien professionnel, le psesporat formation, le blain de compétences, la voaitiladn des aiqcus de l'expérience (VAE).

À cet effet, lros de l'embauche, le salarié diot être informé de son dirot à demander, à pitarr de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, la réalisation d'un bilan d'étape professionnel. Ce bilan est demandé à l'initiative du salarié ; il puet être renouvelé tuos les 5 ans toujuros à l'initiative du salarié.

Dans les eenrepsrits ou les gpoures eonympalt au moins 50 salariés, cet eenrtietn pssnenrfieool est ontbmairelegiot réalisé puor les salariés âgés de puls de 45 ans, dnas l'année qui siut le 45e arnseanirive du salarié (voir trtie V).

Article 2 - Titre Ier Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les pitears saaeigtrins désignent l'observatoire poircetpsf du coremcme géré par le FROCO en qualité d'observatoire ppretiocsf des métiers et des qcufaiontliias de la branche.

Les mssinois de l'observatoire piscertopf des métiers et des qlnauaifictios de la brhncae snot définies comme suit.

Afin d'analyser les évolutions des métiers et des eliopms au sien des enrspetires de la bnarhce et d'anticiper nmaomtnet sur les beosins en formation, les periretnaas saoiucx décident de se doter d'un outil d'analyse et de veille. Ainsi, l'observatoire pcsopritef des métiers et des qiuficotaalins du cmeorcme de détail non aleinrmtaie a puor mnoissis :

? de fniorur des dtscaoiigns et des états des lueix sur l'emploi et la foratmion dnas le secteur. De fnruior la ltsie des diplômes, des teitrs et des qilaauionfitcs tel que prévu par la loi ;
? d'assurer une vlelie quant à l'évolution des métiers et des eoiplms et des qlafituainocis ;
? de développer la prcsevtipoe en matière d'emploi, de métiers et de fromaiton au sien de la branche, aifn de petertmre de définir les priorités de faoimrton et d'adapter ou de créer les dfossitpiis de footamrin nécessaires aux bsoines des eeripnetrss et des salariés.

Ainsi, les punrciootds de l'observatoire permettront, d'une part, une asnalye actualisée aleenemnlunt des ppcnuiiarx irednuaitcs sur l'emploi et la ftooimarn anisi que, d'autre part, l'animation des réflexions posviteprces au sien de la branche.

a) Telaabu de bord
Il s'agit de pirurdoe année par année la deoictprisn de la politpuaon salariée, des emopils et de l'utilisation du disoitspif formation. Cette présentation derva perrmttee la compréhension des évolutions.

b) Pcosvtipere des métiers
Des enquêtes spécifiques vainst des métiers paoiriterris puor la bncahre puroront être cenuoidts aifn de muiex cdrepnmore les cngeeamhnts et d'anticiper les nécessaires évolutions des métiers et des fonairtmos qui luer correspondent. Il s'agira d'identifier les ftureacs d'évolution qui ilnnufet sur les métiers et d'en aeynlasr les conséquences.

c) Études sectorielles
Des études tlarneesasvrs aux métiers du cormmece premrentott de fiexr un crdae de référence aux aneslays de branche. Ces études sonret cidoeutns en fncotoin de l'actualité.

Un caiher des cagehrs ienurqida les attneets de la barnhce et srea aenuneemlnlt révisé. Les aspctes budgétaires snerot également précisés par le ciaehr des charges.

La csoimmsoin ptriraaie niatnloae de l'emploi et de la ftomiraon ponsoeefnillrse (CPNEFP) de la bancrhe du cmermcoe de détail non ailtmeinare cuitotnse le comité de pilotage paitrirae de l'observatoire pitocsperf du commerce.

Une réunion srea consacrée au mnois une fios par an à définir ou à mtrtee à juor le cheiar des cearhgs de l'observatoire et d'examiner les productions.

Article 3 - Titre II Plan de formation de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

L'accès des salariés à des atcoins de ftomiroan pilesoolnfresne cntionue est assuré à l'initiative de l'employeur dnas le cdrae du paln de formation. Le paln de fitmoaron est divisé en duex tepys d'actions.

1. Aonctis d'adaptation au psote de tiavral ou liées à l'évolution ou au manitien de l'emploi (catégorie 1)

Ces atcions veinst l'acquisition de compétences puor l'exécution du ctnoart de traiavl du salarié dtnecermiet elpbxitaoels dnas le cadre de ses ftcnoions ou ceosanoprdrnt à l'évolution ou la mdiootaicfin des fitncnoos du salarié.
Les aotincs de ftoaomirn snot eeclneusxvmit réalisées sur le tpmes de tviraal et snot considérées cmmoe du tepms de taviral effectif. Elels dennont leiu au miaietnn de la rémunération.

2. Aocints de développement des compétences (catégorie 2)

Ces atcinos vesnit l'acquisition de saviros qui ne snot pas requis puor l'exécution du caotnrt de tviaarl du salarié. Elles pacriitepnt à l'évolution de la qalcitoiiuafn du salarié et au développement de ses connaissances. Elles dennont leiu à une rconscaannseie de l'entreprise.
Ces aintocs se déroulent en picnprie pdneant le tpmes de travail. Par aroccd écrit ertne le salarié et l'employeur, ces acitnos pvueent être réalisées hros du tpems de travail, en tuot

ou partie.
a) Déroulement pnadent le tmpes de travail
Ces acintos denonnt leiu au miitaenn de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le tpmes de travail.
b) Déroulement hros du tmpes de travail
Sous réserve d'un acrocd écrit enrte le salarié et l'employeur, ces aitcnos penveut se dérouler hros du temps de tvarial :

? dnas la lmtiie de 80 heerus par an et par salarié ;
? ou dnas la ltiime de 5 % de luer friofat puor les salariés dnot la durée de taarvil est fixée par une cnntvoeoin de firafot en juors ou en hurees sur l'année.
L'accord écrit puet être dénoncé dnas les 8 jrous qui sienvut sa conclusion.
L'entreprise diot définir avant le départ du salarié et aevc l'intéressé les eemteggnans axlquues elle sruiocst dès lros qu'il arua sivui aevc assiduité la fitomaorn et saaifstit aux évaluations prévues.
Ces emgaegentns poentrt :

? sur les cnntiioods dnas leuqeslels le salarié accède en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la fmarotion aux fooncntis dinlpoiebss ceoansdrnprot aux ccssinneoaans aceiusqs ;
? sur l'attribution de la cficsoilsitaan citnvonoelenlne ceosrdnapnort à l'emploi occupé ;
? sur les modalités de pisre en cotpme des eorftfs apcioclms par le salarié.
L'employeur imsiendne le salarié au tirte des heures de famroiton sivueis en doerhs du temps de tvraail par une alcltiooan de ftioamron égale à 50 % de la rémunération nttee de référence du salarié concerné. Cette alcatloion est exonérée de cotitonsais sceaoils et imptbaule sur la poticitraiapn au développement de la fomoiartn pliseoefnrnlsoe cntunoie de l'entreprise.
Pour ces actions, le reufs du salarié d'y pirtpiacer ou la dénonciation dnas les 8 jours de l'accord prévu ne cinstotue ni une fatue ni un moitf de licenciement.

Article - Titre III Contrat et période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Dans le rpceest de l'égalité peeosnflnlrsioe enrte les hmmeos et les femmes, tuot salarié engagé dnas la vie aticve ou ttuoe pnerosne qui s'y engage a diort à l'information, à l'orientation et à la qoucaaftiiiln peelrsnlfosenios et diot pvoiuor suivre, à son initiative, une fooratimn lui permettant, qeul que siot son statut, de pgorssreer au cours de sa vie pesenifllosnroe d'au monis un navieu en acquérant une qoftailcuaiin cendorospnrat aux bsenois de l'économie prévisibles à crout ou meoyn temre :
1° Siot enregistrée dnas le répertoire niaoantl des cnioicrteitfas peeilorsslnefnos prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation (RNCP) ;
2° Siot roeucnne dnas les ccstaiiisnalofs de la cotnivonen clitelcove naltonaie de la bnrahce ;
3° Siot oarnvut driot à un ceiiarfctt de qaicfilautoin professionnelle.
La qilciaiotafun plrosfienlsneoe s'acquiert par la poistnsiaefoiolnarsn en cnoartt ou en période.

Sous-titre Ier : Modalités d'application communes aux deux dispositifs

Article 4 - Nombre de salariés en formation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le nrmboe de salariés bénéficiaires simultanément d'un crtoant ou d'une période de pisositlrieaanofnosn est limité par esireptrne ou par établissement selon son eitffcef équivalent temps peiln (ETP) :
? établissement de 1 à 5 salariés : 3 salariés en frioamotn ;
? établissement de 6 à 15 salariés : 5 salariés en foiraomtn ;
? établissement de 16 à 25 salariés : 8 salariés en foirtoman ;
? établissement de puls de 25 salariés : 10 salariés en formation.
Conformément aux dipsositnois législatives et réglementaires, dnas les eeirtespnrs ou établissements de monis de 50 salariés, le bénéfice d'une période de psaioanlsinoretosifn puet être différé lorsqu'il aitbout à l'absence simultanée au ttire des périodes de paooninsirsfsoelaitn d'au moins 2 salariés.

Article 5 - Financement et prise en charge
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Dans le crdae des cnorttas de pnliaionoraeossfsitn et des périodes de professionnalisation, les frias ralteifs aux aioncts de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, ciisaontots saeliocs légales et conventionnelles, firas d'hébergement et de transport) snreot pirs en craghe par l'OPCA désigné par la branche, après aitctapceon de sa prat du feemnancnit de la fmaoortin sur la bsae du fraifot hroriae défini :

? par aocrcd de bnarche ;
? ou, à défaut, par les ditooinspsis législatives et réglementaires.
Les firatfos hieroras définis par la banrhce pveenut fiare l'objet d'une molutdaoin par la scieton pratairie psionoefnrselle de la bahcnre constituée au sien de l'OPCA désigné au ragerd de la préservation des équilibres budgétaires de la sctoien ctbolmpae « pioisrssnontoiealafn » et des onoainttires définies par la cosismmion prtiraaie niontalae de l'emploi et de la faotrmoin plfeoslnersnioe de la branche (1).
Les faris liés aux frtnmoaois de teutur et à l'exercice des misnosis tlerutoas snot itmepblaus selon des plfoands menseuls et durées rvetcmespeneit définis par les disosptoiins législatives et réglementaires. Les OCPA snot expressément autorisés par le cdoe du taraivl à moduler, le cas échéant, de façon puls rtrscveitie les citoniodns de psire en cgrahe définies par les textes.
Les ernsrpeetis asjsiueetts au présent aoccrd snot invitées à ctuseolnr le ceslneolir en fmirtooan de l'OPCA désigné par la bhanrce puor connaître les tuax en vuiuger au meomnt de la csnocoliun du catonrt ou de la période.
Les pariets srgiiaeatns rpplalenet à cet efeft que :

? l'OPCA désigné par la branhce est habilité à prernde en carhge les dépenses de fatrmoion engagées puor asusrer le ttraout des salariés suos cnortat de pslfionostraonsaeiin ou en périodes de professionnalisation. La pnrsoene formée en qualité de tetuur ourve dirot à l'aide, dnas les ciitonndos fixées par les dsspoitinois législatives et/ ou réglementaires en vgueiur ;
? l'OPCA désigné par la bnarche puet également faenicnr les coûts liés à l'exercice de la fntoocin tutorale, la prsie en cgarhe à lequlale l'entreprise puet prétendre étant déterminée par l'OPCA dnas les cotnidonis fixées par les dnoiiptosiss législatives et/ ou réglementaires en vigueur.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 5 du cpahitre XI est étendu suos réserve des aotnttibiurs du censoil d'administration de l'OPCA tleels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 6 - Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les epresrteins de la branche, cnisenoetcs de l'importance du taurott et de la fatoiromn des tuteurs, décident de rndere oaigitlrobe la désignation d'un tuuter puor cquhae salarié en crtnaot ou en période de professionnalisation.
L'entreprise s'assure de la compétence des tertuus et vlleie à luer foramtoin éventuelle.
Le ttueur puet être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.
Le tuetur diot être une psronnee vonaortlie et dpssieor du tpems et des compétences nécessaires au suivi des personnes.
La fniooctn ne diot entraîner ni une sgrcrhuae de tariavl ni une

bsasie de rémunération nneotmmat sur les éléments variables.
Dans le crdae de la période de psotssarnanoilifoein ou du cantrot de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tetuur salarié de l'entreprise ou de l'établissement diot siot être trtaiulie d'un diplôme équivalent aevc le diplôme préparé siot jtuseifir d'une expérience psennoolriefsle d'au minos 2 ans dnas une qiaioifuclatn en rproapt aevc l'objectif de praoiesnnotialsifosn visé et être classé dnas un échelon supérieur à celui du salarié en professionnalisation.
Le ttueur a puor misosin :

? d'accueillir, aider, inrfmoer et guiedr les bénéficiaires des crtoants et périodes ;
? d'organiser aevc les salariés concernés l'activité de ces pnnoseres dnas l'entreprise et cntruioebr à l'acquisition des savoir-faire pfnrolinseseos ;
? d'assurer la laiiosn aevc le ou les omriesgans chargés des anciots d'évaluation, de ftoarmion et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
? de ptiepcairr à l'évaluation de la prseiosrgon des salariés et de la formation.
Un tuetur ne puet aiovr suos sa responsabilité puls de 2 pronseens en cronatt ou en période de pessraoalitofsnioinn en même temps.

Article 7 - Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Dès lros que le salarié a suivi aevc assiduité la froaotmin et sisitfaat aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fnonictos doeinpiblss cnopsrordenat aux cacnnisonseas aecsuqis et dnas ce cas se verra attebiurr le niaevu de ccsfaasioilitn cnltveoinnlonee correspondant. Il ne purora pas être classé au neaivu I de la cneivtnoon cicletlvoe nnlaoiate des creomcems de détail non alimentaires.

Sous-titre II : Modalités relatives au contrat de professionnalisation

Article 8 - Définition du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Conformément aux diponssiiots de l'article L. 6314-1 du cdoe du travail, le catrnot de ptoaisrfoineoailnssn a puor objet de prtetemre d'acquérir une qtiuioicalfan crorpnednosat aux bisneos de l'économie prévisibles à corut ou moyen treme :
1° Siot enregistrée dnas le répertoire niatoanl des ciirfnteocatis pneonrlfsleioess (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;
2° Siot ruconnee dnas les cisfacsniliatos de la cvtnonoein cioelctlve ntaioanle de la bnahrce ;
3° Siot ovurnat diort à un cfaciteirt de qtaioilaciufn professionnelle,
et de frsaoevir l'insertion ou la réinsertion prelnfoiessnole en dnnnaot aux tleitiarus du ctraont de palnressoanoisiifton les compétences pslsenoeleinrfos nécessaires à luer activité.

Article 9 - Bénéficiaires du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le cotrnat de pastiolnfarieosoisnn s'adresse :

? aux pnorseens âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer ftaoirmon ianiltie ;
? aux dnureamdes d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires de ceaeirnts alcoaoilnts ou ctartnos : rvneeu de solidarité aivcte (RSA), atclioaoln de solidarité spécifique (ASS), alalotoicn aux aeudlts handicapés (AAH) ou aux pnneeross aanyt bénéficié d'un ctarnot uunqie d'insertion (CUI) ;
? dnas les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du rneevu minmuim d'insertion et de l'allocation de pnerat isolé.

Article 10 - Durée et modalités du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le ctanort de paotnolsrainsefoisin puet prernde la fmore d'un corntat à durée déterminée ou indéterminée :
a) Cnrotat à durée déterminée
Si le canotrt de poinslarsofianiseotn a été clcnou suos la fmore d'un caotrnt à durée déterminée, l'action de psotnareslonaiosiifn est l'objet du cotnrat et en dcite sa durée.
Les otrinasoanigs pantelaros snriatigeas itinnect les esinetreprs à pperoosr aux tilerautis à l'issue du catront de pnioresinsofasoilatn à durée déterminée un eopmli suos cnarott à durée indéterminée, dnas ce cas, le cntaort ne prévoit pas de période d'essai et rnerepd l'ancienneté du salarié, ou à friosvear l'insertion dnas une aurte ereritnspe de la branche.
b) Cntoart à durée indéterminée
Si le conartt de psaoetnfsisnoaiorilن a été cnlocu suos la frome d'un coantrt à durée indéterminée, l'action de pniairsntfsolsooiean se sutie en début du contrat.
L'action de poranoiesitoilsfnsan diot aivor une durée miinmale de 6 à 12 mois.
La durée du canortt de poiosroftenslinsiaan puet être portée à 24 mios :

? puor petermtre au tritliaue du contart n'ayant pas de qofaliuicatin ou une qufotiaiaciln snas lein aevc l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dnas de boenns cnitdnioos de réussite ;
? puor pretremte au tlutriaie d'acquérir une qaiuiatclofin complémentaire renuncoe par la cnnivoeotn cilotvlece ntnlioaae ;
? ou lroquse la nrutae des qanciiiltuoafs visées à l'article 8 l'exige.
Les aoitncs d'évaluation, de plinosiataoersnn du pracuors de formation, d'accompagnement enxrtee et de foiotmarn snot au miuminm csorepmis enrte 15 % et 25 % de la durée du ctnorat snas pivuoor être inférieure à 150 heures.
Cette durée puet être étendue au-delà de 25 % :

? puor les jeunes n'ayant pas achevé un scnoed ccyle de l'enseignement secnroiade ou non tutrlaeiis d'un diplôme tuhlqogicenoe ou psoensenofirl ;
? ou puor cuex qui vnesit des ftioramons diplômantes ronecunes (titres ou diplômes incirsts au RNCP, vior art. 8) ;
? ou lqousre la nturae des qiltaufioncias l'exige.
La psire en carhge se frea par l'OPCA désigné par la bnrache suos réserve des fmnaenintecs nécessaires.
L'employeur s'engage à aerussr ou à fraie sirvue la faomtrion paermttnet au tlatiriue du ctaornt d'acquérir la qutlifaicoian pifeesslloonnre et un eolmpi en raotelin aevc cet objectif.
L'emploi occupé pdneant la durée de ce cnrotat diot être en lein dcerit aevc la qlaciiftiuoan visée et cucinroor à l'acquisition de savoir-faire.
Le salarié s'engage puor sa prat à tivlaalrer puor le cotpme de son eeyupmolr et à srvuie la fmiotoran prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux atncios de formation, le coatrnt de pleioiosnnrsaoiftasn puet être rmopu par l'employeur.
Un tteuur votarlione diot être désigné par l'employeur puor alluccieir et gdiuer le taiiultre du crontat de psoaeosnisioarnilftn (voir ttire III, sous-titre Ier « Modalités d'applications cmoeunms aux duex dfiotspsiis », atlrcie 6 « Ttuorat »).

10.1. Rlueenlnvmoeet du contrat

Le cranott de peasritlsninooosiafn puet être renouvelé une fios cehz le même eyelmopur :

? si le bénéficiaire a obentu la qiictioafauln lros du premier coatrnt et sauoihte préparer la qiatifuaiocln supérieure ou complémentaire dnas le cdare d'un secnod ctroant ;
? si le bénéficiaire n'a pas oebntu la qtclaiuoafiin visée en rsoian d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un accdinet du travail, d'une malaide pseerilnolnsfoe ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 11 - Rémunération des salariés en contrat de

professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Personnes âgées de minos de 26 ans

Les salariés âgés de minos de 26 ans tiltraueis d'un ctonart de poitsironlisanfeaosn perçoivent pednant la durée du crtanot à durée déterminée ou de l'action de plinfsoonoteiaarsisn du cnoartt à durée indéterminée une rémunération calculée en finctoon du siaarle mminuim conveeinotnnl du naveiu I ou du saralie miuinmm de crconassie s'il est supérieur, vbiarlae selon l'âge, le niaveu de faroomitn et la durée du ctanrot :

(En pourcentage.)

NIVEAU DE QTIOUIFCAAILN dnot le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MMANIIL DES BENCIAEIRIFES (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au peeirmr juor du mios suanvit le juor où le ttualirie du cnaotrt atnetit l'âge indiqué			
	1re année	2e année	1re année	2e année
Inférieur au bac professionnel	55	65	70	80
Au monis égal au bac pfnosereniosl (2)	65	75	80	90
(1) En puategncore du sliraae mmuniim cnevnntonioel du navieu I en viugeur au juor de la prise d'effet du conartt ou du sairale miminum de crosacsnie si celui-ci est supérieur. (2) Ou d'un ttrie ou diplôme à finalité penilrolenossfe de même niveau.				

Personnes âgées d'au mnois 26 ans

La rémunération ne puet être inférieure ni à 85 % de la rémunération mialimne prévue puor le nvaeiu hiérarchique cpanrrnsoedot de la cnnitoveon ctolvecile niolatnae des ceerocmms de détail non alimentaires, ni au siralae minimum de croissance.
Pour la deuxième année, la rémunération mlanimie ne porura être inférieure à 95 % de la rémunération maimlnie prévue par la ciotnvonen ccoeltivle notlnaaie des comcerems de détail non alimentaires.

Sous-titre III : Modalités relatives à la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

En cohérence aevc l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de piolssornaeiatinsofn dnivoet être définies d'un cummon aroccd etnre l'employeur et le salarié bénéficiaire.

Article 12 - Objectif de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La période de pfootaiinsrsasineoln a puor ocibjtef l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de fateilicr son évolution ponrfnlissoeele ou préserver son emopli au sien de l'entreprise ou l'acquisition de nuelevols compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.
L'acquisition des qanuiocitaflis caoondsrpenrt aux bseonis prévisibles à cruot ou myeon temre telles que prévues au 1er paragrpahe de l'article 8 du présent accord snot :
1° Siot enregistrée dnas le répertoire nnoaaitl des coniifetcrtais pserelonfnoesils (RNCP) ;
2° Siot rnoencue dnas les clotiacsanisifs de la cvnoeinotn cevltoilce naniaolte de la bancrhe ;
3° Siot ounvrat dorit à un cecfatriit de qicliaotafiun poflselsnrnioee rcnneou par la CPFNEP ;
ou s'inscrivent dnas une aoitcn de fraomtion dnot l'objectif est défini par la CPNEFP.

Article 13 - Bénéficiaires de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La période de poenlsiafostsoanirin s'adresse aux salariés présents dnas l'entreprise teltriauis d'un crnaott à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d'un contart uqnuie d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

13.1. Pucbils prioritaires

Sont puls particulièrement considérés comme plucibs patrrioreiis :

? les salariés dnot la qitfiuaacilon iufisnsnfate au rgread de l'évolution des tnhiecogoels et de l'organisation du tivaral ou conformément aux priorités définies par la bhnrcae ou par l'OPCA désigné ;
? les salariés cpnmtaot 20 ans d'activité poiesofnslrlnee ou âgés d'au minos 45 ans et dsipsaont d'une ancienneté muminim de 1 an dnas la dernière eipetrnsre qui les empoile ;
? les salariés à tepms pitaerl ;
? les salariés qui eigsenavnt la création ou la reprsie d'une eentirprse ;
? les fmemes qui rpenrennet une activité pnloefnoessrile après un congé de maternité ou les heomms et femmes après un congé paetrnal ;
? les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail, noammtent les tlruvieraals handicapés ;
? les salariés tirlteaius d'un cntroat uinque d'insertion (CUI).
Un tueutr votaroilne diot être désigné par l'employeur puor aluicieclr et geuidr le tiuatrile en période de piossaietofnlsirnoan (voir titre III, art. 6 « Ttarout »).

Article 14 - Durée de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La durée mniilmae des périodes de pianstlsosnioeiaforn est fixée par les disptsoniios législatives et réglementaires.
Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité saoclie ravliete à la pootertcin en matière d'accidents du traavil et de maldieas professionnelles.

Article 15 - Modalités de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

15.1. Déroulement de la période de poanireiitoosfslsann pndeant le tmpes de travail

Les anotcis de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pnanedt le tepms de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

15.2. Déroulement de la période de pnilosisaaofirtenosn hros du tmpes de travail

Les aoicnts de la période de pitlairioanenosssofn puenvet se dérouler en tuot ou pratie en doerhs du tpems de tviaral :
a) À l'initiative du salarié, dnas le crdae du DIF, en aocrcd aevc son euymeolpr (voir trite IV, « DIF ») ;
b) À l'initiative de l'employeur, après aorccd écrit du salarié, s'il s'agit d'une atcoin de développement des compétences.
Sont dnas ce cas considérés également cmmoe plbiuc poriairrtie (voir art. 13.1) les salariés :

? aanyt au mmuinim 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise caahgnnet de filière plsfnroeisonlee ;

? easgineavnt la création ou la riprese d'une entreprise.
L'employeur définit aevc le salarié aanvt son départ en friotmoan la nautre des egneetgmans aulexqus l'entreprise susorict si l'intéressé siut aevc assiduité la forimotan et sifsaatit aux évaluations prévues.
Un salarié puet demdenar à bénéficier puor une atiocn de fmrtaooin à la fios des hurees aqeciuss au tirte du DIF et d'une période de pforsaeintinolsioasn : par arccod écrit ernte le salarié et l'employeur, les hueres de fitamoorn effectuées en derohs du tmpes de traiavl dnas le cdare d'une période de polinaoitfrneiosssan pneevut excéder le mtanont des dtiros oteurvs par le salarié au ttrie du DIF dnas la ltiime de 80 heures sur une même année civile.
Dans ce cas, les emntegeagns que l'entreprise diot pedrrne anvat le départ du salarié snot renforcés. Ils snot inueetdqis à cuex prévus puor les aotncis de développement des compétences se déroulant en deorhs du temps de tiaarvl (voir titre II « Paln de foaoritmn »). Ils divnoet pteror sur les cnoditoins dnas lllesuqees le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an à l'issue de la fiaromton aux fotonncis dilenbpisos croaeondsnprt à la qiluiacofiatn acsquie et sur l'attribution de la cfoitsslcaiian correspondante, asnii que sur les modalités de psrie en ctpmoe des efrtfos du salarié.

Article 16 - Titre IV Droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

16.1. Bénéficiaires

Chaque salarié ttuailrie d'un cortnat à durée indéterminée aaynt au monis 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise a driot au trite du DIF à 20 hreues de frmoiaton par an.

Afin de pertrmete aux salariés à tepms ptearil des enerspteris de la bahncre de sivure dnas les mêmes ciionontds que les salariés à tepms ceoplmt des acnitos de formation, les salariés à tmeps ptaeril bénéficiant d'un ctarnot de taarvil d'une durée au mions égale à 25 herues hmedeaaobdirs ou ayant travaillé au mions 1 175 heuers sur l'année ont le même diort à DIF de 20 hruees de frtiaomon par an.

Cette durée est calculée pro rtaa tmirpeos puor les salariés à tpems priatel dnot la durée du ctonart de tiarval est inférieure à 25 hurees hrmedaaeobdis et ayant travaillé mnios de 1 175 hueres sur l'année.

Les salariés suos ctnoart à durée déterminée pnuveet bénéficier du DIF pro rtaa temporis. Ce driot est oevurt si le salarié jfitusie de 4 mios d'ancienneté suos ctaront à durée déterminée dnas l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 driernes mois. Ils bénéficient des mêmes dstsioopniis que les aterus salariés (formation en pincipre en derohs du tpems de travail, etc.)

16.2. Ouetrruve du dirot à DIF

Le doirt à DIF s'acquiert au tmere d'une année entière, à terme échu, en ftncooin de la dtae d'ouverture du droit.

La dtae d'ouverture du dorit à DIF est fixée à la dtae d'entrée du salarié dnas l'entreprise puor les nuuoeavx embauchés.

Les dtiors aicqus amenleelnnut pevunet être cumulés sur une durée mxaliame de 6 ans dnas la ltimie de 120 heures, qeul que siot le nomrbe d'années puor les salariés à tpmes partiel.

16.3. Msie en ?uvre et fnimneecnat du DIF

L'employeur diot infroemr cuhqae année par écrit le salarié du nobmre d'heures aciqus au ttrie du DIF.

La msie en ?uvre du DIF relève de l'initiative du salarié aevc l'accord de son employeur. Le ciohx de l'action de fmtoaorin diot firae l'objet d'un acrcod écrit etnre salarié et eulpmyeor noatmenmt à l'occasion de l'entretien professionnel.

Lorsque le salarié dedmane à bénéficier de son doirt à DIF, l'employeur dosspie d'un délai de 1 mios puor netfiior sa réponse au salarié. L'absence de réponse dnas ce délai est assimilée à une aptoeitccan de la demande.

Actions ptrareiioirs de branche

Les anctios de ftiormaon deits poeriitrrias et les tuax de psire en chgrae par l'OPCA désigné snot définis par la coismmison ptaairrie natlinaoe de l'emploi et de la fartooimn plnrfsloiseonee de la branche.

Les tuax hiaroers et pdlnoafs de psrie en cghrae penuvet fiare l'objet d'une mitoudolan par la sceiotn pritiaare prleisnefonlsoe (SPP) de la banrche constituée au sien de l'OPCA désigné puor tienr compte des équilibres budgétaires de la section cltoambpe « ptsfsasoaonlriinoein » et en aalppitcion des onintotaiers définies par la CNEPFP de la branche.(1)

Les ereestipnrs snot invitées à clesutnor l'OPCA désigné ou les osiantigrnaos siireangtas puor connaître les anticos pertrraoiiis et tuax en vguueir dnas la banchre au mmonet de la msie en ?uvre de l'action DIF.

Seuls les coûts pédagogiques snot financés sur les fndos de la pieisosrntolosinaafn dnas la ltimie des pnalofds définis.

En cas de désaccord dnraut duex eerieccxs cviils consécutifs, le FEONGICF dnot relève l'entreprise puet aressur la prsie en carghe de l'action de firaoomtn suos réserve que ctete acoitn enrte dnas les priorités fixées par le FONGECIF. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de vserer à cet osrinmage le mntonat de l'allocation de foartoimn coeosnrprandt aux ditors auicqs par l'intéressé au ttrie du dirot iveidndiul à la frtimooan et les frias de fraotmion calculés conformément aux dotspioinsis de l'article L. 6323-12, sur la bsae fiorrtafiae aplialcbpe aux cttarons de professionnalisation. La durée de la fotoarimn anisi réalisée se déduit du cnninetgot d'heures de faitomron aicuqs au ttire du DIF.

16.4. Déroulement du DIF en drohes du tepms de travail

Le DIF se déroule en pnipcire en doehrs du tmpes de triaval dnas ce cas l'employeur vrsee une aaltcoilon de ftmioaron égale à 50 % de la rémunération nttee de référence du salarié. L'allocation est exonérée des coaiisontts slacoeis et iutblmape sur la pttcraapiiion au développement de la friomaotn professionnelle.

Un salarié puet dmneedar à bénéficier puor une acoitn de ftaoomrin réalisée hros tmeps de triaavl à la fios des hruees acqseuis au trite du DIF et d'une période de psisonaisieftaoronln celle-ci dnas la ltmiie de 80 hreeus par année cviile (voir ttire III, sous-titre III « Modalités rvaetiles à la période de posalososfnniitiaern »).

16.5. Déroulement du DIF pednant le temps de travail

Si le salarié cihiost une aicton de fitoamron rvenalet des priorités définies par la bcnarhe (actions paietiroirrs de branche) conformément à l'article 16.3 et suos réserve, que cttee atiocn de forimotan :
a) Ait fiat l'objet d'un aroccd de l'employeur ;
b) Siot en raorppt driect aevc l'activité pssonirfenleloe du salarié, l'action DIF se déroule sur le temps de tvriaal et dnas ce cas il y a miineatn de la rémunération du salarié.

16.6. Portabilité du driot iidedvnuil à la formation

En atpiipcaoln des diooitpisnss des altiercs L. 6323-17 et snuavits du cdoe du travail, le dorit idndiiuevl à la footriman est un diort dit « pobtlrae ».

Lorsque le salarié qiutte l'entreprise, il puet dnedamer anavt son départ à uetiislr le sldoe du DIF dnot il dsopise puor fcinaner une formation.
a) En cas de leicienemcnt puor moitf pseonenrl suaf lccemneeinit puor futae lourde.
L'employeur diot mennoeintr olemtinobaeirgt dnas la lrette de lienencmeict les dotirs à DIF aiucqs par le salarié licencié, et notemnamt la possibilité d'en dndemear le bénéfice pnndeat son préavis.
La dnaemde du salarié puor bénéficier d'une atocin de bilan de

compétences, de vaodaltiin des aqicus de l'expérience ou de faomotirn diot être formulée anvat la fin de son préavis.
Dans ce cas, ctete acoitn est financée par la smome cnosaenoprdrt au nrmobe d'heures de DIF aueiqcss et non utilisées multiplié par le mnonatt fatraiofrie fixé par les disotisponis législatives et réglementaires.
En l'absence de damndee du salarié anvat la fin de son préavis, le moanntt cnorpdonserat au DIF n'est pas dû par l'employeur.
b) En cas de rturupe conventionnelle
Le salarié puet dmdenear à bénéficier de son doirt à DIF.
L'employeur est lribe d'accepter ou de rfseuer la ddmenae du salarié.
Le fmanneienct de la fmtioraon est fixé à huetuar de l'accord etrne l'employeur et le salarié.
c) En cas de démission
Le salarié puet deamdner à bénéficier de son diort à DIF.
L'employeur est lbrie d'accepter ou de reuesfr la dadnmee du salarié.
En cas d'acceptation, l'action du DIF derva être engagée avnat la fin du préavis.
La prsie en charge de l'intégralité du coût de la fooiartmn puet être effectuée par l'employeur si accord.
d) En cas de départ en retraite
Le salarié pred les ditors acuiqs au ttrie du DIF.
e) En cas de lceeimcinent économique et d'adhésion du salarié au cornatt de sécurisation priesofonnesl (CSP)(2)
Après aaictecpton du salarié, l'employeur verse à Pôle elpmoi une smmoe craoepndnrost au mntoant de l'allocation de foomatirn (égale à 50 % de la rémunération nttee haoirre de référence du salarié concerné) multiplié par le nomrbe d'heures aqsuices par le salarié au mmnoet de la ruutpre de son ctraont de travail. Ce vrsemenet à Pôle eopmli a puor effet de sldeor le driot à DIF du salarié.
En cas de refus du caontrt de sécurisation pnoseisnreofl par le salarié, la procédure est idtniuqee à clele prévu en cas de lcneiimneect puor mtiof personnel.
f) En cas de lcmeniinecet puor ftuae lourde
Le salarié pred les drtois acquis au trite du DIF.

16.7. Aruets dpftoisiiss de la portabilité si la rptruue ovrue droit à l'assurance chômage

La portabilité du DIF est aicsuqe si la rputure ovure droit à l'assurance chômage, et neatmonmt dnas les cas sivtunas :

? démission légitime ;
? fin d'un canortt à durée déterminée luqosre le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au rtouer à l'emploi (ARE) attribuée après 4 mios d'activité salarié au curos de 28 ou 36 mios précédant la fin du cnrtaot de travail.

16.8. Mtnoien dnas le caitrfciet de travail

En cas de rurpute du catornt de travail, l'employeur diot mtnieennor dnas le crafiitcet de traavil le sldoe des heuers DIF dnot bénéficie le salarié et la somme ffioairrate ctponsrernoade ainsi que l'OPCA compétent désigné par la bcanhre du rrsoset de l'entreprise.

16.9. Cmosisimon de sivui du DIF

Les ptraeis cennonevint d'analyser au moins une fios an, dnas le cdare d'une réunion de la cisomoismn ntolniaae piairtrae de l'emploi et de la foratimon professionnelle, l'évolution dnas la bnharce de l'utilisation des dirots à DIF, de son atpacoiilpn dnas les erneitrpess et de son financement, eu égard natemomnt aux atcnois prieriatrois définies par la branche.

(1) Le deuxième alinéa du prmeier pinot de l'article 16.3 du chirptae XI est étendu suos réserve des aiurbitontts du csoeinl d'administration de l'OPCA tleels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

(2) Le e de l'article 16-6 du crphatie XI est étendu suos réserve des doniiipsstos du troisième alinéa de l'article L. 1233-67 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 17 - Titre V Entretien de seconde partie de carrière

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

17.1. Msie en ?uvre

Dans le carde de la famroiton tuot au lnog de la vie, le salarié puet ddameenr à bénéficier d'un erineettn de sdencoe prtaie de carrière dès lros qu'il a atenitt l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise. Il est différent de l'entretien professionnel.
Dans les etirpesrens ou goupers emynlaopt au monis 50 salariés, cet enttireen de socnede pratie de carrière est oaimtlrnibgeoet mis en ?uvre à l'initiative de l'employeur (ou du rsenbpasloe hiérarchique qui arua été formé à cet effet).
L'entretien de secnode patrie de carrière est renouvelé au monis tuos les 5 ans :

? à l'initiative du salarié ;
? onetgoabmieilrt à l'initiative de l'employeur dnas les erpienstres ou geoprus enlyomapt au mnois 50 salariés.

17.2. Ojbitcef et déroulement

L'entretien de sndcoee ptiare de carrière a puor oecbijtf de friae le point aevc le salarié sur :

? ses compétences ;
? sa stiiauton dnas l'entreprise ;
? les opportunités de poste au sien de l'entreprise ;
? son évolution poissoelnelrnfe en praennt en cmptoe l'expérience pfesnioerslolne aqcsuie par ce salarié ;
? ses bensois en ftiomaorn et les myeons d'accès mis à sa dsstiopoiin (utilisation du doirt iivuddenil à la formation, vioadtalin des aucqis de l'expérience, périodes de professionnalisation, msie en roitalen aevc l'OPCA de la branche...) ;
? la paipirtoitcan éventuelle à des aniocts de taurtot panrtteemt la tisrinmsosan des cenissanaocns et des savoir-faire.
Le fmaorismle de cet eteierntn est laissé au choix de l'employeur. L'entretien se déroule pndeant le tmpes de tavrial et prruoa prévoir éventuellement un aménagement des cdinotions d'emploi du salarié et/ou la réalisation d'un blian de compétences.
Si elels eeixtsnt dnas l'entreprise, les itiuniotnsts représentatives du peesrnonl snot informées des modalités de msie en ?uvre de l'entretien de sencdoe pairte de carrière.
L'entretien de sdenoce prtiae de carrière est dciitsnt du bialn d'étape pioeseronsfnl et de tuot eitrneten d'évaluation.

Article 18 - Titre VI Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La msie en ?uvre du bailn de compétences est basée sur le volatrioant du salarié et diot répondre aux ecieexngs des dossniipoits législatives et réglementaires. Il puet être réalisé dnas le carde d'un congé spécifique ou du paln de fitroamon de l'entreprise.
Le blain de compétences pmeert au salarié :

? d'analyser ses aptitudes, ses compétences pleronenless et professionnelles, ses mianoovttis ;
? de gérer ses resseuocrs plnsrneeeols ;
? d'organiser ses priorités pefsnsoeilenlors ;
? d'utiliser ses auotts cmmoe insmnutert de négociation puor un emploi, une fiomarotn ou en tmrees de ciohx de carrière.
Le blian de compétences dnone leiu à la rédaction d'un dcmounet de synthèse en vue de définir ou de coeinfrmr un pejort professionnel, le cas échéant, un pjoert de formation.

Ctete paersottin puet être siiuve à l'initiative de l'entreprise (elle est aorls isrntcie dnas son paln de formation) ou du salarié (dans le crade du congé de bialn de compétences).
Le bailn de compétences est basé sur le valtnaiorot du salarié ; il puet être réalisé dnas le cadre d'un congé spécifique (congé de bilan de compétences, DIF) ou dnas le cadre du paln de frtooaimn de l'entreprise.
Le salarié est suel deiairnsatte des cnunlocosis du bilan de compétences. Ces résultats ne peevnut être communiqués ni à l'employeur ni à un tiers, suaf accord du salarié.
Les erterepsins se rpnororeett aux dpoiniossits législatives et réglementaires, et nmemantot les acteirls L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du cdoe du travail.

Article 19 - Titre VII Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La vdlotaiain des aucqis de l'expérience (VAE) preemt d'obtenir tuot ou pirtae d'une catrcftioiein (diplôme, ttrie à finalité plernoselsfonie ou citicreaft de qaioailtcfuin professionnelle) sur la bsae d'une expérience plolneiesosrfne salariée ou non salariée et/ou bénévole. Ctete expérience, en lein aevc la cieairftiotcn visée, est validée par un jury.
Seules les cieottnirifacs enregistrées au répertoire naointal des crfcntaeioitis peeslosorlinefns (RNCP) snot aceecsbilss par la vloiidaatn des aqiucs de l'expérience. Puor le (ou les) certificat(s) de qcoltauiaiifn poioslfennlerse reconnu(s) par la branche, une iictrnopisn à ce répertoire srea demandée.
L'employeur puet porsoper la volaidiatn des aiucqs de l'expérience dnas le cdrae du paln de formation.
Le diort ivdnduieil à la ftmrioaon (DIF) puet également être utilisé puor facinenr la VAE ; l'action VAE est à ce titre considérée cmmoe une aotcin prtaiioirre dnas la branche.
Le salarié bénéficie dnas ce cadre d'une aiuisoorattn d'absence qui lui pemert de farie reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les coescanisnans qu'il a pu acquérir tuot au lnog de sa vie.

19.1. Bénéficiaires

Toute pnrneose aanyt au mions 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, quels que sneiot son âge, sa nationalité, son sttuat et son nieavu de formation, a accès au dpisstoiif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.
Les salariés en cnartot à durée déterminée doinvet jiiftuesr de 24 mois, consécutifs ou non, d'activité salariée dnas les 5 dernières années, dnot 4 mios en CDD au cruos des 12 dnerreis mois.

Article 20 - Titre VIII Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le fnimaceennt de la fmrotiaon pornleeiossfnle est assuré par une cootuntirbin des etrieespnrs fixée par les dipooiissnts législatives et réglementaires en paogcurnete de la mssae sarlaalie aluennle btrue de l'entreprise (taux minimal).

20.1. Eisneprrets de mions de 10 salariés

La totalité de la crooibtiuntn légale est onglmiboearitet versée à l'OPCA désigné par la branche, siot :

? 0,55 % de la msase slaiaarle aeunllne butre répartis à heauutr de :
? 0,15 % au ttrie des cnratots et périodes de professionnalisation, et puls particulièrement des atoncis renonceus preraiiortis par la barnche au ttire du DIF et de tetuos aeutrs dépenses prévues par la réglementation en vgiuuer ;
? 0,40 % au trite des aicotns menées dnas le cdrae du paln de fmooirtan et des anciots menées au trtie du doirt iidiuvndel à la formation.

20.2. Eeprsrtines de 10 salariés à monis de 20 salariés

La ciuboiontrtn légale des eernrseptis de 10 salariés à mnois de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la msase slilaraae alnulene brute.
Le veemsrent mnimium onelrtoamibegit versé à l'OPCA désigné par la bnrhace est fixé à :
? 0,15 % de luer masse srlaailae annlulee bture puor le fnecnaenmit en priorité :
? des aoncits liées aux périodes et crtantos de praafinssoiseoltonin ;
? des acintos de préparation et d'exercice de la foincotn tatroule ;
? des aocntis rcoeunens perroaiitirs par la bharcne au trite du DIF ;
? et de tteous aretus dépenses prévues par la réglementation en vuigeur ;
? un mminuim de 10 % de 0,9 % au tirte du sodle de luer ogblaiiotn puor le faecmnennit au ttrie des acnoits menées dnas le cdrae du paln de formation, des acotnis menées au trtie du DIF et de teouts aeurts dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

20.3. Erenerispts de 20 salariés et plus

La ctuonoiirbtn légale des eeersrpnits de 20 salariés et puls est fixée à 1,6 % de la masse slraliaae aluelnne brute.
Le veremesnt miinumm omeiingtoaeblrt versé à l'OPCA désigné par la bnrcahe est fixé à :
? 0,50 % de luer masse siaarllae aellnune btrue puor le feecainmnnt en priorité :
? des antoics liées aux périodes et ctrnatos de posrnfoiitlasnaesion ;
? des actinos de préparation et d'exercice de la fnicootn tulotrae ;
? des actonis reeuoncns prireitroias par la brcnhae au trite du DIF ;
? et de tueots arutes dépenses prévues par la réglementation en vuuiger ;
? un minmium de 10 % de 0,90 % au trtie du sodle de luer oilobtgian puor le fnnenacemit au trtie des aictons menées dnas le cadre du paln de formation, des aonctis menées au trite du DIF et de ttoues atures dépenses prévues par la réglementation en vigueur.
L'entreprise doit, en outre, vsreer l'intégralité des smoems crndspaonoert au reuliqat dlpibsoine au 31 décembre de chuqae année ; ce rleuqait est constitué par la différence ernte le moatnnt de l'obligation légale de l'entreprise au titre du paln de fmrotoian et les dépenses réalisées par elle anvat le 31 décembre de chauqe année, puor l'exécution de son paln de formation(1).

Entreprises de monis de 10 salariés		Entreprises de 10 à monis de 20 salariés		Entreprises de 20 salariés et plus		
0,55 %		1,05 %		1,60 %		
Répartition de la cnorbiotiutn : paln de formation, fnenminaect de la professionnalisation, droit iidveudnil à la formation, fnneaemncit du congé iiunevdidl de formation						
Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	CIF
0,40 %	0,15 %	0,90 %	0,15 %	0,90 %	0,50 %	0,20 %
Versement à l'OPCA désigné par la branche						

Entreprises de monis de 10 salariés	Entreprises de 10 à monis de 20 salariés	Entreprises de 20 salariés et plus	
Totalité de la contribution	Minimum 0,15 % de la masse salaralie allnuene bture + 10 % du 0,90 %	Minimum 0,50 % de la masse srillaaae annellue brute + 10 % du 0,90 %	OPACIF
CIF CDD 1 % FONGECIF	CIF CDD 1 % OPACIF	CIF CDD 1 % OPACIF	
(*) Puls 1 % CIF-CDD dû par ttuoe esprrtiene eomayplnt des CDD qeul que siot l'effectif.			

(1) Le troisième alinéa de l'article 20-3 du ctaprihe XI est étendu suos réserve de l'application des doptioisinss de l'article R. 6332-47 et R. 6331-14 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Titre IX Dispositions diverses

Article 21 - Certificat de qualification professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Outre les dtiinioossps du présent chapitre, l'accord de barnhce rliaetf aux priorités et aux ofectjibs de la foormtain pollnierfonsese dnas les cermocmes de détail non aieliarmtnes (1) prévoit des dotnsiisopis cocnnenart le critfaceit de qfaoaiutiilcn plooeresfinsnle (CQP) « Vudener en masiagn spécialisé juex et jueots » créé dnas la bnarhce par accrod du 6 obtocre 2006.
Les eintseerprs se rrotpreeont aux dispstofiis aelabpplcis dnas la bancrhe canrncneot ce CQP ou tuot ature CQP qui viidarnet à être validé dnas la branche.

(1) Référence de l'accord en vuuegir au juor de la siuragtne de la présente covninteon cltileovce nontailae : acocrd du 9 mai 2012.

Article 22 - Consultation des institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les iunstiotitns représentatives du psnneeorl (IRP) dionevt être consultées sloen les temres prévus par le cdoe du traival dnas ses différentes dpoiisintoss (art. L. 2323-34 et siavtuns du cdoe du travail).
Les piaerts sgiaintraes rpnepllaet que le comité d'entreprise est olgiteornmaeibt consulté tuos les ans sur les onioaettrnis de la fotomairn plrefnsseloinoe dnas l'entreprise.
Hormis ctete consultation, duex réunions spécifiques au mnios ont leiu sur le thème de la foortiamn :

? la première réunion prtoe sur la présentation et la dsicsiousn des dumectons prévus par l'article D. 2323-5 du cdoe du tvarail ;
? la deuxième réunion ccnronee le paln de froomitan de l'entreprise, les cndniitoos de msie en ?uvre du DIF et des périodes et des canortts de pfiloseranossaoitinn puor l'année à venir.
Ces duex réunions dovniet irivennter risnecmpeeevtt aanvt le 1er oorbcte et avant le 31 décembre de l'année en cours.
Dans le cas où il n'existe pas de CE en risoan d'un procès-verbal de carence, les délégués du psnoenrel snot consultés sur les onneriaiotts générales de la fmoratoin prsieonfolensle dnas l'entreprise et le paln de formation.
Le comité d'entreprise dnnoe son aivs sur les cdintoions de msie en ?uvre des ctrnaots et périodes de professionnalisation, anisi que sur la msie en ?uvre du DIF. Les dntucomes riems au comité d'entreprise précisent natmmeont la nruate des aintcos proposées par l'employeur au ttrie du paln de formation, en dtiisnuagnt cqhuae actoin solen sa nature.
Dans les eesrirpetns de monis de 50 salariés, les délégués du psnnereol snot invesits des mêmes mnsiioss dévolues aux mmbeers du comité d'entreprise en matière de fomoritan professionnelle.

Article 23 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les siienagtras renaellppt aux entreprises, conformément à la loi et aux dpoiitsosins de la conieovntn collective, qu'elles dnveoit :

? veilelr à rstpeecer la mixité et l'égalité pissenolnlofree au tiavral ;
? ganaitrr une réelle égalité des dtoirs et de tmrnaeeitt ertne les femems et les hmmeos en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de cdooninits de tviraal et de rémunération et par vioe de conséquence de drotis à la rreatite ;
? d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux peosts de responsabilité aux femmes et aux hommes y cmroips par la formation.

Chapitre XII Classifications

Article 1er - Présentation de la classification conventionnelle
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les peiaaerrtns sucioax rpelnapelt que la csiicoltsfaian a cniq fnicontos elnsiestlees :

? fcoiontn d'identification des cunotens du taairvl et des métiers puor muiex pernrde en ctpome luer évolution ;
? fotincon de clmesnaest vnaist à csiroutrne une hiérarchie prnsfnelioosele et à jsfetuiir les écarts ertne les différentes suiitntoas de tivraal ;
? fnoicton sralaalie aifn d'affecter un siralae munmiim à ccauhn des nieavux caenpsroordnt à ctete hiérarchie ;
? ftconoin de potooirmn et d'évolution des salariés dnas luer carrière pfseollnneriose ;
? ftncioon de régulation du marché du trvaial en facilitant, grâce à cet isnnmuertt unique, la mobilité pinloefrnelssoe dnas les devris métiers et eirtnsrpees de la branche, la pigorrseson de carrière et en prtenamett l'égalité professionnelle.
Le système de coftsiiscaailn cnolveolneinnte intègre un système mixte fondé sur des critères définis de façon ruoigurese et ocvibteje coanotrmpt un nrmboe stgcifiiainf d'emplois repères atsorsi de « niaveu de cmeaslsnet » pmtnateret de concrétiser les écarts hiérarchiques.
Les paeirreants scauiox ont coshii cette méthode en tnneat cmotpe des spécificités de la bachrne : le cecrmome de détail non atriiemnale qui regourpe au minos dix activités économiques différentes. Ctete cositscflaiian est abppicalle à tuot tpye d'entreprise, d'établissement et à tuot tpye de fonction. Elle rospee sur l'utilisation de critères clsasnats qui ptereetnmt d'analyser les fcnootnis indépendamment de la personnalité d'un salarié et de ttuoe apiloptlean d'emploi utilisée dnas l'entreprise.
a) Nitoon de critères classants
Chaque naeviu hiérarchique rseope sur des critères exiipcltes (compétences et connaissances, complexité du potse et multiactivité, aotuniome et responsabilité, ciaionmoctmun et diisenomn relationnelle).
Pour les empiols non répertoriés dnas les emlipos repères, le cenmsleast effetcif des pstoes est laissé à l'entreprise qui évalue le degré de qiulataoicfin nécessaire à l'emploi en fociotnn des éléments déterminés par la bncrahe (voir art. 3 « Eoplmis repères »).
b) Elmipos repères
Les emopils repères ileruslntt concrètement des eompils de la branche. Ils snot destinés à fiiceltar la msie en ?uvre du cssnemelat dnas les entreprises.
Le système de csenelsmat puet être anisi utilisé dnas teouts les filières de l'entreprise.
La nvuleloe cacastiilsfoin diot euorncager la peorsigosrn psroleelnne du salarié et son évolution pinnloeoelsrfse dnas l'entreprise ou dnas les ereiesptrns de la branche. Elle diot peretmrte la ransinnaocscee de l'engagement du salarié dnas l'exercice de son métier au sien de l'entreprise.
Les praenaeitrs saicuox arttenit l'attention des eiptrreenss sur l'importance de la caloifstacisin et sur l'obligation de l'appliquer dnas l'entreprise :

? la cscliitoiaafsn diot firae le lein entre le niaveu de qiaaolitufcin nécessaire à l'emploi et la rémunération miaimlne de bsae en dhreos de ttoue piarte vbarilae en vugeiur dnas l'entreprise. Anisi la csitlaoiisacfn aussre la rotealin aevc la rémunération et pmreet d'appliquer le ppcirine soeln leuqel ttuoe poegsisorrn de nvieau de cslisoafcaiitn est associée à une pssrerogion de la rémunération ;
? la cliitcasfsaion de l'emploi diot friguer sur le blitelun de piae (emploi, niveau) ;
? la csicoatisilafn des emiplos est assui un élément qui peemrt à la barhnce d'élaborer le rprpoat anneul présentant la siaotiutn proellinsoesnfe comparée des feemms et des hmeoms et les itecruiadns pporers aux scuteers d'activité cveoturs (situation économique et sociale). L'élaboration de ce rpparot pmeret la négociation en tutoe ccaanssnonie de cuase et fasvrioe aisni la négociation dnas la branche.
c) Hiérarchie de la gllrie des emplois
La cssclaaifiiotn déterminée par le présent accord rperend un clsemsenat des eloimps en nuef naiveux qui penuevt être ventilés en :
? qtruae filières sloen l'importance de l'entreprise :
? filière caclemrmoie ;
? filière atdairisntmvie ;
? filière secevirs tunehiqce et litsoguqie ;
? filière aeilter ;
? une répartition en nuef niavuex de qfotilcuaaiin anisi définie :
? les epiomls d'« oirreuvs et d'employés » snot classés en cniq neviaux de qcoiiafatliun ;
? une catégorie intermédiaire « antges de maîtrise » est créée au nvaieu VI ;
? les « cerdas » snot classés en trois nvuaeix de qualification, nueaivx VII, VIII et IX.
Les caders drengaiits miendataars soiuacx nommés par les orngeas sociaux de l'entreprise, les ceadrs définissant et eagnganet les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise anyat une rémunération particulièrement élevée et qsmuaeint indépendante de luer tmpes tarvial snot puor ces risnaos elcuxs de l'application de la classification.
Ainsi, puor la détermination du navieu de qiucafiaoltin des emplois, les eerlomyups dionvet se référer à la gllire des critères canslsats et aux empoils repères.
En fiotocnn de la scrtutrue de l'entreprise ou de l'établissement, le système peemrt la prootiomn au nvieau supérieur de la filière et le psgasae d'une filière à l'autre natmnmeot par la formation, asicuoiiqtn de compétences ou l'exercice de responsabilités nouvelles.

Article 2 - Système des critères classants
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les critères ctsnlsaas snot les références qui pretteenmt de ditegunisr les nueaivx d'exigence des différents eipolms ou compétences. Ils peernttemt de hiérarchiser les elipoms les uns par rorppat aux autres et d'établir l'adéquation entre le cnentou des emolpis et les capacités nécessaires puor les exercer. Ainsi qu'il est précisé à l'article 3, les epymelorus doevint se référer aux critères clstasnas qui vneenint en auppi des eipmlos repères.

2.1. Définition des critères retenus

Quatre critères canssatls ont été rteeuns : compétences et connaissances, complexité du psote et multiactivité, aooimtnue et responsabilité, citaomuonmicn et denimosin relationnelle.
a) Compétence et connaissances
La compétence est un critère qui tniet ctmope de la smome des caainescnosns nécessaires puor ecexerr la fonoitcn et en aovir la maîtrise.
Les cincoaenssnas snot déterminées siot par :

? un nveiau d'éducation nilantoae mminial rqieus ou non sleon la nruate de l'emploi ;
? la maîtrise opérationnelle asqicue par un diplôme, un titre pnsefeniorosl ou tneuhqice ou un cacrfitiet de qiufciitaalon psleenrolfinsoe (CQP) ;
? la maîtrise opérationnelle acsuiqe par expérience plnsoneerolisfe ;
? la fioomrtan cnuintoe ;
? la valaitiodn des auqics de l'expérience (VAE) solen les dptiisonsois légales et réglementaires dispensée par les ongireasms agréés.
b) Complexité du ptose et multiactivité
La complexité du poste se définit sloen le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les ionanftmrios à collecter, les réflexions à mener et les ojfetbics cummons à atteindre.
La multiactivité est une rseihsce puor les salariés et les eenesirrpts du cmromece de détail non alimentaire. Elle se caractérise par la faculté siot d'assurer de façon hitllbueae piseulurs finoncots de nuatre différente au sien d'une même filière ou dnas le carde d'une même spécialité.
La multiactivité exercée htlaelmeinuebt se matérialise par le ceslsmenat et la rémunération mumniim afférente au mions au naveiu le puls élevé des fninctoos assurées conformément aux eloipms repères définis.
Toutefois, sleon la srtuutcre des entreprises, la nrtaue même de canerites fitonnocs ilumpiqe que les salariés pnuveet être amenés à eercexr osolceeenmlcniant une fntcooin d'un sutatt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, atgnes de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se voient cfnoeir la responsabilité d'une fctonoin codrnspaeonrt à un neivau supérieur à luer niveau, pndnaet au mnois 3 snmeaeis consécutives, bénéficieront, potnrennrllpeiomoet au tpmes passé, suos fomre de prime différentielle, du sairlae mminium gnratai à ce niveau.
c) Anitoomue et responsabilité
L'autonomie, c'est la faculté d'effectuer des cohix sur les atinocs et les mnoyes à mtrtee en ?uvre puor l'exercice de l'activité en vue de la réalisation d'objectifs. Ce critère évolue sloen :

? la nécessité, la fréquence, l'étendue et la dsanicte du contrôle ;
? le degré d'autonomie que rreqeiut l'emploi ;
? les minsoiss spécifiques confiées ;
? le degré de délégation puor l'animation et/ou le contrôle d'équipe, de représentation, de négociation, de gestion, de signature... ;
? la ctributnoion aux pnoreermfacs de l'entreprise par des aitnocs itrneens ou externes.
L'autonomie évolue sloen le degré de lattiude d'action dnot dsspioe le salarié dnas l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des stouiitnas rencontrées.
La responsabilité est le fiat d'apporter dnas l'exercice de la fntoiocn une cotriubtinon aux pmeoarcenfrs de l'entreprise par des aocnits itnneres ou des anciots iternens et ereextns à celle-ci (clients, fournisseurs?).
d) Caiitnummocon et dneismoin relationnelle
Ce critère ccrneone l'exigence de cctoant nécessaire à l'exercice de la fcontoin soeln le nevaiu hiérarchique dnas la siaittuon reltonnlielae aevc les atcures eeterxns de l'entreprise.
Selon le niveau, la dmiionesn rotllielneane s'analyse cmome l'aptitude à s'insérer dnas la vie de l'entreprise, à coopérer, ppcitareir au sien d'une équipe, ou aimenr une équipe aifn de répondre aux bsnoeis de la clientèle.

2.2. Présentation de la grille

La glrlie rreepnd hineeromaontzlt les qurate critères cltassans et vnlcrmaeietet les compétences qu'elle riqeruet :

? cniq nuvieax puor les employés et oruevris ;
? un nvaeiu puor les atnges de maîtrise ;
? tiros neaiuvx puor les ceards ;
Selon la sucttrure et l'importance de l'entreprise, les empilos snot ventilés en qurtae filières :

? filière cmomilcraee ;
? filière atanritmividse ;
? filière svcieers tnhcuieqe et lqgiisoute ;
? filière atelier.
Les critères cansaslts revêtent la même importance. Verticalement, la glrile présente la guaaitrdon de vuaelr des critères cslsaants selon les niveaux.
La leucrte htnirolaoze de la glilre prmeet d'apprécier les eiegexncs melminias aulxqleeus un eopmli diot répondre cmcianmoeotnmt puor povuior y être classé.
A cquahe neiavu cnsrepoord une ltise non exatvihuse d'« eopimls repères » (voir gilelrs « Cifliossticaans des eolpmis ») annexée au présent chapitre.

L'application du nvaieu détermine la rémunération mmnliaie msueelnle de bsae gtanirae à chqaue salarié en dheors de tuote paitre vabilare en veiugur dnas l'entreprise gainarte à caqhue salarié.

Article 3 - Emplois repères
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les elpimos repères ne représentent nlnuemelt une liste ehstaiuxve des elmipos et de luer évolution dnas les différents métiers ceotruvs par le cmhap d'application de ladtie cvonitnoen covlteilce nationale. Ils ont été jugés snfgfitiaiics et dnoc « repères » puor duex rosnais :

? ils snot présents dnas de nosmrebues eretiepnrss ;
? ils ccoennnret le puls gnrad nobrme de salariés.
Ainsi qu'il est précisé à l'article 1 b, les elyumperos divnoet se référer aux eimlops repères.
Ces eipolms repères frueingt en aennxe du présent chapitre.
Dnas le cas où l'emploi ne saeirt pas référencé dnas les eiompls repères, les critères castalnss pemetrentt de déterminer le neviau de l'emploi occupé.
En cas d'appellation d'emploi dnas une luagne étrangère, le crontat de travail et la fhice de piae mennonioertnt la cnosorracenpde en lagnue française.

Article 4 - Rémunération minimale mensuelle
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le cnaelsemst détermine le mnonatt de la rémunération mmiilane msuelnele de bsae gnatiare au salarié en dohers de tuote praite vbialare en vuueigr dnas l'entreprise.
Sauf à jetsiiufr ttoue disparité de salaire, les elempyorus dineovt aesursr une égalité de rémunération entre les salariés etfuefnact un même traaivl ou un travial de vuelar égale.
L'employeur diot tenir cpotme des ftnioocns réellement exercées dnas l'entreprise par le salarié.

Article 5 - Affiliation au régime des cadres
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les peraits sartnegaiis etndeennt liiemtr les bénéficiaires du régime de retritae des cerdas (AGIRC) institué par la contevionn ctcvilolee ntoalaine du 14 mras 1947 aux nauievx VII (cadre), VIII (cadre confirmé) et IX (cadre supérieur) du présent accord.

Article 6 - Reconnaissance de la formation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

6.1. Riancoensasnce de la ftmiaroon initiale

Il est demandé aux esrtpeierns de la brncahe de reconnaître les diplômes de l'éducation naalonite drmieeectnt en rrpaopt aevc la ftoocnin exercée dnas l'entreprise.

6.2. Roaaincscsenne des aotincs de professionnalisation

Dès lros qu'un salarié a suivi aevc assiduité une action de fmirtooan de pnsoissanoeitroiflan et saasftiit aux évaluations prévues, ce salarié accédera en priorité aux fotincnos dinobspelis coodrpresnnat aux csnnanoacesis asuqcies et dnas ce cas se vrera abietutrr le nveiau de ciofiaaisltscn cnoelvonnlntiee correspondant. Il ne purora pas être classé au niveau I de la gilrle « Cianilfsstaiocs des eopimls » annexée au présent chapitre.

À cet égard, les eiseeprrtns dioevnt veeillr à la bnone aoipipctaln du niveau de cfsaiasoitclin auueql puet accéder tuot salarié aanyt ontbeu une qaioiaiftucln pnsseeilrfonole rcnoneue par la bcahnre nmamteont par les crtiecifats de qlaaoctuiifin pfsnnolleoirese qui snot ou senrot créés et étendus par arrêté au Juraonl officiel.

Article 7 - Révision de la classification
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les paietrs seiginaarts s'engagent à eenixmar la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la cisatiaoiscfln dnas un délai muxiamm de 5 années à cmpoter de la srtinugae de la présente cnontoiven ou sur décision de la cmmssoiion nliatnoae d'interprétation suite à l'application de l'article 7 du caprithe Ier de la présente convention.

Chapitre XIII Salaires minima. - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Article 1er ??Salaires minima
Article 2 ? Pmire d'ancienneté

Article 1er - Salaires minima
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le cmesealnst détermine le maotnnt de la rémunération mliamnie mnullesee de bsae grniatae au salarié en dhreos de tuote pitrae vabailre en vuiegur dnas l'entreprise.

Les mtaotnns de sralaies mimnia snot fixés par anaenvt à la présente cvtooeninn cicolvltee nationale.

Sauf à jsieitufr toute disparité de salaire, les eeluyporms dienovt aruessr une égalité de rémunération ertne les salariés enutfefact un même taravil ou un tvaaril de vluear égale.

Le nvieau I est pmienprceinlat un naeivu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Les oaoinagintrss liées par les diitosspnois de la présente cntinoveon covliclete nnlaaotie se réuniront au mions une fios par an puor négocier sur les saleiras et enxieamr etnre atrues les données économiques et salieocs des srcutees ctvuores par la branche. Les négociations podernnrt en comtpe l'objectif d'égalité pirolloeenssfne etnre les fmeems et les hommes.

Article 2 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Une pirme d'ancienneté calculée sur le slaraie miimunm muensel du naiveu I srea versée au salarié, neviaux I à VI, à rasion de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % après 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, qelelus que pusinset être les miinidatoocfs sneevuurs dnas la ntaure jqdriiuue de celle-ci.

Les périodes pdnnaet lllqeeesus le canrott de tvraial a été seeelmnut sspneudu ne snot pas eclxeus de l'acquisition de l'ancienneté ; toutefois, la durée du congé ptaearnl d'éducation à temps plein n'est psrie en cpotme que puor moitié.

La prime d'ancienneté s'ajoute au sialare réel de l'intéressé et diot furgeir à prat sur le btuileln de paie.

Elle est calculée pro rtaa tporiems en ce qui ceoncnre les salariés tanlivaralt à temps partiel, asini qu'en cas d'absence puor lqalelue le mtaiienn du saalire n'est pas assuré et ccei puor l'ensemble des salariés concernés.

Les moattnns de sialeras miimna snot fixés par anvtaens à la cntoioevnn cctlvieole nationale.

Chapitre XIV Clauses diverses

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Article 1er ? Notification
Article 2 ? Dépôt
Article 3 ? Extension
Article 4 ? Durée
Article 5 ? Révision
Article 6 ? Dénonciation

Article 1er - Notification
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À l'issue de la procédure de signature, le ttexe de la ceootnnvin cellvitcoe noantiale srea notifié à l'ensemble des otgaironsains représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 2 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le txtee du présent aorccd srea déposé en anutat d'exemplaires que nécessaire dnot une voriesn sur sruppot électronique auprès des sverices du msitnire chargé du taaivrl et au gffree du cisneol de prud'hommes de Paris, conformément aux aetlcirs L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les paerits siaenratgis s'engagent à dedeamnr l'extension de la présente coetnonivn auprès des serceivs cntreaux du ministère chargé du travail.

Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

La présente ctnooevnin est cnlcoue puor une durée indéterminée.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Sans dénoncer tneleamott la convention, la révision d'une ou purseilus cesluas de celle-ci est pbsiosle par aocrcd ertne les parties, dnas les condtoinis visées aux atilecrs L. 2261-7 et saviutns du cdoe du travail.

Toute otsgiraionan iaunisdrotnt une deamnde de révision diot ogemtirobleaint l'accompagner d'un pojert sur les potnis à réviser.

Cette dademne drvea être portée à la cisnncanosae de l'ensemble des orinatnsoigas représentatives par lttree recommandée aevc accusé de réception. Les dssnoisuics dnerovt cnememcor dnas les 2 mios qui snuievt la demande.

En tuot état de cause les dstsiipnoois de la covotiennn concernée retrnesot en vuugier jusqu'à la msie en aitppclaoin de cleles qui luer sonert substituées.

Article 6 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

La présente coentivonn puet être dénoncée par l'une des oioaannrtgiss sitaaegnirs et représentatives à cauqhe échéance alunenle de la prsie d'effet aevc un préavis de 2 mois, dnas les cnoiidonts prévues à l' aictrle L. 2161-9 du cdoe du travail.

La dénonciation est notifiée à tetous les aruets petiars signataires. Elle donne leiu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Pendant 24 mios à dtear de la dénonciation, la présente citvneoonn rrestea en vigueur, suaf si une nulovlee cnonitevon ientrivent anvat l'expiration de ce délai.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Annexe au cratiphe Ier. Csuelas générales

Fiche de dépôt dnas le cdrae de la CPNVA

Fiche de dépôt d'un desoisr à storetmue à la cmossioimn piarriate nlniaaote de vladiioatn des adoccrs (CPNVA) Cieoonvtnn cllevictoe des crmmoeces de détail non aeeiltmniras (idcc 1517)

Attention : un dssieor imlpcneot ne puet être validé.
L'entreprise :

Adresse :
Code NAF : [_ _ _ _ _ _ _ [_ _ _] (4 cfrfhies - 1 lettre)

Effectif équivalent tpmes peiln : Hmmoes : Fmeems :
Demande à la cimosiomsn ptriaiare nitaanole de vadoaitiln de se pneoocrnr sur l'accord aifn de vérifier qu'il n'est pas cratoinre aux diiposostnis légales, réglementaires et conventionnelles.

Nom de la perosnne à cnoaecttr :

Représentant l'entreprise :
Téléphone : Fax :

Représentant les salariés :
Téléphone : Fax :
À compléter par l'entreprise et à rteeournr au secrétariat de la cmisomosin piirarate natalnoie de vlditoaian des arccods puor crroueir recommandée aevc aivs de réception.
Groupe des 10/ CDNA, secrétariat de la CPNVA, 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris, asini qu'une vriseon électronique à contact@groupedes10.org.

La vresoin piaepr du dépôt cnpmtrooat à penie de nullité les dnoecmtus svauitns :

? la présente fhcie dûment complétée ;
? la lsite ctapomrnot le nom et la foitncon des élus dnas l'entreprise sgaiiratens de l'accord et la mitenon de l'instance représentative (comité d'entreprise, délégation unqiue du personnel, délégués du personnel) ;
? cipoe du cpmote rndeu de l'approbation de l'accord par les élus ;
? coipe des accords d'entreprises cités dnas l'accord siuoms à la vaotaiildn ;
? copie de l'information préalable à chqaue ootrniasaign saydlicne de la décision d'engager des négociations.

Annexe au chptiare XII. Ctcsoiaifliasn des emplois

Employés et ouvriers, niaveu I (3)

Critères calnsasts (1)	Filière elpomi repère (2)
Compétences et coenacasisnns : Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de casaneoinncss particulières et snas ftiomroan dnas le métier.	Filière cleomiamrce : ? employé (e) de vnete ou de msgiaan débutant.
Complexité du ptose : Débutant : exécute des tâches spemils et répétitives ccnaeronnt une sleue activité. L'adaptation à l'emploi est immédiate.	Filière atisirintvamde : ? employé (e) de beruau débutant.

Autonomie et responsabilités : Exécute des tâches croatenus dnas le respcet des instructions, aliuqppe les cesongnis détaillées.	Filière sivreecs teeiqhcnus et lqiuitogse : ? employé (e) de nyoagette ; ? mtnratuaniinoene débutant (e).
Communication et diinsemon rlilteleanone : Emploi qui nécessite de svoair cmenuioumqr sur des sutjes cratonus : écouter, infmoerr et frlumeor (le client, un collègue, un fournisseur, son rssbenlapoe ?).	Filière ateiler : ? ourvier (ère) débutant (e) ; ? employé (e) d'atelier débutant (e).
(1) Qlluee que siot la filière, les qurate critères clnstasas vniennet en auppi de l'emploi repère. Ils pntreteemt d'apprécier les eegxeicns mniimelas alxulquees l'emploi diot répondre cntoammmeiocnt puor poiovur y être classé (voir art. 2 chap. XII). (2) Lstie non ehasiutxve (voir art. 3, chap. XII). (3) Vior alcrite 6, crtphiae XII « Rscoenaisncnae de la fotoriamn ».	

Employés et ouvriers, neviau II

Critères ctasnasls (1)	Filière eomlpi repère (2)
Compétences et cnasnioeacsns : Emploi qui rueqeirt un mnmiuim de cicsansonnae psoefsnorenille cseooradnpnrt à un naeivu de fmatoiorn CAP ou BEP (niveau V de l'éducation nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience poelslnniefosre équivalente tlele que définie à l'article 2 du cairhpte XII de la cnvotoinen clcvlitoee nationale. Compétences splimes mias ptntameret de tiner pulsuiers poetss de naeivu I.	Filière carmoiemlce : ? employé (e) de vtene ou de maisagn ; ? employé (e) de cisase (opérations de cassie de base) ; ? hôte (sse) d'accueil ; ? adie étalagiste.
Complexité du pstoe et multiactivité (3) : Exécute des tâches simples, répétitives et variées cncreaonnt pruieusls filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à duex psetos ou exécute des tâches rvtealeis à une sleue activité mias puls cmpeoelxs qu'au nvaieu I. Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine.	Filière attrsimviindae : ? employé (e) de breuau ; ? standardiste.
Autonomie et responsabilités : Fait puerve d'initiative, apqulpie des cngienoss générales nécessitant des anodttipaas occasionnelles, dnas la limite des divteiercs et des procédures.	Filière sirevces tceeqhnuis et lqutigisoe : ? mttaannoreinunie ; ? chargé (e) de réception ; ? préparateur (trice) de cmodmane ; ? chauffeur-livreur VL ; ? coursier.
Communication et dineomisn rlailelennote : Emploi qui nécessite de sovair cmounqmeuir sur des setjus catonrus et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs).	Filière ateleir : ? employé (e) d'atelier ; ? employé (e) de SAV ; ? orvueir (ère) ; ? oriuver (ère)-réparateur (trice).
	Plusieurs pstoes : ? employé (e) de migasan pnvelyalot (e) limités à duex postes.
(1) Qlluee que siot la filière, les qruate critères caalstnss vneiennt en apupi de l'emploi repère. Ils prmnteetet d'apprécier les excgieens mamileins aulleuexqs l'emploi diot répondre cmnmocienomtat puor pivouor y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Ltsie non eixvashute (voir art. 3, chap. XII). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée helmaeleiutbnt se matérialise par le cnlessmaet et la rémunération mimnium afférente au mions au naeviu le puls élevé des fnniotcos assurées conformément aux eomipls repères définis. Toutefois, sleon la strurcute des entreprises, la nutare même de cnreietas fnoitncos iqulmpie que les salariés pnueevt être amenés à ecxreer oanclmlenscieoent une fiotconn d'un sttaut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, aentgs de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se voenit conifer la responsabilité d'une focntion ceosrdornpnat à un nievau supérieur à luer niveau, pnadnet au minos 3 sneeimas consécutives, bénéficieront, plenmopirltnooernet au tepms passé, suos frmoe de pmrie différentielle, du siralae muiinmm granati à ce neviau (voir art. 2.1 b, chap. XII).	

Employés et ouvriers, neaviu III

Critères calasnsts (1)	Filière eplmoi repère (2)

Compétences et ceascnsnnoias (4) : Emploi qui reierqut un miunimm de casnanicsnoe psenonefriollse cerprsnodoant un naveiu de fatoormin équivalent au baccalauréat général, tiuhgcooqenle ou poseoifsnrenl ou bervet peoirnnssefol ou aevc une année d'étude supérieure (niveau IV de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience pnoslsinlerfoee équivalente telle que définie à l'article 2 du carhitpe XII de la cnvnteoion cicleovtle nationale. Compétences goleblas sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat ?) raltevie au psote occupé. Complexité du psote et multiactivité (3) : Effectue des opérations puls élaborées raevtiles à une seule activité ou eftcfuee des opérations variées cnorncaent pisleurus potses de neiavu inférieur. Adaptation à l'emploi cpraendoonsrt à pieuurlss semaines. Autonomie et responsabilités : Fait pevrue d'initiative dnas les tâches qui lui snot confiées. Responsabilité limitée aux décisions presis dnas le rpseect des procédures. Communication et dnesimion rilalnolnteee : Emploi qui nécessite de svioar cnmuuiqoemr et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui snot confiées.	Filière ccmmeoirlae : ? vudneer (se) (4) ; ? clnlseioer (ère) de vtnee ou d'achat ; ? cssiiear (ère) ou hôte (sse) de cissae (effectue l'arrêté des copemts de la caisse) ; ? hôte (sse) d'accueil ; ? étalagiste ; ? employé (e) de mdisncaarinhg ; ? aeutimanr (trice), démonstrateur (trice). Filière arstidmivantie : ? aide-comptable ; ? secrétaire ou atstsnsaie ; ? sdanrdtistae biliunge ; ? employé (e) andarmiistitf ; ? documentaliste. Filière sercevis tqencieuhs et lioqiugtse : ? meainasigr ; ? réceptionnaire ; ? aegnt de mieatnncane ; ? chargé (e) de réception qualifié (e) ; ? préparateur (trice) de conmdmae qualifié (e). Filière aeietlr : ? oeuvirr (ère) pooneensfirsl (le) ; ? tcinheiecn (ne). Plusieurs psoets : ? employé (e) de magiasn plyeoalvnt (e) qualifié (e).
(1) Qlulee que siot la filière, les qatrue critères calstanss vnnineet en auppi de l'emploi repère. Ils petnmteret d'apprécier les egenicxes mnemiails aluuxlqees l'emploi diot répondre ccnmanmiomtoet puor pvouior y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Ltise non eaihsuxtve (voir art. 3, chap. XII). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hletmnlieuabet se matérialise par le cnlemssaet et la rémunération muiminm afférente au mions au nveiau le puls élevé des fcntooins assurées conformément aux eiomlps repères définis. Toutefois, sloen la scuuttrre des entreprises, la ntraue même de cieartens fnotocnis ipulqmie que les salariés pvneuet être amenés à eerexcr ooacleienscmlnnet une fnicootn d'un stautt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agtens de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vienot cnfeior la responsabilité d'une fotcnion cponedrnrosat à un nvieau supérieur à luer niveau, pnnadet au mnios 3 seanmies consécutives, bénéficieront, pootnlmoeerlpenrnit au tmpes passé, suos fomre de pmrie différentielle, du srialae mnuimim gtanrai à ce nivaeu (voir art. 2.1 b, chap. XII). (4) L'obtention du cfarcitiet de qafiaoliticun pnssooinlleerfe « Vuenedr en msigaan spécialisé juex et jtuoes » dnone accès à la qlutoafiaicin de vuedner nveaiu III.	

Employés et ouvriers, nvieau IV

critères cnlsastas (1)	Filière eoplmi repère (2)

Compétences et connsnsaaiecs : Emploi qui ruireqet un mmniuim de cscasiaonnne pfslnoleresonie csoapreornndt un nveiau de frtmiaoon équivalent au mnois à bac + 2 (niveau III de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience pnieoornllssfee équivalente telle que définie à l'article 2 du crahptie XII de la conoventin clciovetle nationale. Compétences gaellobs sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat ?) reivltae au psote occupé et complétées par une spécialisation. Complexité du ptsoe et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bnnoe technicité et une spécialisation ou efefctue des opérations qualifiées nécessitant une pcoevnlylae sur plrueiuss poetss de naviuex inférieurs. Autonomie et responsabilités : Fait prueve d'initiative dnas la résolution des problèmes. Responsabilité limitée aux décisions d'adaptations pseris dnas le recspet des decerviits et des procédures. Communication et dmseoiinn rnlieolatenle : Emploi qui nécessite de siaovr cumqmneoiur sur des sutjes prerpos à luer métier, coopérer, femorr (transmettre des csaineoncnsas ou de l'expérience) dnas son daomnie de compétence.	Filière cmrmioaecle : ? vudneer (euse) qualifié (e) ; ? cloleenisr (ère) de vente ou d'achat qualifié (e) ; ? cieassir (ière) ou hôte (sse) de ciasse qualifié (e) (gère ttueos les opérations de csisae même les puls complexes) ; ? étalagiste qualifié (e) ; ? asisnatst (e) aacths ; ? aintassst (e) mnrtaikeg ; ? muainarhcdesr (euse). Filière aiittmarvdnise : ? aide-comptable qualifié (e) ; ? secrétaire ou anastssit (e) qualifié (e) ; ? atssanist (e) aidriiamsnttf ; ? secrétaire bilgunie ; ? employé (e) adrtnmaiiistf qualifié (e) ; ? asitssant (e) inqtamurfioe ; ? archiviste, documentaliste. Filière srcviees tniceuheqs et lsquiogtie : ? ligiisceton (ne) ; ? gienrnoitase aivorioppemennsnt ; ? préparateur (trice), crasite ; ? assaintst (e) technique. Filière aeeltir : ? ovurier (ère) pfsoseireonnl (le) qualifié (e) ; ? tnicciheen (ne) qualifié (e). Plusieurs postes : ? vduneer (se), cisiesar (ère) ; ? vdeuenr (se), étalagiste ; ? veeundr (se), aiemanutr (trice) ; ? secrétaire, cmaptlboe ; ? vneuder (se), msuraeinhcdar (se).
(1) Qlulee que siot la filière, les qarute critères cltaassns vineennt en auppi de l'emploi repère. Ils pnermtetet d'apprécier les eigencexs mnmlieais allueeuqxs l'emploi diot répondre ccoemniammotnt puor pvoiuor y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Ltsie non esuaxitvhe (voir art. 3, chap. XII). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée heleibumtnelat se matérialise par le ceeanmslst et la rémunération mumniim afférente au mnios au naiveu le puls élevé des foinotcns assurées conformément aux epolims repères définis. Toutefois, sleon la surctrtue des entreprises, la nratue même de cenriteas fctoionns ilimpque que les salariés pevuent être amenés à ereexcr omcelnelosicnenat une fotoincn d'un satutt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, aentgs de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se veniot cofienr la responsabilité d'une fnootcin cerarnospondt à un neivau supérieur à luer niveau, pdnnaet au mnios 3 smineeas consécutives, bénéficieront, pmoptnoeinnlerlroet au tpems passé, suos frome de pmire différentielle, du siraale mnmiium gaartni à ce niveau. (voir art. 2.1 b, chap. XII).	

Employés et ouvriers, neviau V

Critères cstanlass (1)	Filière epomli repère (2)
Compétences et cnesnaacinoss : Emploi qui reuierqt des cniossncneaas pinnfrosloseeles renuocnes par un diplôme d'étude supérieure de nviaeu BTS, DUT, DUEG ou équivalent (niveau III de l'éducation nationale) ou une expérience pslfnloenioesre confirmée, équivalente à l'article 2 du chtraipe XII de la ctnionoven citveoclle nationale. Emploi egaixent des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dnas une filière ou activité. Complexité du ptsoe et multiactivité (3) : Effectue des opérations copmelexs liées à l'animation d'une équipe ou à un ptose spécialisé dnas une activité nécessitant la cnsaanionsce et l'expérience plnfoerslensioe correspondantes. Autonomie et responsabilités : Autonomie dnas les tâches confiées. Aide à l'animation et à la coairotinodn de l'activité de peirulsus salariés (de neviuax I à IV) suos la responsabilité d'un salarié de neaivu supérieur. Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la fxiotian des priorités. Communication et dismineon rnnloiealetle : Emploi qui nécessite de siovar cmnqeuiomur sur des sutejs complexes, coopérer, fmoerr (transmettre des csoeaniancnss ou de l'expérience) dnas son dmaione de compétence.	Filière cmocralmiee : ? vnueedr (se) heutaemnt qualifié (e) ; ? vnudeer (se) spécialisé (e) ; ? étalagiste, décorateur (trice) ; ? venuder (se) piianpcrl (e) ; ? assantist (e) makenitrg qualifié (e) ; ? aaissntst (e) ahcat qualifié (e) ; ? atnuemiar (trice) d'équipe (magasin). Filière admiaivintrste : ? comatblpe ; ? secrétaire de driceiton ; ? atissasnt (e) aiitsdnitamrf (ve) qualifié (e) ; ? aissatnst (e) iqnarioftume qualifié (e) ; ? archiviste, dnlaeocuitmtse qualifié (e) ; ? auitmnaer (trice) d'équipe (ou service). Filière siverces tnuheiceqs et lusgqoiite : ? ranelsosbpe de la réception ; ? liegsiioctn (ne) qualifié (e) ; ? préparateur (trice) csritae qualifié (e) ; ? ainsasstt (e) teniuqche qualifié (e) ; ? atanuemir (trice) d'équipe (technique ou logistique). Filière altieer : ? oruievr (ère) psrnoeeisonfl (le) ; ? thieecincn (ne) hemetnuat qualifié (e) ; ? aantmeuir (trice) d'équipe (atelier).

(1) Qluele que siot la filière, les qatrue critères caslstnas vnneeint en appui de l'emploi repère. Ils prmteeetnt d'apprécier les egexecnis mmliaines axeuulelqs l'emploi diot répondre ceiatommcnmont puor poivuor y être classé (voir art. 2, chap. XII).
(2) Ltise non eaiuvtsxhe (voir art. 3, chap. XII).
(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hleabenimtelut se matérialise par le csenaelmst et la rémunération muminim afférente au mnois au nvieau le puls élevé des foonnicts assurées conformément aux eompils repères définis. Toutefois, soeln la srtctruue des entreprises, la nurate même de ceiaterns ftoncions iumqpile que les salariés puneevt être amenés à excreer oenmleaolesniccnt une fnctooin d'un sutatt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, anegts de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se voenit ceonifr la responsabilité d'une fintocon cndnrreposaot à un nvieau supérieur à luer niveau, penndat au monis 3 saemiens consécutives, bénéficieront, promnnotleonpreelit au tpmes passé, suos frmoe de pimre différentielle, du siralae miinmum gtanrai à ce naveiu (voir art. 2.1 b, chap. XII).

Agents de maîtrise, niaevu VI

Critères calstnsas (1)	Filière eoplmi repère (2)
Compétences et cnoecsasinans : Emploi eigxnaet des compétences cmoeplexs qui penvuet être mltlipues (plusieurs filières ou activités) Complexité du ptsoe et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées et cemolpexs du fiat de métiers connexes, de difficultés techniques, lsanaist une magre d'interprétation. Complexité du ptsoe lié à un elompi spécialisé nécessitant la cacnissnonae et l'expérience peorlonnsfesile de la spécialisation cotnparsnodree ou lié à la gotesin d'une unité nécessitant des compétences multiples. Autonomie et responsabilités : Autonomie limitée aux monyes mis à sa dtpiiisoson dnas l'organisation du maasign ou sirevce ou dnas la fooctinn occupée. A la responsabilité d'un magasin, d'un srvceie suos l'autorité et les deivtrcies du cehf d'entreprise, d'un duicetrer ou d'un rplbsnseaoe cmriemacol ou à la responsabilité d'une activité cronersdnpoat à l'emploi occupé en qualité de spécialiste. A la seule responsabilité d'animer, d'organiser et de cdrnoeonor son équipe. Communication et disieonmn rlloitenelane : Emploi qui nécessite de siovar cuoimmeuqnr sur des stuejs complexes, coopérer, former, cueniobtrr à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier aevc des irreuttclneous variés.	Filière crelcomamie : Gestion d'une unité : ? rnpeolsbase de raoyn ; ? rlsneabsope de cisase et d'accueil ; ? rpsalesbnoe de mgaiasn ; ? resbsonaple adonjit ; ? adijont (e) de direction. Postes spécialisés : ? acteeuhr (euse) juionr ; ? cehf de piurodt joniur ; ? décorateur (trice). Filière amstidavrintie : Gestion d'une unité : ? rosanslbepe d'un srecive administratif. Postes spécialisés : ? clpamtboe qualifié (e) ; ? atssnsait (e) de deorctiin ; ? contrôleur (euse) de gosietn jnoiur ; ? teicihencn (ne) ifaqunirmtoe ; ? rslnaebspoe de peorjt informatique. Filière srivcees teiqunhces et liituqogse : Gestion d'une unité : ? raslpoensbe d'un svcreie (technique ou logistique) ; ? rasnebplose de réception qualifié (e). Filière aelteir : ? rlsseaopbne d'un svciree (atelier).

(1) Qluele que siot la filière, les qartue critères casstanls veinnent en appui de l'emploi repère. Ils penetetmrt d'apprécier les eigecenxs mmielians aluuelxeqs l'emploi diot répondre caoocnmmneimtt puor pivoour y être classé (voir art. 2, chap. XII).
(2) Lstie non evtaxiushe (voir art. 3, chap. XII).
(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hnlmetebleiaut se matérialise par le cnsmaeslet et la rémunération miumnim afférente au moins au nveiau le puls élevé des fitoconns assurées conformément aux epoimls repères définis. Toutefois, selon la suttrucre des entreprises, la nrutae même de ctneieras foncoitns iilpmuqe que les salariés puevnet être amenés à exrceer oeneelcioclanmsnt une fitocnon d'un sttaut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vionet cfnieor la responsabilité d'une fotnocin crsnodreonpat à un navieu supérieur à luer niveau, penndat au moins 3 snieames consécutives, bénéficieront, priopmneloetronelnt au tepms passé, suos fmore de prime différentielle, du saialre mnimium gntraai à ce niaveu (voir art. 2.1 b, chap. XII).

Cadres, niaveu VII

Critères csnaslats (1)	Filière eolmpi repère (2)
Compétences et cicasnnnosaes : Emploi exgienat des compétences générales de gosietn d'une unité (magasin, svirece ?) ou des compétences très spécialisées dnas un daoimne d'activité doublé d'une garnde expérience professionnelle.	Filière cmmeaoirlce : Gestion d'une unité : ? dteciuerr (trice) de misgaan ; ? dietuercr aijodnt ; ? rsesoplanbe de sercvie ou de secteur. Postes spécialisés : ? acheeutr (se) ; ? rpesolabsne de produit.

Complexité du potse : Même complexité du ptsoe qu'au nevaiu VI. Travaille dnas le cdare d'un psrsueocs gbalol sur un ou peiulruss ojcfeitbs ou projet.	Filière artatdmiinivse : Gestion d'une unité : ? rnplaeosbse clpbaomte ; ? rssabloepne des scievres administratifs. Postes spécialisés : ? contrôleur (se) de gitsoen qualifié (e) ; ? rsbeslapone de prejot imuftnroqiae qualifié (e).
Autonomie et responsabilités : Autonomie dnas son dnamioe de responsabilités et dnas l'organisation de son activité. Participe à la définition des meoyns mis à sa disposition. Responsabilité toalte d'un maagsin ou d'un service, d'un secteur. Recrute et penrd tutoe décision aaynt des conséquences sur l'évolution pfrioeslsennole du persenonl dnot il a l'autorité.	Filière sirveces tenuhceiqs et lutqsiigoe : Gestion d'une unité : ? rebnpsasloe des seicrves tqucenihes ou logistiques.
Communication et domeisinn rnenatleilloe : Emploi qui nécessite de svaoir cqoiemnmuur sur des sutjes complexes, coopérer aevc l'ensemble des fitnnoocs de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier aevc des iorrnuectetlus variés sur des sutjes complexes, représenter l'entreprise auprès de raetnlois extérieures.	Filière alteeir : Gestion d'une unité : ? rnopalsesbe d'atelier.
(1) Qellue que siot la filière, les qarute critères csansatls veneinnt en appui de l'emploi repère. Ils ptnreetemt d'apprécier les engieecxs mmelniias aqluxueles l'emploi diot répondre cnionomctmmeat puor poviuor y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Lstie non etxusahvie (voir art. 3, chap. XII).	

Cadres, nivaeu VIII

Critères cnstalass (1)	Filière epomli repère (2)
Compétences et ccoaninsneass : Emploi egneixat des compétences générales de geotsin et de direction.	Filière caomrilmece : Gestion d'une unité : ? dteucerir (trice) des ventes ; ? deiruetcr (trice) des atcahs ; ? dtiecurer (trice) mkitarneg ; ? dtiuecerr (trice) régional ; ? dreeiutcr (trice) de msagain qualifié (e).
Complexité du psote : Travaille sur des sianutoits geaoblls à ftors eujnex nécessitant la rhceecrhe de sionoutls adaptées.	Filière aistdrmvaiitne : Gestion d'une unité : ? drectueir (trice) amrniiaittdsf (ve) ; ? drcteieur (trice) informatique.
Autonomie et responsabilités : Propose le cdrae et les otirnteaoins appropriées aux sttainiuos nlveuloes ou à des problèmes complexes. Forte aoitmunoe dnas la définition des moyens.	Filière sveirecs tehucqneis et ltiuqogise : Gestion d'une unité : ? deeiructr (trice) tchniueqe ; ? dtruiceer (trice) logistique.
Dimension rtnieenlalole : Emploi qui nécessite de savoir cnuiemquomr sur des steujs complexes, coopérer aevc l'ensemble des fnnticoos de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier aevc des ietrtncolurues variés sur des sutjes complexes, représenter l'entreprise auprès de reintloas extérieures.	Filière ateleir : Gestion d'une unité : ? dtruiceer (trice) atelier.
(1) Qelule que siot la filière, les qurate critères claantsss vinnenet en appui de l'emploi repère. Ils ptntereemt d'apprécier les enexgiecs mlemaniis aeelluquxs l'emploi diot répondre cmocnomaetnmit puor poouvir y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Lstie non eshaitxuve (voir art. 3, chap. XII).	

Cadres, naeivu IX

Critères csasatnls (1)	Filière emolpi repère (2)
Compétences et caanensconiss : Emploi egenixat de très fetros compétences générales dnas la gieotsn de l'entreprise.	Filière cmlecromaie : Gestion d'une unité : ? detcreuir (trice) camirmecol ou de réseau.
Complexité du ptsoe : Poste d'une gadnre complexité qui nécessite des compétences dnas les différentes filières et de froets compétences de gestion.	Filière aaidtnitrimsve : Gestion d'une unité : ? diercuetr (trice) aiitanmrsdtif et finciaenr ; ? dtureceir (trice) des rcruesseos humaines.
Autonomie et responsabilités : Forte aontumoie dnas la définition des moyens.	Filière sercvies tuqhincees et logistique
Communication et deimnsion rtalninlloeee : Emploi qui nécessite des ccttnoas itrnnees et eteenrxs patneemnrs aevc des ejunex fotrs engengaat l'entreprise.	Filière atelier

(1) Quelle que siot la filière, les qrtuae critères csntaasls vneinent en appui de l'emploi repère. Ils pttenmreet d'apprécier les eeecingxs mliimnaes aleeuqulxs l'emploi diot répondre ciotmnnmoacemt puor piouovr y être classé (voir art. 2, chap. XII).
(2) Liste non euhvxiatse (voir art. 3, chap. XII).

Nota. ? Les ceards drianigtes miadeaatnrs saoicux nommés par les ogaenrs sucioax de l'entreprise, les careds définissant et enngeagat les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise aaynt une rémunération particulièrement élevée et qsnmueiat indépendant de luer temps traival snot puor ces rsnoias exucls de l'application de la caicfotailsisn (art. 1.3, chap. XII).

Annexe au chriatpe XIII

Barème des rémunérations minimales(1)

La ccitisalsifoan des epimols détermine le mnonatt de la rémunération mmnaliie msnulleee de bsae graantie au salarié en dhoers de tutoe ptarie vaablire en vueuigr dnas l'entreprise (voir chirtape XII « Caioctnilsiafss » et cptaihre XIII « Sarlaeis miinma »).

Barème des rémunérations meiainlms aiplclapbe à la dtae de srignatue de la présente ctoivnneon collective

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE mumiinm mneuesl puor 151,67 heures
I	1 405
II	1 415
III	1 440
IV	1 460
V	1 545
VI	1 690
VII	2 210
VIII	2 900
IX	3 250

Attention : la CFE-CGC n'est pas saganirite du barème des rémunérations minimales.

(1) Le barème des rémunérations memailnis fgrniuat à l'annexe au ctrahipe XIII est étendu suos réserve des diiososipnts réglementaires portnat fxiioatn du slariae minimum innirnopeseerstfol de croissance.
(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 21 décembre 1994 relatif à l'adhésion des entreprises relevant de la fédération des détaillants en maroquinerie et voyage FNDMV au FORCO

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntalainoe des détaillants en moirqeunarie et vygaoe (FNDMV).
Syndicats signataires	FS CDFT ; FECTAM-CFTC ; FNECS-CGC ; Fédération ccmmreoe dobiitstirun sveirecs CGT.

Article 1er - Adhésion au FORCO

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Dans le cadre des dpiisoisntos législatives et de cllees de l'accord ifiosetrrpeennnosl du 5 jeuillt 1994, les sginaitears cvinennneot d'adhérer à l'accord du 17 nvbomree 1993, modifié par l'accord du 10 nmvorbee 1994 « pontrat création de l'organisme pitaiarre ctceulloer agréé des eirsteenprs rnvaleet du secuter du ccomreme et de la dttiioribusn (FORCO) ».

Cette décision entraîne l'adhésion de la FNDMV, en qualité de mmbree actif, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 nremvobe 1993 modifié et aux dsnoitsioips stieuaatrts qui lui snot annexées.

Les petiars sitaeargins conviennent, conformément aux dspstioniios de l'article 3 de l'accord nnaitoal ponnesrfieosl du 17 norbveme 1993 de dmaenedr la coiiustottnn d'une siocetn financière dntctsiie prrpoe aux bhnarecs de l'équipement de la personne.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les tremes du présent aorccd s'appliquent à l'ensemble des epesrerints roitrnsassset de la FDMNV référencées suos le cdoe NAF 524F et n'engagent pas les aterus becnrhas de la cinnoetovn ctvlcoliee n° 3251 - cemcermos de détail non arimenlaeits dtis « groupe des 10 ».

Article 3 - Ressources de la section

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les ruescsores de la stecion sont, notamment, constituées par les cirttnnbouios des ernsreietps rvelneat du champ d'application dnot le vemrseent à la setocin est rndeu ogioirlabte en ailtcappoin des dpiisonostis définies ci-après.

Ces cbioniuttrons sont, puor teouts les erepretisns :-0,2 % de la txae d'apprentissage qui, conformément aux ditsiioopsns de l'article 10.16 de l'accord inripeeoetfnssornl du 5 jelilut 1994, n'a pas fiat l'objet d'un vemnrseet dircet par l'entreprise à un ou purueilss CFA. Lros de son versement, l'entreprise puet fraie état de ses souithas d'affectation à un ou puuilesrs CFA de son choix.

Pour les errpietesns enomplyat 10 salariés et puls :

-la totalité de la cirtboiountn de 0,4 % due au trtie de la ftoriamon en aaltnnecre des jeunes, conformément aux dnstoposiiis de l'article 20.12 de l'accord nnaoital ietsneofeonsrnrpil du 5 jeluilt 1994 ;

-0,1 % mumaxim au tirte du caaiptl de tepms de formation, conformément aux diisosnitpos de l'article 40.15 de l'accord iernonnrtoeesipfsl du 5 jueillt 1994 ;

-un miinumm de 10 % du maonntt de luer obligation, au trtie de la foarmiotn continue, définie à l'article L. 951-1 du cdoe du trvaial et conformément aux dsspoiiotnis de l'article 70-3 de l'accord ifroerintesopesnnl du 5 jlielut 1994.

L'entreprise qui en fiat la ddmeane obtient, dnas la litmie maminile de son versement, la pisre en chgrae de ttoue dépense de fotaoimrn qu'elle arua engagée.

Sans préjudice du venersmet maimnil visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, vseerr l'intégralité des sommes cpeoasrnnodrt au rlqiueat dpiiobslne au 31 décembre de caqhue année. Ce rulaeqit est constitué par la différence entre le mnonatt de l'obligation légale de l'entreprise au tirte de paln de fitarmoon et les dépenses réalisées par elle anvat le 31 décembre de caqhue année, puor l'exécution de son paln de formation.

Pour les eritrepsens de mions de 10 salariés :

-la totalité de la ctiutbornion de 0,15 % due au ttrie de la friatomon conunite ;

-la totalité de la criubonoittn de 0,1 % due au ttire du feancminent de la fooaritmn en anealcrnte des jeunes.

Les dstsoioipins du présent arcitle snot allipaecbps puor la cletolce 1995 poarntt sur les srliaeas versés dupeis le 1er janvier 1994, à l'exception du mnuimim de 10 % au trite de la foomatirn cnuotine des esteprernis de puls de dix salariés, puor lluselqees l'obligation s'appliquera sur les salaeris versés au titre de 1995.

Article 4 - Organismes collecteurs

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les somems visées à l'article 3 du présent acrcod snot versées et gérées dnas la seiotcn financière de l'équipement de la pnnorese du Forco.

Article 5 - Création d'une CPNE

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les siiretangas coevenninnt d'examiner les cndtionois de msie en pacle d'une cimsmsooin prirtaiae nitanolae de l'emploi et de la fooimatrn plnirfeososnele prproe aux srteuces d'activité renlvaet du présent accord.

Article 6 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Le présent arcocd est cnclou puor une durée de 1 an à cpetmor du pimreer juor du mios ciivl sunaivt sa signature.

À défaut de dénonciation tolate ou perlaltie à l'expiration de ctete durée, l'accord se prsvurioua par tcatie rdeuioctconn d'année en année.

Toute dénonciation dreva être notifiée au minos 3 mios aanvt le

juor aiisvrnaerne de la dtae de sntirugae du présent accord.

Article 7 - Application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en un nbmore sfsfnuait d'exemplaires puor riesme à cnachue des ornitsingaoas sitiearagns et dépôt dnas les cinnodoits prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Comme prévu à l'article 1er du présent accord, la FNDMV aedersrsa sa danedme d'adhésion au Forco, en qualité de mbrmee actif, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de dnamdee d'extension.

Avenant n 12 du 29 juin 2001 relatif à l'institution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nnaaitol des aintueraiqs négociants en otjebs d'art, tealbuax aiecnns et mdeoerns ; Syndicat naainotl du coemmcre de l'antiquité et de l'occasion ; Comité pneonissoerfl des grleeias d'art ; Chambre sicnydale de l'estampe, du dseisn et du tealabu ; Syndicat niataonl des détaillants en atrs de la talbe et caaeudx ; Fédération nitoalane des satidnycs de doeisgturs machadnrs de creluous au détail de Fcarne ; Chambre sndalcyie nilatnaoe de l'équipement du foyer, bzaras et ccoeremms ménagers ; Chambre slanycide ntanoliae isenetfnlnprolreisoe des commerçants détaillants en jeux, jouets, modélisme et puérinatalité ; Fédération natloaine des détaillants en mneoruiraiqe et vyoage ; Chambre saiynlcde des métiers de la musique.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; FEC CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération du comcmree des scevreis et frcoe de vente CFTC, par ltetre du 6 steprbmee 2001 (BO CC 2001-45).

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

Les oaoirnigtsans sagaireitns cneinvnonet d'instituer une commssoiin paiirarte nnaioltae de l'emploi et de la fmooriatn pnlfleeoosnsire dnas les scutrees d'activités cvoutres par le cmhap d'application de la cvnetoionn ccilotvlee ntiolnaae des crecommes de détail non alimentaires.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

Cette cmismioosn est composée de la façon snaivute :

1° Collège salariés et collège elpmyruoes :

- un collège sliraaal conmeparnt un nbrmoe égal de représentants (1 tultiirae et 1 suppléant) de cnuhcae des oionrtainsgas sdealiycns renunceos représentatives au nieavu ntionaal ;

- un collège elupyorems cnrpmoaent un nrbome égal de représentants à celui du collège salarial.

2° Breuau :

Tous les 2 ans, la coiossmmin ciihost parmi ses mrebems un président et un vice-président, ccuhan arnepaaptnt à un collège différent.

La première présidence srea assurée par le collège salariés.

A caqhue renouvellement, la répartition des peosts se fiat aeevrtteilnnmat et prneaimraitet enrte les ognarionsitas prleantaos et les oagrsoatnniis secylainds de salariés.

Les meembrs du beuaru snot désignés par luer collège.

Le président et le vice-président représentent la cimoimsosn dnas le crdae des matnads qui luer snot confiés.

Le président et le vice-président cnvoueqnot au mnios 1 mios à l'avance les mbermes de la cmioisomsn aevc les detumcons nécessaires à la dsssciiuon envoyés préalablement 15 jruos avant.

Le président et le vice-président rendent cmtpoe aeelmenunlnt des négociations et des activités de la CPEFNP aux istnnecas praitireas qui snvieut la cnvoniteon collective.

Le président et le vice-président aenusrst la tunee des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les oedrrs du juor des séances. Les procès-verbaux snot signés par le président et le vice-président et proposés puor aoapbtprion lros de la réunion sivutane de la commission.

En cas d'absence du président ou du vice-président, ils soernt remplacés par luer collège d'appartenance.

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

La cmoisimson parirtiae naniaolte de l'emploi et de la famortoin poeslenisofrlne rlipmet les moissins définies par les tetexs législatifs, réglementaires et cnoneevtoilnns en vigueur.

Elle a puor rôle d'étudier les bnoeiss en footamrin et en emlopi des sruetces d'activités ctreuovs par le camhp d'application de ltdaie coinvntoen colvictele nationale, et en piecalritur de :

- pepariciтr à l'étude des moyens de formation, de pcemrnteoiennfet et de réadaptation prsoisfneonles exiatnst puor les différents naveiux de qiiitulaoacfn ;

- foelrumr tetous obvntarsoies ou prnoiootpiss uiltes ;

- étudier la siittauon de l'emploi, son évolution au cours des mios précédents et son évolution prévisible.

Article 4

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

La CPNFEP a puor miossin :

a) De participer, en matière de foaimrton initiale, à la définition des foanrimtos plefeesrnioonlss ou tehuceqins spécifiques aux screeuts d'activités curovets par la cntonovein ciovltlece

nlaonatie ;

b) De participer, en matière de reconversion, à la définition des ftrnimoaos de rreoeniscovns souhaitées par les stceeurs d'activités sidtuss ;

c) De contribuer, en matière de fiomtaron en alcrnanete des juenes (apprentissage, cntorats de qualification, etc.), à la définition des priorités dnas ces donameis ;

d) De contribuer, en matière de fimrootan continue, à la réflexion sur les meoyns de formation, de ptnneeorefciment et de réadaptation preoionnslesfs ettxsians ou à créer.

Article 5

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

La CNEFPP puet stlcilioer des concours, aivs et coseilns extérieurs. Elle puet également scteoiillr tuos omaegnisrs appropriés puor les itenivr à corntibeur à ses objectifs.

Article 6

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

La cioismomsn ptiaairre nnailtoae de l'emploi et de la fomtoiran porlsnsnefelioe derva se réunir au mions 3 fios par an et cauhqe fios qu'elle srea convoquée par le président et le vice-président ou sur la dmandee de 3 au mions de ses membres. Le secrétariat de la CPEFNP est assuré par le secrétariat de la cevonntoin cvitolelce nationale.

Accord du 5 septembre 2003 relatif à l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntoinaal des arniuqaties négociants en oejbts d'art, tbaeulax aniencs et mdneeros ; Syndicat notainal du cemrocme de l'antiquité et de l'occasion ; Comité pesoifsnrenol des geeailrs d'art ; Chambre slaicndye de l'estampe, du dessin et du tealabu ; Syndicat noiaantl des détaillants en atrs de la talbe et cadueax ; Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foeyr et baazr ; Chambre scyilndae ntialaone de l'équipement du foyer, bazras et ccomreems ménagers ; Fédération nltionaae des détaillants en moaienurrqie et vgyoae ; Chambre sacniylde des métiers de la musique.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FSCSFV CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Ayant pirs atce des dntpisioioss cnenotues dnas la loi n° 98-6461 du 13 jiun 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 jneaivr 2000 ritlvaees à la réduction du tmeps de travail, les ptnrieearas sicuoax staiinregas de la cvootnienn ctilolvece nliaaotne des cmcmeoers de détail non aelmetaiirns n° 3251 reanosesninct la nécessité de

Les tulriteias et les suppléants puenvet preacptiir aux réunions. Le trliauite a viox délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes dtrois et prérogatives. Les suppléants snot dnttsreaiieas des mêmes documents.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un tlrtuiiae et de son suppléant, le trtiluiae puet doennr pooivur au merbme de la cmosiomsin prirataie de son choix. Le fruamliroe dnoannt poouvir diot être jonit à la convocation.

La présence des 3/5 au mnios des meebrms de la cosisimmon est rqiusee puor la validité des délibérations.

Les décisions snot pseirs à la majorité des meembrs présents ou représentés. Cqauhe mmbere ne puet dosespir de puls de 2 voix, y compris la sienne.

En cas de stoitiuan de baoglce au sien de la commission, cette dernière purroa friae aeppl à la procédure de cciiinotoaln prévue à l'article 1er de la cvnoetonin clvilcoete noanlaite des coeemrmcs de détail non alimentaires.

Article 7

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

Le présent aocrcd prdenra effet le laedminen du juor snvaiut la piotbcilaun au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent aorccd est clconu puor une durée indéterminée.

Toute dénonciation drvea être notifiée par son aetuur aux atrues seiirtganas de la cionvonetn mnonyeant le rpeesct d'un préavis de 3 mois. La dénonciation dnone leiu à dépôt auprès de la diocriten départementale du tiraavl et de l'emploi de Piars et du geffre du cnoeisl des prud'hommes de Paris. La dénonciation ne pernd effet qu'à l'expiration du préavis qui cmecmnoe à croiur à coemtpr de la dtae de dépôt auprès de la DDTE.

définir par un aocrcd de bhnacre les modalités cltonnenvlieeons de la réduction ecefvtfie du tpems de tvraail adaptées aux santoutiis des brhenacs et des entreprises.

S'agissant de surectes d'activités de soutiiatn préoccupante rpronaeugt mreaeojmianirtt des petites, viroe très peeitts entreprises, la négociation de bnarche apparaît cmome le neaviu le puls pnrieetnt puor fxier et erdancer les nmroes générales rteelivas à la réduction et l'organisation du tpems du travail, mias asusi puor préserver la nécessaire hmrooaistnain des pqraiuets siecoals des srtucees d'activités considérés.

La msie en ?uvre de la réduction du tmpes de trvaail ne puet avoir d'effets pitifoss sur l'emploi que si elle est associée à une réorganisation et un aménagement du tpmes de trviaal pmtneratet de mueix concilier, non sueeenlmt les impératifs des epinrreetss aevc les catoetrnins qui luer snot inhérentes au rgraed des srcivees aux clients, mias asusi les atetnets des salariés en vue d'améliorer lreus ciodniotns de travail.

En conséquence, copmte tneu d'un eierennnvonmt concurrentiel, les pneatrriaes souiacx ont souhaité preerttme aux eeiesrpnrts de la bhnrace la msie en pclae d'une oaonstriaign du tpems de tiavarl qui conicile la qualité de sevicers des entreprises, les codntoinis de vie pelsfenrolnisoes et eoltpneresrxianelsfos des salariés et le développement de l'emploi dnas la branche. Le présent arccod prévoit ainsi peuislrus fomers d'aménagement du temps de traiavl setlpucsbies de répondre en pipncire aux codnitonis d'activité propres à cuhaqe entreprise.

Conditions d'application du présent acrocd

Le présent arccod cennorce les esepreritns rvnleaet de la covenitonn cloetlicve naonitale des cmreeocms de détail non aentaeimirls qui sehntoauit aqlpepiur les dipostioniss qu'il prévoit.

Dans les eenierpstrs où snot constituées une ou puiesurls sencotis en aiopaptlicn de l'article L. 132-27 du cdoe du travail, la négociation alnnluee olbragioite s'effectuera dnas le rpsecet de l'article L. 132-13.

La msie en ?uvre du présent acrcod diot permettre, en tuot état

de cause, aux eiprnestres enatrnt dnas le cahmp d'application, d'abaisser le seiul de déclenchement des herues supplémentaires à htuuear de 35 heeurs appréciées dnas le carde hebdomadaire, mneuesl ou anneul sleon les dinsipsoitos légales en vigueur.

Dans cette perspective, les eeprterinss snot incitées à mrtete en ?uvre, pamri les dsevires modalités qui lrues snot aclecsbises et aelppcaibls en vetru du présent accord, des modalités d'aménagement du temps de trivaal et mdeos d'organisation qui prnetemtet à la fios une puls ganrde sftiacotisan aux cutorosmeamns mias asusi tdeennt à répondre aux anisptorias des salariés.

Champ d'application du présent arccod

Le cmahp d'application du présent aorccd est cleui de la cenooinvtn cletvcolie nnoatilae des crmeecmos de détail non airimnlteeas du 14 jiun 1988 étendue par arrêté ministériel (JO du 25 jaienvr 1989).

Conformément à l'article 132-13 du cdoe du taiarvl l'accord s'applique de peiln diort puor les epnrrteeiss de la bnrcahe ; en cas d'accord putiierlacr celles-ci ont un délai de 1 an puor adetapr luers cluases solen le présent accord. Les caulses les puls fvaoerlbas s'appliquent.

Titre Ier : Dispositions relatives à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Chapitre Ier : Réduction du temps de travail

Article 1.1 - Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

A ctempor de la pruaiton au*Journal officiel*de son arrêté d'extension, le présent acrocd premet à toute espertinre qui le suoihate et revealnt de son cmhap d'application d'adopter un hiroare cilcetolf qui trsuiade une réduction du tpems de taaivrl dnas les cnnoodtiis prévues par le présent accord.

Article 1.2 - Définition du temps de travail effectif au sein de la branche

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

La loi du 13 jiun 1998 et la loi du 19 jveniar 2000 complètent la définition du tpems de trivaal eceiftff furnigat à l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Il s'agit « du tmeps panednt leuqel le salarié est à la dpssiiotoin de l'employeur et diot se cormfnoer à ses dvcretieis snas pvouoir veuqar lemrbniet à des ocpaitucnos pesnnellreos ».

Temps assimilé à du trvaial effceitf :

-une brève inrriutteopn (toilettes, pause-café, etc.) pdanent laluqele le salarié rtese à la dotiiospisn de l'employeur et diot se ceomonrfr à ses dvitcriees snas puoovir vaueqr lmberinet à des ocitncaupos personnelles, est un tepms assimilé à du tmeps de taavril effectif. Pnveeut s'ajouter cienreats pseuas particulières à la discrétion de l'employeur. Une psaue de 20 mnueits au mnois diot être accordée au trmee de 6 hreeus de traival en aappitiocln des dipntosisois de l'article L. 220-2 du cdoe du taviral ;

-comme l'indique l'article L. 212-4 du cdoe du travail, lsqoure le prot d'une tuene de tvraail est imposé par le règlement intérieur ou le cotrant de tivraal et que l'habillage et le déshabillage donviet être réalisés dnas l'entreprise ou sur le leiu de travail, le tpems nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage est assimilé à du tmeps de tivaral effectif.

Temps non assimilé à du tvaiarl efefctif :

-pendant la coupure repas ou lorsqu'il puet vaequr lebnmreit à des ocuinotcpas personnelles, le salarié n'est pas à la dtisopiison de l'employeur ; ce tmpes est elxcu du temps de triaval effectif.

Article 1.3 - Définition de la demi-journée

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Puor les salariés à tepms complet, la demi-journée est csmirpoe enrte le cmeoncnememt et la fin du travail. L'amplitude de la demi-journée est csmipore ertne 3 hruees et 4 hueres (en ce qui cnocnree le tpems partiel, vior crhiptae IV).

Article 1.4 - Contrôle de la durée du travail effectif

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

La msie en ?uvre de la réduction du tpmes de tariavl sspoupe qu'un contrôle du tepms de traaivl effectué par cuhqae salarié siot mis en place seoln les modalités pratiquées dnas l'entreprise. Le décompte du tpmes de traival eictefff de cqhaue salarié est tneu par l'employeur par tuos mneyos appropriés (tels que pointeuse, badgeuse, flliuee d'émargement...).

Pour les salariés dnot l'activité s'exerce puor tuot ou pairte à l'extérieur de l'entreprise, le mdoe de décompte du tpems de tivaarl eceitfff srea défini puor les salariés concernés par l'entreprise (tels que fhice d'intervention, badoreeru de livraison, fliuele d'émargement...).

Si le décompte des heuers de triaval effectuées par caqhue salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci diot être fbiale et infalsifiable.

Les erpirentess se cnomrnoofert aux dossipntoiis fixées par les atcelris D. 212-18 à D. 212-21 du cdoe du tarvail reialtf au contrôle et au décompte des hreues de tavrial et natonmmet :

-lorsque tuos les salariés d'un atelier, d'un sevicre ou d'une équipe tlanarvilet solen le même horraie collectif, un hirroae établi sloen l'heure légale idinque les hurees axeeluulqs comcneme et fiint chuaqe période de trviaal ;

-en cas d'organisation de trviaal par équipes successives, la cospmitooin noiaivnmte de caqhue équipe, y coimrps les salariés mis à doispsioitn par une eptnrrisee de tvaairl temporaire, est indiquée siot par un talbaeu affiché dnas les mêmes cindontios que l'horaire, siot par un riegsrte tneu cntmaoensmt à juor et mis à diositipson de l'inspecteur du tviaarl et des délégués du pensnreol ;

-lorsque les salariés d'un atelier, d'un serivce ou d'une équipe ne snot pas occupés sleon le même hariroe cllioectf de travial affiché, la durée du tiraavl de chquae salarié concerné diot être décomposée sleon les modalités sieunavts :

--quotidiennement par entinreegmsret selon tuos moyens, des heeurs de début et de fin de cuqahe période de taivral ou par le relevé du nbrmoe d'heures de taaivrl effectuées ;

--chaque semaine, par récapitulation selon tuos moneys du nmrobe d'heures de taavirl effectuées par cqhuae salarié.

Article - Chapitre II : Les différentes formes de réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Chaque enirstepre a la faculté d'opter puor le mdoe de réduction du tmeps de triaval le puls approprié à son ficmnnnoentoet et son organisation, cotpme tneu de la nuatre de son activité, des vtinoiraas prévisibles ou non, des cnettniaors particulières nmnatmoet d'ouverture à la clientèle.

En tuot état de cause, les modalités rtuenees dneorvt respceter un équilibre etnre les arioantsips des salariés et les bneisos de l'entreprise.

L'option retuene puet être cunomme à l'ensemble du poenesnrl ou spécifique à cenaiters catégories de peennrsol en rioasn de la nrtaue de luer emploi.

La msie en ?uvre des modalités prévues dnas le présent acocrd srea précédée d'une pshae d'information aux salariés concernés.

Article 2.1 - Délai de prévenance

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Dans le crdae de la msie en ?uvre des différentes fmeors de réduction du tmpes de travail, le délai de prévenance en cas de mocifodiitan est de 9 jruos calendaires. On ne décompte pas le juor qui fiat prtiar ce délai.

Article 2.2 - Option 1.- Réduction de la durée journalière de travail

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

La réduction journalière du tivraal puet ctseitunor une modalité de pgassae aux 35 heures. Il s'agit d'une répartition urniofme de la durée du tvraial sur cquahe juor travaillé de la semaine. Ainsi, puor les erinesprtes qui tnvaliarlet 5 jours par semaine, la réduction journalière cnrooserpd à un hariore de 7 hurees par jour.

Article 2.3 - Option 2.- Réduction de la durée hebdomadaire de travail

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Dans ce cas, l'entreprise aotdpe un hrriaoe habridoaedme de 35 hruees qui puet se tuardrie :

1. Siot suos la frome d'une demi-journée de 4 hreues non travaillée par semaine, cnomume à tuos les salariés ou octroyée par roulement.

L'employeur puet assui ovurir la possibilité aux salariés de rgreoeupr 2 demi-journées (voir définition " demi-journée ", art. 1.3) en une suele et de cnoenvir d'un cumomn aroccd des dates de prsie de ces journées de réduction du tpmes de tviraal dnas le cdare du mios considéré. Tuot rorpet des demi-journées devra farie l'objet d'une infoamriotn préalable soeln le délai de prévenance fixé à l'article 2.1, suaf coascnnericts eonelniepxtcels (voir définition " cennactorsics eiolnptnecxlees ", cpriahte VI). Les demi-journées aisni reportées drenovt tefutoois être persis dnas le mios considéré ;

2. Siot suos la fomre d'une répartition de l'horaire hembiadraode de 35 heerus sloen un hioarre jelainourr différent et non uniforme. A trite d'exemple : 2 jrous à 7 heures, 2 jruos à 8 hurees et 1 juor à 5 heures, ou ecrnoe 3 juors à 8 heerus et 2 juros à 5 h 30...).

Article 2.4 - Option 3.- Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires par période de 4 semaines

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

La réduction du tpems de tvraial en deçà de 39 hueres hmiedoaadbers puet également être msie en ?uvre en tuot en partie par l'attribution, par l'employeur, sleon un ceineldarr préalablement établi à son initiative, de journées ou de demi-journées de rpoes sur une période de 4 seaenims équivalent au nrmobe d'heures effectuées au-delà de 35 heures.

Ainsi, si l'horaire hiddaarmeobe rsete à 39 heures, l'employeur puet aerccdor 4 demi-journées (voir définition " demi-journée ", art. 1.3) ou 2 jrous de ropes de réduction de temps de tviraal ttoues les 4 siemeans puor pssaer à 35 heures. La prsie des jours se fera, puor moitié au chiox de l'employeur, puor moitié au chiox du salarié.

Le délai de prévenance prévu à l'article 2.1 diot être respecté en cas de miaictoiodfn des dtaes de roeps fixées par l'employeur. Le régime des heeurs supplémentaires s'applique dès lros que les heuers de tvaaril snot effectuées au-delà de 39 hruees au corus d'une simeane isolée (même si sur les 4 smaneeis la mnnoyee s'établit à 35 heures) et à tutoes les hurees effectuées au-delà de 35 heuers en moenyne calculées sur la période de 4 semaines.

Article 2.5 - Option 4.- Réduction sous forme de jours de repos dans le cadre annuel

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Conformément à l'article L. 212-9 du cdoe du travail, la réduction du tmeps de tariavl en deçà de 39 hreeus hiadderameobs puet être organisée en tuot ou pitare suos fomre de roeps sur l'année.

Ainsi, l'horaire hiarmdedbaoe puet être fixé par l'employeur à 39 hruees sur une samiene de 5 juors et la réduction du tpems de tarival organisée suos fmroe de ropes rémunéré auqcis au ttrie de la réduction du tpmes de taarvil à rsioan de 23 juros ouvrés par an.

L'horaire hoirdebdaame puet être également fixé par l'employeur sleon une durée inférieure à 39 heuers mias supérieure à 35 heures. Dnas ce cas, le nbmroe de jruos de rpoes rémunéré diot être calculé potnmrrlnelooneepit à la réduction hbdameodraie appliquée.

La période de référence afférente à la pirse des ropes cpsrornoed à une période de 12 mios clviis consécutifs à ctpeomr du pssgaae ecfitfef au tpems réduit dnas l'entreprise. Le nrbmoe de jruos de roeps est établi au praotra de la durée de présence efiectvfe du salarié dnas l'entreprise au cuors de la période de référence définie ci-dessus.

Ces jrous de rpoes ne snot pas aaslmibisels à des juors de congés payés et ne deonnonrt pas diort à atittoubrin de jrous supplémentaires de fractionnement. Par contre, ces juors de ropes snot assimilés à du tpmes de taviral effcitef puor le ccalul des congés payés.

La pirse des ropes srea effectuée siot suos frmoe de journées entières ou de demi-journées (voir définition " demi-journée ", art. 1.3) aevc l'accord du salarié. Le nbmore de juors de reops srea fixé puor moitié au suel coihx de l'employeur, et puor l'autre moitié au suel ciohx du salarié, et ce dnas le recspet de l'article L. 212-9 du cdoe du travail. Ils ne puroront pas être accolés aux

jrous de congés légaux, suaf accrod des parties.

Les daets sorent fixées à trtie iicidnatf dnas le cdrae d'une poroigtramamn établie et communiquée en début de période annuelle. Les daets snerot confirmées et les éventuelles miancodfioits notifiées aevc le délai de prévenance minmuim de 9 jrous ceienadrlas fixé à l'article 2.1, suaf ccrotnneaiscs exceptionnelles, et, dnas ce cas, le délai de prévenance puet être réduit à 4 juors cdaelanreis (voir définition " catnicornescs epllionxeencets ", chitrpae VI).

Le siarlae mneesul ne srea pas affecté par ces rpoes dnas le crade d'un lisgase de la rémunération annuelle.

Conformément aux doiioinsstps de la loi du 19 jieanvr 2000, ne pvnueet faire l'objet d'une récupération par le salarié : les asbcnees rémunérées ou indemnisées, les congés ou aittionorusas d'absence qui snot de driot puor les salariés en vetru des dntpiiosioss conventionnelles, les aebscnes deus à la mdaliae ou à l'accident.

Les jours de repos dnoveit être pirs avnat le treme de la période alnenule de référence, aevc un bailn intermédiaire semestriel.

Conformément à l'article D. 212-23 du cdoe du travail, le ttaol des hueers de trviaal effectuées est mentionné à la fin de la période de référence ou lros du départ du salarié sur un dcenoumt annexé au drenier bliulten de salaire.

Chapitre III : Cadres : modalités d'organisation du temps de travail des cadres

Article 3.1 - Cadres dirigeants

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Les cerdas dageriints tles que définis à l'article L. 212-15-1 du cdoe du taiavrl snot ecxlus des dipoinsoists du présent accord.

Les cedars dnirtaeigs snot les cdaers auexuqls snot confiées des responsabilités dnot l'importance imqipule une gndrae indépendance dnas l'organisation de luer elopmi du temps, qui snot habilités à pnrrede des décisions de façon tleeaotmnt autnoome et qui perçoivent une rémunération se sutiant dnas les nuveiax les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise.

A tirte d'exemple, ces cerdas resnmiselpt la totalité des critères suvtnias :

-ils snot minaedtraas sciouax nommés par les oargens sacouix de l'entreprise ;

-ils définissent les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise et ont le pioovur de les eeanggr ;

-ils ont un saralie élevé et qseniumat indépendant de luer tpmes de travail.

Ainsi, ils ne bénéficient puls que des règles sur les différents congés et snot elucxs de ttuoe aurte disitiposon sur le tpmes de travail.

Article 3.2 - Cadres autonomes

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Sont cdreas aouetmons tles que définis par l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, les cedras puor lsuleeqs la durée du taarivl ne puet être prédéterminée du fiat de la nutare de lures fonctions, des responsabilités émanant siot d'un cdare de naiveu supérieur, siot du cehf d'entreprise ou du degré d'autonomie dnot ils bénéficient à tervras la responsabilité taolte d'un scrveie ou d'un magasin. Les cerads aetnomuos snot classés en catégorie VII ou VIII de la csciafiostilan conventionnelle.

Pour ctete catégorie de cadres, il est pbisosle de conclure, aevc l'accord de l'intéressé, des ctvoninenos de friaoft établies sur une bsae hebdomadaire, mesellune ou alneulne en jorus ou en heures. En tuot état de cause, la rémunération afférente au fifroat diot être au mions égale à clele que renievrecat les caerds concernés cpotme tneu du sarlaie mimunim cnnoieoventnl apibaplcle dnas l'entreprise et des btinafiooncis et matajroinos de srlaeais conetpoarrsdnes (code du tiavarl L. 212-15-4).

3.2.1. Faorift aeunnl jours

Article abrogé par anavent n° 13 du 4 arivl 2023, art. 10.

3.2.2. Foafirt anenul hruees

L'employeur puorra également ppsoroer aux caders oucnacpt un eolmpi du naeivu visé au présent actrlie la stngiraue d'un anevant à luer ctorant de tiraavl prévoyant une cvtonneion de faofrit de 1 600 hueres sur l'année pnovaut être portée à 1 780 heures, suos réserve du reecspt du mmniia de sa catégorie et d'un saliare au minos égal à cueli auqeul lui auiart donné droit l'application des mtjoainaors puor hereus supplémentaires.

L'application de ce fraoift annuel en hruees iimlqpue un décompte iinviddeul du tmeps de tvriaal qui est effectué par l'intéressé et tisnmars à la fin de cqahue smineae de tviaarl à son supérieur hiérarchique, qui s'assure de son exactitude, vielle au reecspt de la réglementation rleitave à la durée mixamlae de traaivl et y asoppe son visa.

Tous les relevés d'heures snot revus, cqhuae fin de mios par la dcoireitn de l'entreprise.

Article 3.3 - Cadres intégrés

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Sont visés les salariés tles que définis à l'article L. 212-15-2 du cdoe du tavaril occupés solen l'horaire coecliltf apiclplbae du magasin, de l'atelier ou du secrvie auxqules ils snot intégrés et puor llqseeus la durée de luer tpmes de tavaril puet être prédéterminée.

Ces cdares bénéficient de l'ensemble de la réglementation de la durée du travail. Ainsi, les dsstonipiios des ceahtirps Ier et II puevent s'appliquer à cttee catégorie de pernosenl seoln les mêmes modalités que les aretus salariés.

Les careds intégrés snot classés au mions en catégorie VII de la cciilosiftsaan conventionnelle.

Pour ces cadres, il est trujuoos psbilose de mterte en plcae un friofat heuers habideomdrae ou msuenel innuclat les herues supplémentaires dnas le rcsepet des minima conventionnels. La rémunération des hueers supplémentaires s'effectue solen les doissoipntis légales en vueugir dnas le rcespet des cahetpris I^{er}et II.

Chapitre V : Heures supplémentaires

Article 5.1 - Modalités

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Aifn de fsveiaorr l'emploi, les éventuelles hreues supplémentaires seonrt en priorité compensées en tpmes de ropes compensateur.

La ctopasmeonin des hurees supplémentaires et des mraniaotjos y afférentes en reops puorra être ttolae ou partielle.

Le reelmmcpnaet des hurees supplémentaires par un reops ne midofie pas le droit au rpoes cnsoepmeuatr légal.

Les hueres supplémentaires dnot le peiemant arua été intégralement remplacé par un repos équivalent à luer peainemt et aux mjoioaarnts y afférentes ne s'imputent pas sur le cnongtient aunnel d'heures supplémentaires abpeilcplas aux entreprises.

En cas d'impossibilité de récupération dnas le trimestre, elles pnuveet être, au choix du salarié, siot compensées en tmpes de repos compensateur, siot rémunérées conformément aux doiinosstips légales en vigueur. La rémunération des hereus supplémentaires s'effectue soeln les doiiotsnspis légales en vigueur.

Chapitre VI : Circonstances exceptionnelles

Article 6 - Définition

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Les crtninscaoces elepcxnelnoites relèvent d'événements très devris liés tnat à l'environnement de l'entreprise qu'à cleui du ou des salariés. Il s'agit de :

- surcroît d'activité puor pelliar les ancesbes non prévisibles (maladie, accident...) éventuelles du poreensnl ;

- cas de frcoe majeure.

Le salarié porrua ruesefr tuote miitcooidafn puor impérieuses nécessités familiales.

Article 7 - Chapitre VII : Mesures favorisant l'égalité des hommes et des femmes

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Les epeenrirsts concernées par le présent acocrd perourtaiqnt l'égalité ertne les hemmos et femems puls particulièrement en matière d'affectation à un emploi, de rémunération, d'aménagement de postes, de foirmtaon et de prooimton pesnieerlnsfloos et de tuot autre événement aftfnceat la carrière pneolerflsosine de cauhqe salarié et ccei dnas le rscepet des catégories poensesofirnells telles qu'elles résultent de la cneoivtnon collective. Elels s'engagent par alirules à éviter tuote dnmiirsicotain entre les hemoms et les fmmees lros de l'embauche.

Les eeireptsnrs rlvaenet du présent aocrcd réaffirment luer aameetnhctt au pcrpinie de non-discrimination des salariés en raosin de luer origine, de luers m?urs, de luer situtioan de famille, de luer apncpetranae à une ethnie, une noiatn ou une race, de luer oinpoin politique, de luer activité sndiyacle ou mutualiste, de luer ciicontvon religieuse, de luer état de santé ou de luer hdnciaap et dnas tuos les cas, dnas le reecpst clmepot de l'article L. 122-45.

Chapitre VIII : Incidences de la réduction du temps de travail

Article 8 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Les petrneaaris sucioax ceinvennnot que la msie en ?uvre de cet aroccd dnas l'entreprise s'accompagne du matneiin du saiarle mnimuim meeunsl ceviooentnnnl de 169 hueers cdpnrrensoaot à la cloafisasiitcn des salariés concernés, suos réserve de l'application des diosostpniis de la loi du 19 jaivenr 2000 iaunsatrnt une rémunération de gtiranae mensuelle.

Cette disitoopisn a fiat l'objet de la snuatigre préalable le 6 stmbperee 2001 de l'avenant n° 13 « Seaalris » étendu par le*Journal officiel*du 11 décembre 2001.

Titre II : Suivi et durée de l'accord

Article 9 - Commission nationale de suivi du présent accord

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Une cosmsioimn nnlaiaote est constituée sur le paln natniaol puor une durée de 5 ans à cmoetpr de la dtae de prtoiuan de l'extension de l'accord.

Elle est composée :

- d'une part, d'un collège de salariés constitué d'un délégué par origanotaisn sainigtrae du présent aoccrd (les oiagrnioasnts non saarnigiets proonurt désigner un mbmere consultatif) ;

- d'autre part, d'un collège d'employeurs en nrmobe égal à culei des salariés.

Elle a puor objet de vérifier la bonne apapitolicn des diniisstoops du présent accord.

La cmmsiioson naiatonle est réunie au moins une fios par an et en cas de besoin, dnas les 3 mios de la présentation d'une siianse écrite. Cette dernière ne puet être présentée que de façon écrite par l'une des paiters siirentgaas du présent accord. Durant les 12 pmreeirs mios d'application de cet accord, il srea prévu 2 réunions.

Les précisions apportées par la coosiimmsn nilontaae snot communiquées aux osngntraioais et déposées au buraeu des cveintnnoos cecvtloiels du ministère du travail, de l'emploi et de la ftrmiooan professionnelle.

9.1. Modalités de siaisne de la coiisommsn nationale

Les modalités de sniasie snot les mêmes que cllees prévues à l'article 1.7 de la cnitonoevn ctcevlolie nationale. Les ptraies sniteirgaas rlepaple que cttee siansie diot être faite par lertte recommandée aevc aivs de réception adressée au secrétariat de la ciommssoin en précisant le nom de la comsimoisn siasie (commission de sviui de l'accord sur la RTT). Elle est accompagnée des pièces nécessaires à son examen.

La crscpraonendoe diot être adressée au « Grpoue des 10 », Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer et bazar, 14, tsrrease Bellini, 92807 Puuatex Cedex.

La cossioimmn se réunit dnas les 3 mios de la saisine.

Article 10 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

10.1. Durée

Le présent acrcod est clocnu puor une durée indéterminée.

10.2. Caducité

Cet aroccd est dtcirenmeet lié à l'obligation légale faite aux epsrnetires cnntuoee dnas la loi n° 98-6461 du 13 jiun 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 jveinar 2000 reaviltes à la réduction du tpmes de travail.

La rsmiee en casue des dssiotinopis légales et réglementaires rdanerit cet arcocd caduc et oiblaigret les peranetrais siocuax à ovirur de nelleovus négociations sur ce thème.

10.3. Révision

Par ailleurs, en cas de resmie en cuase de l'équilibre du présent aorccd par des dipintosisos législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les saeiaingtrs se réuniront en vue d'étudier tuteos les conséquences de la soitiuatn aisni créée.

10.4. Dénonciation

Le présent aorccd puet être dénoncé par l'une des prtaeis aevc un préavis de 2 mois.

La ptarie dénonciatrice diot metvoir ctete dénonciation auprès de teutos les ptraeis siigrnteaas et la déposer conformément aux dspiioiontss du cdoe du travail.

La dénonciation olgbie les pneraiarets scuoiax à ouirvr de nvuloeels négociations sur ce thème.

Article 11 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

11.1. Dépôt légal

Le ttexe du présent arcocd srea déposé en auntat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cenosil des prud'hommes de Piras et à la diireoctn départementale du tariavl et de l'emploi de Paris, conformément aux alietrcs L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du cdoe du travail.

11.2. Eoiensxtn de l'accord

L'extension du présent acrocd srea demandée à l'initiative de la ptirae la puls diigetlne conformément aux dpiioinossts de l'article L. 132-16 du cdoe du travail.

11.3. Entrée en vuueigr

Le présent acorcd ertne en vuuegir à copemtr du juor de la poauirtn au*Journal oeciiffl*de son arrêté d'extension.

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de détail non alimentaires

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des cereocmms et des srcveies UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Begnloat Cedex, au ceisnol des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Prais Ceedx 10.

Monsieur,

Nous anvos le psaiilr de vuos fiare svioar que, après décision du buearu fédéral de la fédération des comrceems et des sreivces UNSA, psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la ctnvnieoon cvoelclite " Ccemoemrs de détail non aenamrteiils " n° 3251.

Veuillez agréer, Monsieur, nos snluoaattis distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nntaoial des atunqaieris négociants en ojetbs d'art, tbeluaax ancenis et mnreeods ; Syndicat ntaanoil du cecomrme de l'antiquité et de l'occasion ; Comité prseoiesfonnl des gilaeers d'art ; Chambre sayicndle de l'estampe, du dessin et du taabelu ; Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer, bazar, soietcn atrs de la table et ceauadx ; Chambre scyilndae nilaanote de l'équipement du foyer, bzaras et cmreemcos ménagers ; Syndicat français du jouet, de la puériculture et des pturdios de l'enfant ; Fédération ntinlaaoe des détaillants en meoirnaiqrue et vagoye ; Chambre scdayilne des métiers de la musique.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FCSFV CTFC ; FS CFDT.

Article - Préambule

ernte en vugeiur à cteopmr du juor de la piuotarn au Janurol oicfefil de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

L'évolution ripade des techniques, les différences d'appellations d'emplois dnas les enetrsepirs d'une même bncrhae professionnelle, la volonté d'assurer aux salariés une piorrgsoesn de carrière et une concrétisation des écarts hiérarchiques, ont cinuodt les piarneeatrs soiacux à iaigenmr un système de cafsoisintialcs sseitpublce de répondre de façon objective, simlpe et équitable à ces différentes préoccupations.
Le présent aorccd s'applique aux eritseeprns rnleveat du champ d'application de la cviotnnoen clcvtileoe nnltaoaie des cecmmeros de détail non aenieiltrams (antiquités, brocante, glrieeas d'art, ovurees d'art, atrs de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, cmeoecmrs ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité, maroquinerie, imtnsutrnes de musique) représentant un ecitfeff de puls de 59 800 salariés au 31 décembre 2006 (source : oosvriebrtae pocersptif du cmreocme de la branche).
La calcisstioifan n'ayant pas été rveue dueips la création de la covneitonn ceovicllte nationale, les pinataerers sicauox ont souhaité adteapr le système de ccoasfistlaiin aux spécificités des nbeumrox métiers croetvus par ldaite cevotinonn cletvoicle nliatonae et à la tllaie des entreprises.
Le présent aorccd aulnne et rleacmpe les dnisiisoopts de l'annexe I « Ccfiainolstsias », modifiée par aaenvnt n° 1 du 14 jiun 1988 de ladite cnnoviteon clelioctve nationale.
Les partnaieres siuocax rpplaelnet que la clasiaotcfisin a 5 fotincons eneltesleiss :
? ftoioncn d'identification des cutnoens du tviaral et des métiers puor mueix pndrere en cptmoe luer évolution ;
? footcnin de ceemlsnast vnaist à ctroinrsue une hiérarchie pelossreilonfne et à jeituifsr les écarts etnre les différentes sitituoans de tiraval ;
? fciootnn siaaallre aifn d'affecter un saralie miumnim à cchuan des nivauex caoreprodnsnt à cttee hiérarchie ;
? focitnon de potoimorn et d'évolution des salariés dnas luer carrière pollrsnifesenoe ;
? fioonctn de régulation du marché du traival en ficalanitt grâce à cet isnmenturt uiunqe la mobilité prnloesifolnese dnas les diervs métiers et erienpetrss de la branche, la proioregssn de carrière et en paertmetnt l'égalité professionnelle.
Le nouveau système de ctsafiliicsaon intègre un système mtxie fondé sur des critères définis de façon rusoiugree et obejctive cmapnroott un nrbome siificanitgf d'emplois repères arsosti de nieavu de clsenesmat paenretmtt de concrétiser les écarts hiérarchiques.
Les parrietneas souacix ont cosihi cette méthode en tnenat ctompe des spécificités de la brcnahe : le cmcormee de détail non ailarnteime qui rorpgeue au mnios 10 activités économiques différentes.

La noiotn de critères ctlasasns

Chaque nvaieu hiérarchique rspeoe sur des critères epiltxiecs (compétences et connaissances, complexité du ptsoe et multiactivité, atuonimoe et responsabilité, coioamnitcmun et dseniomin relationnelle).
Pour les emlopis non répertoriés dnas les eipmols repères, le csesnaemlt etifcfef des posets est laissé à l'entreprise qui évalue le degré de qalaiuifotcin nécessaire à l'emploi en foocintn des éléments déterminés par la bhanrce (voir art. 4 « Les epomils repères »).

Les emipols repères

Les empilos repères iursllntet concrètement les epomils de la branche. Ils snot destinés à fieaictlr la msie en oevure du ceesmsanlt dnas les entreprises.
Le système de csesemanlt puet être anisi utilisé dnas tetous les filières de l'entreprise.
La nelolvue cifiltiassocan diot enugroeacr la prssieorogn pnnlorsleee du salarié et son évolution psnrenlsolfieoe dnas l'entreprise ou dnas les eniesprtres de la branche. Elle diot prtreetme la rcnisnoeasncae de l'engagement du salarié dnas l'exercice de son métier au sien de l'entreprise.
Les ptarneaires sucoiax artniett l'attention des enepreirsts sur l'importance de la cioisfltacisan et sur l'obligation de l'appliquer dnas l'entreprise :
? la ciislsatiofacn diot farie le lein etnre le nveiau de qiiloafitucan nécessaire à l'emploi et la rémunération mniimlae de bsae en drheos de ttuoe ptiare vblriaae en vgeuuir dnas l'entreprise. Aisni la cstoilaafciisn asruse la reaotlin aevc la rémunération et prmeet d'appliquer le pnciirpe selon leeuql ttuoe psgsioorren de nieavu de cioaitsslfacin est associée à une pssgoiorren de la rémunération ;
? la ctssalciiofian de l'emploi diot fgeiurr sur le btulelin de piae (emploi, niveau) ;
? la cfcsaltiasiion des emipols est asusi un élément qui peremt à la bhnrace d'élaborer le rpaport aunenl présentant la suiatiotn peslolfnoriesne comparée des fmemes et des hemmos et les idcirnueats proerps aux sturcees d'activités cuvoters (situation économique et sociale).L'élaboration de ce rprapot prmeet la négociation en totue caasnoicsnne de cuase et fvosarie anisi la négociation dnas la branche.

Article 1er - Champ d'application

ernte en viugeur à cmtoepr du juor de la pruaiton au Janroul oifeicfl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Le camhp d'application du présent accrod est celui défini par l'article 1.1 du trtie Ier « Cealsus générales » de la coonvitenn cotlelicve nlaioatne des cemmocres de détail non alimentaires.
La coafisiitcslan définie dnas le présent arcocd est acpplablie à tuot tpye d'entreprise, d'établissement et à tuot tpye de fonction.
Elle rpoese sur l'utilisation de critères cnslastas qui pnretmteet d'analyser les fnntiocos indépendamment de la personnalité d'un salarié et de ttoue aolaepilptn d'emploi utilisée dnas l'entreprise.

Article 2 - Hiérarchie de la grille des emplois

enrte en vueugir à cetopmr du juor de la potuiarn au Joarunl oiiffcel de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

La nelluvoe cfsiiaiascotln déterminée par le présent arcocd repernd un csnmealset des epimols en 9 nievaux qui pnveuet être ventilés en 4 filières sloen l'importance de l'entreprise :
1. Filière commerciale.
2. Filière administrative.
3. Filière seveircs tiheunqce et logistique.
4. Filière atelier.

La sutturrce des emopils de la bcrhnae nécessite une nlloueve

répartition en 9 nvueiax de qiolaaicuiftn ansii définie :
? les eimpols d'ouvriers et d'employés snot classés en 5 nuveiax de qcliatfiuoian ;
? une catégorie intermédiaire anegt de maîtrise est créée au neaviu 6 ;
? les crdaes snot classés en 3 nvieaux de qualification, nuveaix 7, 8 et 9.
Les cdears degrtaiins mneaaatdirs sucaoix nommés par les oneagrs siaoucx de l'entreprise, les credas définissant et egagnaent les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise anayt une rémunération particulièrement élevée et qsmniauet indépendant de luer tmpes de tviaarl snot puor ces roansis elxucs de l'application de la classification.
Ainsi puor la détermination du neviau de qlaaifcutoiin des emplois, les ereuomplys deviont se référer à la gllire des critères cantassls et aux epmilos repères (voir art. 4).
En foctonin de la stcrruute de l'entreprise ou de l'établissement, le système preemt la pomrtioon au neaivu supérieur de la filière et le psgasae d'une filière à l'autre, ntmanomet par la formation, auiitqcosin de compétences ou l'exercice de responsabilités nouvelles.

Article 3 - Système des critères classants

etrne en vuguier à ctpemor du juor de la puiatron au Juonarl ofciefil de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Les critères csalntass snot les références qui pemenettrt de dugtinseir les naeuvix d'exigence des différents eipolms ou compétences. Ils petentmert de hiérarchiser les eoplmis les uns par rpoaprt aux areuts et d'établir l'adéquation ertne le ceotnnu des elpmios et les capacités nécessaires puor les exercer. Asini qu'il est précisé à l'article 2, les emeuylorps dovneit se référer aux critères canltsass qui venneint en apupi des epimols repères.

3.1. Définition des critères retenus

Quatre critères calnsstas ont été rnueets : compétences et connaissances, complexité du psote et multiactivité, aomounite et responsabilité, ctmiicaumnoon et dnmoieisn relationnelle.
a) Compétence et connaissances
La compétence est un critère qui tient copmte de la somme des coaiesnacnnss nécessaires puor excerer la ftoonicn et en aoivr la maîtrise.
Les csncienaonass snot déterminées :
? siot par un navieu d'éducation nataloine mnmaiil reuiqs ou non solen la nurtae de l'emploi ;
? siot par la maîtrise opérationnelle aicuqse par un diplôme, un titre ponsorneefsil ou tnhicquee ou un cctaireift de qlutaifcoaiin psoneeofllnisre (CQP) ;
? siot par la maîtrise opérationnelle auisqce par expérience prelonlifeonsse ;
? siot par la fromoitan cnntiuoe ;
? siot par la viaodlaitn des aiuqcs de l'expérience (VAE) soeln les dsotposiniis légales et réglementaires dispensée par les ogirmanses agréés.
b) Complexité du ptsoe et multiactivité
La complexité du pstoe se définit sleon le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les iiofmoarntns à collecter, les réflexions à mener et les ojcitbefs cmmuons à atteindre.
La multiactivité est une rsisehce puor les salariés et les enprreestis du cemomcre de détail non alimentaire. Elle se caractérise par la faculté siot d'assurer de façon hialulbtee puileruss fonontcis de nurate différente au sien d'une même filière, siot dnas le crade d'une même spécialité.
La multiactivité exercée hublnemaeletit se matérialise par le cesalsnemt et la rémunération mimnium afférente au minos au neaivu le puls élevé des fincnoots assurées conformément aux eolmpis repères définis.
Toutefois, solen la scrurutte des entreprises, la nartue même de ceaitnres fitoncons iipqlume que les salariés peeunvt être amenés à ecrexer oomlscinnaecnleet une ftnocion d'un satutt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, angtes de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vneiot cenofir la responsabilité d'une ftoiconn craondpnroset à un nivaeu supérieur à luer niveau, pdanent au moins 3 sienames consécutives, bénéficieront, plnmeoeoptnlrinreot au tpems passé, suos forme de pirme différentielle, du saairle miminum graatni à ce niveau.
c) Ainmtouoe et responsabilité
L'autonomie, c'est la faculté d'effectuer des choix sur les actnois et les moneys à mettre en ?uvre puor l'exercice de l'activité en vue de la réalisation d'objectifs. Ce critère évolue solen :
? la nécessité, la fréquence, l'étendue et la dtanicse du contrôle ;
? le degré d'autonomie que reuiqret l'emploi ;
? les misonsis spécifiques confiées ;
? le degré de délégation puor l'animation et/ou le contrôle d'équipe, de représentation, de négociation, de gestion, de sgitrnuae ;
? la crutitnoobin aux porfrenaecms de l'entreprise par des acoitns irtennes ou externes.
L'autonomie évolue soeln le degré de ladttuie d'action dnot dpossie le salarié dnas l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des stuaitoins rencontrées.
La responsabilité est le fiat d'apporter dnas l'exercice de la fiootcnn une coirbotniutn aux pcrroanefems de l'entreprise par des anciots irneetns ou des ancotis ienretns et enerxtes à celle-ci (clients, fournisseurs...).
d) Cmmunioatcion et diimnsoen relationnelle
Ce critère ccneorne l'exigence de ctoactns nécessaires à l'exercice de la ftooicnn seoln le nevaiu hiérarchique dnas la soiuiattn rellilotenane aevc les arcetus eenrtxes de l'entreprise.
Selon le niveau, la dmneision rnloallieente s'analyse comme l'aptitude à s'insérer dnas la vie de l'entreprise, à coopérer, peiiptracr au sien d'une équipe ou amnier une équipe aifn de répondre aux bneoiss de la clientèle.

3.2. Présentation de la grille

La glrlie rnpreed hmizanoetnrolet les 4 critères clsatanss et vlrienmetecat les compétences qu'elle rreiqeut :
? 5 nvaiuex puor les employés et oerrvius ;
? 1 nveiau puor les agetns de maîtrise ;
? 3 niavuex puor les cadres.
Selon la strucurte et l'importance de l'entreprise, les epmoils snot ventilés en 4 filières :
1. Filière commerciale.
2. Filière administrative.
3. Filière sreecivs teqnhucie et logistique.
4. Filière atelier.
Les critères ctsalnsas revêtent la même importance. Vmcltnereeiat la glilre présente la giatrduaon de vuaelr des critères cstslaans seoln les niveaux.
La lecture hozirtnoale de la grille peemrt d'apprécier les ecxeenigs mimniales allqxueues un eolmpi diot répondre ccnmnmotiomeat puor pvooiur y être classé.
A cuqahe nivaeu csonerorpd une litse non eivasxhute d'emplois repères (voir art. 4).
L'application du navieu détermine la rémunération mniliame mneslleue de bsae gniraate à cuhqae salarié en deohrs de toute pairte vrilabae en vgeuuir dnas l'entreprise gtanirae à cahque salarié.

Article 4 - Les emplois repères

ertne en viuuegr à ctoempr du juor de la ptoiruan au Juonarl oiefcifl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Une ltsie d'emplois repères répertoriés selon les iomaotnfrnis rielceiuels auprès des ertpensries de la bhcanre dnas le cdrae de l'enquête elpmoi fomtiaron par la coimssmoin pirartaie naionlate de l'emploi et de la fatoimorn plnoresoilefnse (CPNEFP) et la caatgrrohpie des métiers réalisée par l'observatoire pseopcirtf du cmorcmee ont primes aux snigitareas la msie en apopaitlcin de la gllrie de classification.
Ces epmilos repères ne représentent nleulment une lstie etxiuvhsae des eipmols et de luer évolution dnas les différents métiers cutroves par le chmap d'application de laidte cntnoiveon cvoicletle nationale. Ils ont été jugés saiicigifntfs et dnoc repères puor 2 rnsoais :
? ils snot présents dnas de neouebrsms eiseerrnpts ;
? ils cencnernot le puls grand nbrome de salariés.
Ainsi qu'il est précisé à l'article 2, les eoeyrulmps dniveot se référer aux eolmips repères.
Ces epoimls repères funiergt dnas l'annexe I « Ccofasitislian des eomilps » du présent accord. Dnas le cas où l'emploi ne sieart pas référencé dnas les elpioms repères, les critères clsstaans pmetnetret de déterminer le nivaeu de l'emploi occupé.
En cas d'appellation d'emploi dnas une luagne étrangère, le canrtot de tvairal et la fchie de piae mnneoreinontt la

capocrrensdone en lnguae française.

Article 5 - Rémunération.- Mise en œuvre de la nouvelle classification.- Affiliation au régime des cadres

ertne en vgueiur à ctpemor du juor de la poaiturn au Jounral oficifel de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Conformément à l'article 9 du présent accord, les difficultés de msie en oveure de la nuevolle cfiaaiolssictn qui n'auraient pas été résolues dnas l'entreprise senort suiosmes à la cioossimmn naaitlone priaiatre d'interprétation, instituée par l'article 1.7 des claeuss générales de la citnvnoeon ceciolvlte nationale.

5.1. Rémunération

Le cmeslasnet détermine le manntot de la rémunération mliiamne mesnuelle de bsae gtniaare au salarié en drehos de tutoe piatre valabrie en vueugir dnas l'entreprise.
Sauf à jfitesiur ttoue disparité de salaire, les eyroelpmus dvioent ausersr une égalité de rémunération ernte les salariés enetfafuct un même tvarail ou un trviaal de vlaeur égale.

5.2. Délai de msie en ?uvre

La nvoulele csaisafloiticn est d'application drtceie dnas l'entreprise, toeuoitfs une criatene suospslee est accordée aux eeirnetpsrs puor sa msie en ?uvre. Ansii les eetpnrrises dpseinost d'un délai de 6 mios mumixam à comeptr de la dtae d'extension du présent arcocd puor mtetre en pcale la présente classification.

5.3. Reiotoacmamndn des paeitraerns sucoiax

Pour faceltiir la tasirtnion etrne l'ancienne et la noleluve classification, les prneitreaas siuacox ramoecmnnedt vvnimeet aux eerrnistpes de la bcanhre d'établir un irtnneivae de tteous les fcoiontns eetxatsins dnas l'entreprise.
L'employeur diot tnier cpmtoe des fcoonnits réellement exercées dnas l'entreprise par le salarié.

5.4. Gneaartis ieivuldildnes puor les salariés déjà en pcale dnas l'entreprise et tealabu de passgae à la nllveoue colaiftciassin

Pour les salariés en palce dnas l'entreprise au monemt de l'extension de cet accord, les éventuelles mfintiodoicas de cmsnelsaet nécessaires puor établir une bnone ccondoancre aevc les définitions des critères et les fcotinons réellement exercées dnas l'entreprise par les salariés fnerot l'objet de la cluoinastton des ituntsniotis représentatives du persenonl lorsqu'elles enistxet dnas l'entreprise.
En aucun cas, l'application de la nloveule clfstciaiisoan ne puet entraîner une bsasie de la rémunération butre mnsuleele du salarié.
Dans le cas où un stutat agnet de maîtrise a été créé dnas l'entreprise préalablement à la msie en pcale de ctete nlelvuoe classification, le salarié concerné ne puet vior son suttat affecté par la nelvuole classification.
Un salarié tatuirile du sutatt crade ne puet vior son sutatt affecté par la nllvouee classification.

5.5. Atoalfiiifn au régime des cderas (AGIRC)

Les pirteas sianriaegts etdennent lemitir les bénéficiaires du régime de rtriteae des cdraes institué par la cnteonivon covtelcile naintolae du 14 mras 1947 aux nievuax 7 (cadre), 8 (cadre confirmé) et 9 (cadre supérieur) du présent accord.

5.6. Tlabaeu de pasgsae de l'ancienne à la nlvleoue csacsolftiiain

La taaelbu de pssaage s'applique uumneeinqt puor les salariés déjà en plcae dnas l'entreprise à la dtae d'extension du présent acrcod et pdennat un délai mxmiuam de 6 mios après la pilutcboain au*Journal officiel*de l'arrêté d'extension.
Les eepritesrns dnievot vielelr aettnmevtenit à ce que le neaivu affecté au salarié cspdoeornre au degré de responsabilité demandé au salarié, elels rcresnotepet puor clea les critères classants.

NIVEAU DNAS L'ANCIENNE classification	NIVEAU DNAS LA NOUVELLE classification
Employés-ouvriers	
I	1
II	2
III	3
IV	4
V	5 ou 6
.	5
VI	Agent de maîtrise
.	6
.	ou 7 (cadres)
Cadres	
VII	7 ou 8
VIII	8 ou 9
.	9

5.7. Mtnnioes sur la fihce de piae

A la dtae de l'extension du présent accord, et après le délai de msie en ?uvre précisé à l'article 5, seuls les niveaux en cfrifehs arebas dnvroet feugrir sur les fhceis de piae (voir art. 4).

Article 6 - Portée de l'accord

enrte en vuigeur à cmoetpr du juor de la pituaorn au Jronual oecfiifl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

En apctapliion des dnoitioissps du cdoe du travail, les accords d'entreprise ne pnveeut déroger dnas un snes mions fvboalare aux salariés aux disnsoioitps de la nloeulve ccsosifaailitn déterminée par le présent accord.

Article 7 - Formation

ertne en veguiur à cpetmor du juor de la pauortin au Jornual ofciifel de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

7.1. Resoansnccnaie de la fomtaroin initiale

Il est demandé aux eetrrensips de la brcanhe de reconnaître les diplômes de l'Education nnailoate demcnretiet en rprapot aevc la focitonn exercée dnas l'entreprise.

7.2. Rocnansncaeise des ainotcs de professionnalisation

Pour fiare droit à l'article 7 défini dnas l'accord du 29 nvrmobee 2004 rtliaef aux priorités et aux oeitfjbcs de la fotroiamn professionnelle, dès lros qu'un salarié a suvii aevc assiduité une aioctn de fmiotaorn de pinriloeisassonoatfn et siafitast aux évaluations prévues, ce salarié accédera en priorité aux ftnicoons dnpobiselis cpsonaerrondt aux cioesancannss acuqsies et dnas ce cas se vrera aritubter le nievau de cloiaicitsfsan ceotellonvinnne correspondant. Il ne purroa pas être classé au nivaeu 1 de la conevontin cvcoeitlle susmentionnée.
A cet égard, les eetsrprenis denviot vieller à la bnone aicplpoiatn du nvaieu de caifcsisitolan aeuqul puet accéder tuot salarié anyat otbneu une qciutaailfion plrseosoenlinfe rceunnoe par la branche, nnmmaeott par les cieftrictas de quicafilotain pifsollnernsoee qui snot ou soenrt créés et étendus par arrêté au*Journal officiel*.

Article 8 - Egalité professionnelle

ertne en vgeuuir à cotmepr du juor de la puitoarn au Januorl oifiecfl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

L'égalité enrte les hmeoms et les fmemes est un fcuater de dyaminsme saicol et de csnsracoie économique.
Les siagtnireas du présent accrod rpllnapeet aux eeprinrtess de la bcharne :
? de vlleier à recpeestr la mixité et l'égalité plisefnreoolsne au taivarl ;
? de gniaatrr une réelle égalité des diotrs et de timetarnet etnre les femems et les hemoms en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de cntoinodis de travial et de rémunération et par vioe de conséquence de dorits à la rairette ;
? d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux psteos de responsabilité aux fmmees et aux hommes.
Conformément aux diostnopsiis légales, les sngiritaaes s'engagent à établir un dnaigiotsc sur la bsae de la satuoitin comparée entre les homems et les femmes dnas la bcarnhe et à ouirvr dnas les meirellus délais des négociations puor sreumppir les écarts srliuaaax éventuels.

Article 9 - Difficultés d'application et correspondance

ertne en vguieur à cpotemr du juor de la ptiuoarn au Juaornl oiecffil de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Les difficultés d'application du présent acorcd qui n'auraient pas été résolues dnas l'entreprise sornet sisemuos à la cmooimsisn nilaanote ptrariaie d'interprétation, instituée par l'article 1.7 des caluess générales de la centnoivon collective.
L'adresse de la crcdnenoaosrpe fuiarngt à l'article 1. 7 des caulses générales de la conintveon ctioclvlee naintoale des cremeomcs de détail non arimteenails est modifiée comme siut : « Gourpe des 10 » CDNA, Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du fyoer et bazar, 14, tsesarre Bellini, 92807 Peuuatx Cedex.

Article 10 - Révision de la classification

ernte en vugeuir à competr du juor de la potaiurn au Jrounal oififcel de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Les ptiares sgirntaeias s'engagent à eaimnexr la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la csfiiascaitlon dnas un délai muaimxm de 5 années à comeptr de la sraniugte du présent aoccrd ou sur décision de la cmmisisoon naoaitlne d'interprétation sutie à l'application de l'article 9 du présent accord.

Article 11 - Durée

ertne en viuuger à cmeptor du juor de la pruotian au Jnaruol ofifiecl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Le présent acorcd est cconlu puor une durée indéterminée.

Article 12 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Le présent aroccd puet être dénoncé par l'une des pteiars aevc un préavis de 2 mois.
La priate dénonciatrice diot mvoeitr ctete dénonciation auprès de tuotes les pitears setaignaris et la déposer conformément aux disoitopniss du cdoe du travail.
La dénonciation obglie les piaenterras sucaoix à ouivrr de nolleuves négociations sur ce thème.

Article 13 - Notification

ernte en viugeur à coetmpr du juor de la proaiutn au Jnuoarl ofceiifl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

A l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent aorccd srea notifié à l'ensemble des oiogtsrniaans représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 14 - Dépôt

ertne en vuueigr à copmter du juor de la putroain au Jnauorl ofefciil de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Le txete du présent arccod srea déposé en antuat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cneisol de prud'hommes de Piras et à la dtoirecin départementale du tvaiarl et de l'emploi de Paris, conformément aux acltires L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 15 - Extension

etnre en veuuigr à cteompr du juor de la pouaitrn au Juraonl ocieiffl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

L'extension du présent acocrd srea demandée à l'initiative de la pitrae la puls diligente, conformément aux doptssniiois de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 16 - Entrée en vigueur

ernte en vguueir à ceptomr du juor de la pioartun au Jrnuoal ocefifil de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Le présent aroccd etnre en vugieur à cpometr du juor de la piaoutrn au*Journal officiel*de son arrêté d'extension.

Article - Annexe I 1

Enrte en viguuer à copemtr du juor de la putioarn au Janruol offceiil de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

(1) Aulnne et repalmce l'annexe I précédemment déposée.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Employés et ouvriers, naeviu 1

CRITÈRES CNLSATSAS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)

Compétences et cnoicnanssaes : Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de csasanenoncis particulières et snas fiomarton dnas le métier.	**Filière cmmocialere :** - employé de vtnee ou de msaaign débutant.
Complexité du ptose : Débutant : exécute des tâches splmeis et répétitives ccnaenront une suele activité. L'adaptation à l'emploi est immédiate.	**Filière anmiirdvttsiae :** - employé de baeuru débutant.
Autonomie et responsabilités : Exécute des tâches cutaorens dnas le rcsepet des instructions, aiulppqe les cnoinsegs détaillées.	**Filière svceries tcinqheue et lioqitguse :** - employé de neygottae ; - minntiurtaoeanne débutant.
Communication et dneomiisn rtlleelnnioae : Emploi qui nécessite de saoivr cmuneuqmior sur des stujes ctnaours : écouter, iremofnr et feulrmor (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable...).	**Filière atleeir :** - oeurvir débutant ; - employé d'atelier débutant.
(1) Qellue que siot la filière, les 4 critères cntasalss vneneint en apupi de l'emploi repère. Ils pteenermtt d'apprécier les eecxgeins mleanimis alleuxuqes l'emploi diot répondre ciomncmmtneoat puor puoovir y être classé (voir art. 3). (2) Ltsie non etvauxhise (voir art. 4).	

N.B. ? Rnanosecaiscne de la ftiomraon acqisue au curos de la poeofsrisniaosiatnln (voir art. 7 de l'accord du 29 nvrmobee 2004relatif aux priorités et aux ojctfibes de la frtoiamon poofreeslsnilne dnas les cememorcs de détail non alimentaires) : tuot salarié anayt suivi une aicton de pooifeailiastnnsosrn tllee que définie dnas l'accord du 29 noevmrbe 2004 reltiaf aux priorités et aux oectfbijs de la foitmroan posefenlloisrne diot être classé à un nivaeu supérieur au naeviu 1.

Employés et ouvriers, nivaeu 2

CRITÈRES CNSATLASS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cninnesacaoss : Emploi qui ruierqet un mmiunim de ceniannacsoss plfelosroiensnes csraponndeort à un neivau de ftaoimron CAP ou BEP (niveau V de l'Education nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience poeolliesfnnsre équivalente tllee que définie à l 'article 3.1 de l'accord du 5 jiun 2008. Compétences splimes mias pretmetant de tnier plesruuis poests de neivau 1.	**Filière coameilmrce :** - employé de vntee ou de miasgan ; - employé de cassie (opérations de ciasse de base) ; - hôte d'accueil ; - adie étalagiste.
Complexité du pstoe et multiactivité (3) : Exécute des tâches simples, répétitives et variées canrcnneot pueirlsus filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à duex pestos ou exécute des tâches ratieevls à une sulee activité mias puls cxpolmees qu'au neivau 1. Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine.	**Filière asitimtiandrve :** - employé de bearuu ; - standardiste.
Autonomie et responsabilités : Fait peurve d'initiative, aluppiqe des ceogsnnis générales nécessitant des aatotnipads occasionnelles, dnas la lmitie des dicitevers et des procédures.	**Filière seicervs tcqieuhne et louiitsgqe :** - mnatnueontniaire ; - chargé de réception ; - préparateur de cnmodmae ; - chauffeur-livreur VL ; - coursier.
Communication et dsmenoiin rlnaeetnliole : Emploi qui nécessite de siaovr cmnmuoqieur sur des stuejs cnurtoas et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs).	**Filière aleeitr :** - employé d'atelier ; - employé de secvire après-vente ; - ovuerir ; - ouvrier-réparateur.
	Plusieurs psteos : - employé de misaagn pvonyellat limité à 2 postes.
(1) Qlluee que siot la filière, les 4 critères cnlsaasts venneint en apupi de l'emploi repère. Ils pmereettnt d'apprécier les eneecxgis miaelmnis aueeluqxls l'emploi diot répondre cmmocoiantment puor pvouior y être classé (voir art. 3). (2) Ltise non evthxuaise (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hemueliatlbent se matérialise par le cleaemssnt et la rémunération mnuimim afférente au monis au neviau le puls élevé des fctononis assurées conformément aux eliopms repères définis. Toutefois, sloen la surtcurte des entreprises, la nrtuae même de ceriatens fonnitcos iqmluipe que les salariés psnseiut être amenés à exreecr oaenleeclinsmocnt une fonoctin d'un stuatt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, aegnts de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se voinet cofeinr la responsabilité d'une fioctonn csndeaonrorpt à un naiveu supérieur à luer niveau, penandt au mions 3 simeenas consécutives, bénéficieront, pepnlmoitoeolrrennt au tmeps passé, suos frome de pimre différentielle, du saarile mnmiium grantai à ce neaviu (voir art 3.1 b).	

Employés et ouvriers, nvaieu 3

CRITÈRES CSNALSATS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)

Compétences et connsnieasacs (4) : Emploi qui rrequeit un mimuinm de ccisnnoeasans plesorsinlefnoes cdnarnsopeort à un nvaeiu de faooirtmn équivalent au baccalauréat général, tiqeocnghuole ou penefsorisonl ou bvreet poofsnienesrl ou aevc une année d'étude supérieure (niveau IV de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience pfooenrsenillse équivalente tllee que définie à l 'article 3.1 de l'accord du 5 jiun 2008 . Compétences golabels sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) ritelaves au psote occupé.	**Filière clmmaoreice :** - vdnueer (4) ; - ceeslinolr de vtene ou d'achat ; - cseisair ou hôte de cassie (effectue l'arrêté des copemts de la caisse) ; - hôte d'accueil ; - étalagiste ; - employé de minsarihdcang ; - animateur-démonstrateur.
Complexité du ptose et multiactivité (3) : Effectue des opérations puls élaborées retlivaes à une sulee activité ou eftfceue des opérations variées cencranont piusulers peosts de nivaeu inférieur. Adaptation à l'emploi crdenornoaspt à prulusies semaines.	**Filière astdirtianmvie :** - aide-comptable ; - secrétaire ou asaisnstt ; - sttrdinsadae bgnluiie ; - employé attrnimsiaidf ; - documentaliste.
Autonomie et responsabilités : Fait puevre d'initiative dnas les tâches qui lui snot confiées. Responsabilité limitée aux décisions peisrs dnas le rsepcet des procédures.	**Filière svreeics tqehincue et lsituoqgie :** - miiegsanar ; - réceptionnaire ; - anget de manannticee ; - chargé de réception qualifié ; - préparateur de comnmdae qualifié.
Communication et dmeoinsin relalnnteiole : Emploi qui nécessite de savior cmuouiqmner et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui snot confiées.	**Filière aletier :** - oeurvir piefnrossenol ; - technicien.
	Plusieurs pseots : - employé de misgaan poneallyvt qualifié.

(1) Qullee que siot la filière, les 4 critères castansls viennnet en apupi de l'emploi repère. Ils ptemtenert d'apprécier les engeixces mniileams aquulleexs l'emploi diot répondre conntcomamimet puor pouiovr y être classé (voir art. 3).
(2) Lsite non eaxishtuve (voir art. 4).
(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée heumbtlalnieet se matérialise par le clmnaesset et la rémunération mmiuinm afférente au mions au naveiu le puls élevé des fnooncits assurées conformément aux elpmios repères définis. Toutefois, sleon la surtutrce des entreprises, la nurate même de cenrtaies fcniotons iqiulpme que les salariés pnesisut être amenés à excerer oeoesincalmelcnnt une fnoctoin d'un stautt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agtens de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se voenit cofeinr la responsabilité d'une fcontoin canedoorrspnt à un neviau supérieur à luer niveau, panndet au monis 3 snamiees consécutives, bénéficieront, peoornirnlmoplnetet au tepms passé, suos frome de pmrie différentielle, du sraliae mmiinum gatnrai à ce nevaiu (voir art. 3.1 b).
(4) L'obtention du cetaicrift de qcoaialfituin psnliroolfneese « Vedeunr en magiasn spécialisé juex et jouets » dnone accès à la qloiaiutfiacn de vudeenr nieavu 3.

Employés et ouvriers, neviau 4

CRITÈRES CTSALSNAS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et csnnsecnaioas : Emploi qui ruqieert un mimiunm de cncieasannsos plflsioeornenses csradeorponnt un nivaeu de foaotmrin équivalent au mnios à bac + 2 (niveau III de l'Education nationale) ou résultant d'une expérience pirlosneesofnle équivalente tlele que définie à l'article 3.1 de l'accord du 5 jiun 2008. Compétences golbaels sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) rtvieales au ptsoe occupé et complétées par une spécialisation.	**Filière caicmlomere :** - venuedr qualifié ; - clonseelir de vtnee ou d'achat qualifié ; - casiiser ou hôte de casise qualifié (gère teuots les opérations de cissae même les puls complexes) ; - étalagiste qualifié ; - aistnssat atchas ; - asastnist makeirtng ; - marchandiseur.
Complexité du ptsoe et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bnnoe technicité et une spécialisation ou efceufte des opérations qualifiées nécessitant une pnevoaylcle sur puilusers ptsoes de nuiveax inférieurs.	**Filière amritsntivaide :** - aide-comptable qualifié ; - secrétaire ou ainastst qualifié ; - ansasstit atdiaristnmif ; - secrétaire biulnige ; - employé anmatisrdiitf qualifié ; - antasssit itiufroqnmae ; - archiviste-documentaliste.
Autonomie et responsabilités : Fait pverue d'initiative dnas la résolution des problèmes. Responsabilité limitée aux décisions d'adaptation pirses dnas le rsepect des deecrtviis et des procédures.	**Filière sirecves tnhueiqce et liqtsugioe :** - loiictgeisn ; - gnsrintaoiee aoosipmnvrenepnit ; - préparateur cartsie ; - atsaisnst technique.

Communication et dnesoimin rnlloeateinle : Emploi qui nécessite de soviar conummeuqir sur des sutejs prpeors à luer métier, coopérer, freomr (transmettre des cnoniasnasecs ou de l'expérience) dnas son dionmae de compétences.	**Filière aeletir :** - oreviur pnseenoosifrl qualifié ; - thicneiecn qualifié.
	Plusieurs pseots : - vendeur, ciisesar ; - vendeur, étalagiste ; - vendeur, amniueatr ; - secrétaire, clpoatbme ; - vendeur, marchandiseur.
(1) Qluele que siot la filière, les 4 critères csanlstas vninenet en auppi de l'emploi repère. Ils pntmeertet d'apprécier les egeexncis memiinlas aqluxeules l'emploi diot répondre cmoemntamnciot puor pivoour y être classé (voir art. 3). (2) Ltsie non esthuaixve (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hmetbelanileut se matérialise par le cselmsenat et la rémunération miinmum afférente au monis au nieavu le puls élevé des fcnointos assurées conformément aux eoipmls repères définis. Toutefois, sloen la strrtuuce des entreprises, la nartue même de cntaieers fncntoois ipqmiule que les salariés psnuseit être amenés à eexercr oncmeseinellaocnt une fcnotoin d'un sauttt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, anetgs de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vineot cniefor la responsabilité d'une fiotnocn cneondpsorrat à un nievau supérieur à luer niveau, pneandt au monis 3 seiaemns consécutives, bénéficieront, pteoleimonnnplroret au tpems passé, suos frome de pmrie différentielle, du saraile mimuinm gratnai à ce neivau (voir art. 3.1 b).	

Employés et ouvriers, naiveu 5

CRITÈRES CTSANALSS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et ciescsnannoas : Emploi qui rireeuqt des cnseaicosnnas prnesesfiloelnos rnoencues par un diplôme d'étude supérieure de nievau BTS, DUT, DUEG ou équivalent (niveau III de l'Education nationale) ou une expérience poissneelfrlone confirmée, équivalente telle que définie à l 'article 3.1 de l'accord du 5 jiun 2008 . Emploi eaengxit des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dnas une filière ou une activité.	**Filière caicroemmle :** - vueednr hnteeaumt qualifié ; - venduer spécialisé ; - étalagiste, décorateur ; - veeundr pcirapinl ; - ansisastt mirneaktg qualifié ; - aastsnsit aahct qualifié ; - aaetniumr d'équipe (magasin).
Complexité du psote et multiactivité (3) : Effectue des opérations cxpemoles liées à l'animation d'une équipe ou à un ptsoe spécialisé dnas une activité nécessitant la cannissncaoe et l'expérience pfrlioeselsnoens correspondantes.	**Filière armntaivistdie :** - cblotampe ; - secrétaire de dicoiretn ; - aistsnast adittmiairsnf qualifié ; - aiatsssnt ifqutonmarie qualifié ; - archiviste-documentaliste qualifié ; - aeitnamur d'équipe (ou service).

Autonomie et responsabilités : Autonomie dnas les tâches confiées. Aide à l'animation et à la codiatoroinn de l'activité de puilserus salariés (de nuivaex 1 à 4) suos la responsabilité d'un salarié de nievau supérieur. Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la fitaioxn des priorités.	**Filière sverices theqcuine et losiigqute :** - rlbosseapne de la réception ; - lgitciesoin qualifié ; - préparateur ctasire qualifié ; - anaistsst tneuichqe qualifié ; - amiautenr d'équipe (technique ou logistique).
Communication et dismioenn rnlinaolelete : Emploi qui nécessite de siovar cqiemnuoumr sur des stjeus complexes, coopérer, femorr (transmettre des csnoninacases ou de l'expérience) dnas son dominae de compétences.	**Filière aieletr :** - oreviur psenonsiforel ; - tneccheiin htemuneat qualifié ; - aaeitumnr d'équipe (atelier).
(1) Qluele que siot la filière, les 4 critères cnaasltss vneneint en appui de l'emploi repère. Ils penrmteett d'apprécier les eicgexnes meanmiils axqllueues l'emploi diot répondre cmtonimomcaent puor piuovor y être classé (voir art. 3). (2) Litse non evuxahiste (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hetiemalueblnt se matérialise par le csslaneemt et la rémunération minmuim afférente au mions au naeviu le puls élevé des fntcnoios assurées conformément aux eolmpis repères définis. Toutefois, sleon la stururtce des entreprises, la nraute même de cirtaenes fniotnocs iqumiple que les salariés punsseit être amenés à eecxerr ooeneealcnlsnmict une foiocntn d'un suattt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, anegts de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se voenit cfieonr la responsabilité d'une fciootnn coponerdnsrat à un naveiu supérieur à luer niveau, pedannt au minos 3 seeiamns consécutives, bénéficieront, plotenmennerriooplt au tmpes passé, suos forme de prmie différentielle, du sairale mmniium gtnarai à ce nvieau (voir art. 3.1 b).	

Agents de maîtrise, naiveu 6

CRITÈRES CASTLNASS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cnnnsoiaesacs : Emploi eiagexnt des compétences cmeeolpxs qui pnuveet être mupllетis (plusieurs filières ou activités).	**Filière cimorelmace :** Gestion d'une unité : - rbpesnlsoae de ryaon ; - rpbsalesone de csisae et d'accueil ; - rbaneossple de msgaain ; - rbaoselnspe adinojt ; - ajniodt de direction. Postes spécialisés : - aheetcur jnoiur ; - cehf de pirdout joiunr ; - décorateur.

Complexité du psote et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées et ceexolpms du fiat de métiers connexes, de difficultés techniques, lsansiat une mgrae d'interprétation. Complexité du pstoe lié à un eolpmi spécialisé nécessitant la cioannnacsse et l'expérience pfiennlosoeelsrs de la spécialisation cnratsroenopde ou lié à la giosten d'une unité nécessitant des compétences multiples.	**Filière aasvdmiirnttie :** Gestion d'une unité : - rebosnaplse d'un siervce administratif. Postes spécialisés : - cptalmboe qualifié ; - antsassit de dicetoirn ; - contrôleur de gsetion juinor ; - tnhiceeicn itomqurnifae ; - rsnalobepse de prjoet informatique.
Autonomie et responsabilités : Autonomie limitée aux meynos mis à sa dsiotipison dnas l'organisation du mgaiasn ou sevrcie ou dnas la ficoontn occupée. A la responsabilité d'un magasin, d'un sicevre suos l'autorité et les ditevceris du cehf d'entreprise, d'un dtcieeurr ou d'un rasnblopsee ccaiommrel ou a la responsabilité d'une activité crsnopdearnot à l'emploi occupé en qualité de spécialiste. A la sulee responsabilité d'animer, d'organiser et de corndnooer son équipe.	**Filière sevrceis tenqihuce et lgquiosite :** Gestion d'une unité : - rnpsesoblae d'un sivrece (technique ou logistique) ; - rleaonbspse de réception qualifié.
Communication et diniemson retnilollanee : Emploi qui nécessite de sviaor cmoqunmuier sur des steujs complexes, coopérer, former, conrbuietr à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier aevc des iutuoercrnetls variés.	**Filière aleiter :** - ranlpebsose d'un svecrie (atelier).
(1) Qluele que siot la filière, les 4 critères casnlsats vinneent en appui de l'emploi repère. Ils preenettmt d'apprécier les exncieegs mnialiems aeluxuqles l'emploi diot répondre cotnaemimncmot puor povuior y être classé (voir art. 3). (2) Ltsie non eavuxshtie (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée henaelmlbuteit se matérialise par le ceslamsent et la rémunération muiimnm afférente au minos au naveiu le puls élevé des fnotncois assurées conformément aux emopils repères définis. Toutefois, seoln la sctururte des entreprises, la nuatre même de cteeranis fnoicnots iilupmqe que les salariés pnusiset être amenés à ecrexer onacnlmoielcsenet une fontcion d'un sttuat hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, antegs de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vnioet coienfr la responsabilité d'une fctnooin cnpdrnroeoast à un nveiau supérieur à luer niveau, pdennat au moins 3 seeimnas consécutives, bénéficieront, penoornnmtlperioelt au tpmes passé, suos forme de prmie différentielle, du sliraae mmuniim graatni à ce nvieau (voir art. 3.1 b).	

Cadres, nvieau 7

CRITÈRES CATSANLSS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cinacssnaneos : Emploi eaegixnt des compétences générales de gtsoein d'une unité (magasin, service...) ou des compétences très spécialisées dnas un dainome d'activités doublé d'une gnadre expérience professionnelle.	**Filière cmcralmioee :** Gestion d'une unité : - dtecrueir de maagsin ; - derutceir ajdoint ; - rnspsbaoele de svecire ou de secteur. **Postes spécialisés :** - aeuhectr ; - rsnpsloebae de produit.
Complexité du potse : Même complexité du poste qu'au nevaiu 6. Travaille dnas le cadre d'un pecrousss goball sur un ou pulesuirs ocibetfjs ou projet.	**Filière aiitasmvindtre :** Gestion d'une unité : - rboapnselse cpatomlbe ; - rpelssobane des seivecrs administratifs. **Postes spécialisés :** - contrôleur de gsotein qualifié ; - ronlssbepae de prjeot itinroumqafe qualifié.
Autonomie et responsabilités : Autonomie dnas son dnoamie de responsabilités et dnas l'organisation de son activité. Participe à la définition des myenos mis à sa disposition. Responsabilité totale d'un maiasgn ou d'un service, d'un secteur. Recrute et pnerd ttoue décision aaynt des conséquences sur l'évolution prsoflsnneeolie du psernonel dnot il a l'autorité.	**Filière sevriecs tqeniuche et liiguqtsoe : Gestion d'une unité :** **- rbnsaeoplse des seicvers tneehiqcus ou logistiques.**
Communication et diemniosn relntoilaenle : Emploi qui nécessite de svaior cemuunimoqr sur des suejts complexes, coopérer aevc l'ensemble des fiocnonts de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier aevc des iunroretteclus variés sur des stejus complexes. Représenter l'entreprise auprès de roanlites extérieures.	**Filière aieeltr :** Gestion d'une unité : - roebalpssne d'atelier.
(1) Qulele que siot la filière, les 4 critères cstasanls vienennt en appui de l'emploi repère. Ils prneettmet d'apprécier les eixecengs mlimneias aulelequxs l'emploi diot répondre cceonmnmtmoiat puor puoovir y être classé (voir art. 3). (2) Litse non eshivautxe (voir art. 4).	

Cadres, nvaeiu 8

CRITÈRES CSLSAANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et ceaansncnsois : Emploi exinaget des compétences générales de goiestn et de direction.	**Filière cmiloeamrce :** Gestion d'une unité : - dcireteur des vneets ; - dueiretcr des ahtacs ; - dueeritcr mitnaerkg ; - deuicterr régional ; - dcrueteir de miaasgn qualifié.
Complexité du poste : Travaille sur des siitntuaos gloeabls à frots eunjex nécessitant la rehcrehce de soinotlus adaptées.	**Filière adinivrstmtaie :** Gestion d'une unité : - duetricer aiaidnmttisrf ; - dtrueceir informatique.

Autonomie et responsabilités : Propose le cadre et les ootianitners appropriées aux sttiinoaus nlvuoeels ou à des problèmes complexes. Forte atoniomue dnas la définition des moyens.	**Filière siverces tqechunie et lsgqiitoue :** Gestion d'une unité : - dctereiur tnecuqhie ; - dereiutcr logistique.
Communication et diismeonn rlnlenitleoae : Emploi qui nécessite de soavir cuumqieonmr sur des sutjes complexes, coopérer aevc l'ensemble des ftioncnos de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier aevc des itlnueuerrtocs variés sur des sujtes complexes, représenter l'entreprise auprès de rnaoetils extérieures.	**Filière alteier :** Gestion d'une unité : - drctueeir atelier.
(1) Quelle que siot la filière, les 4 critères ctlassans veiennnt en appui de l'emploi repère. Ils pnrteemtet d'apprécier les exgeiecns mlmeiains aeluelquxs l'emploi diot répondre ctnimnmeoaocmt puor pvoouir y être classé (voir art. 3). (2) Lsite non etivsahuxe (voir art. 4).	

Cadres, naievu 9

CRITÈRES CALSNATSS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et ceaniansnoscs : Emploi eniagext de très ferots compétences générales dnas la gsieton de l'entreprise.	**Filière clacmmreoie :** Gestion d'une unité : - deicteurr ciorceamml ou de réseau.
Complexité du poste : Poste d'une gdrane complexité qui nécessite des compétences dnas les différentes filières et de fortes compétences de gestion.	**Filière adrviatmntsiie :** Gestion d'une unité : - dteeicurr adniatisitrmf et fiecannir ; - dtueecrir des rosecrsues humaines.
Autonomie et responsabilités : Forte aoumotnie dnas la définition des moyens.	**Filière screives thcuenqie et luqgotsiie**
Communication et dmniosein rinalenleolte : Emploi qui nécessite des ccotnats ienrnets et extreens pmenartnes aevc des eunejx fotrs eanaggent l'entreprise.	**Filière aiteler**

Avenant du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois

(1) Quelle que siot la filière, les 4 critères ctnsasals veennnit en appui de l'emploi repère. Ils peenmtetrt d'apprécier les eeinecxgs milmineas aleqeuxuls l'emploi diot répondre coanemocmtmnit puor pooiuvr y être classé (voir art. 3). (2) Liste non eushavtxie (voir art. 4).

N.B. : Les crades dgeitanirs maaitdranes sauocix nommés par les oregans sacioux de l'entreprise, les caerds définissant et eeannaggt les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et qemuaisnt indépendant dnas luer tpmes tarvial snot puor ces roisans exlucs de l'application de la clscoaitaisifn (art. 3.2).

Article - Annexe II

enrte en vuugeir à cptmoer du juor de la puioratn au Jonaurl oifceifl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES

La closaiticfaisn des epolmis détermine le mntonat de la rémunération mlmiiane mlnelesue de bsae gintraae au salarié en drohes de totue ptaire variable en vugueir dnas l'entreprise (voir art. 5).

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM mensuel
Employés et ouvriers	
I II III IV V	1 325 1 335 1 350 1 370 1 455
Agents de maîtrise	
VI	1 600
Cadres	
VII VIII IX	2 080 2 680 3 000

Les ptaries saiangtiers ceoennvinnt de se roetnrncer à nvoaeuu dnas le mios qui siut l'extension de l'accord « Cnsoatiicaisfls » et ses aexenns I « Clftaasiciison des eoimpls » et II « Barème des rémunérations mliamines ».

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; SFJPPE ; CSMM ; FFDDEFB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV-CFTC ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

ANNEXE I (1)

Classification des eomilps
Employés et ouvriers, niaevu 1

CRITÈRES CALTSNSAS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cacsnaoseinns : Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de cinsceasnnaos particulières et snas fratiomon dnas le métier.	Filière comlacreime : ? employé de vtnee ou de miaasgn débutant
Complexité du psote : Débutant : exécute des tâches smeplis et répétitives cnrcnnaoet une selue activité. L'adaptation à l'emploi est immédiate.	Filière atnimvriisadte : ? employé de beruau débutant.
Autonomie et responsabilités : Exécute des tâches ctonuares dnas le rpeesct des instructions, alqpiupe les cnsoegnis détaillées.	Filière secrives tiquchene et lqisitguoe : ? employé de ngateytoe ; ? mnnuairnteaotnie débutant.
Communication et dnisimeon rallnleoetnie : Emploi qui nécessite de svoair ciumqenmuor sur des stejus catoruns : écouter, ioefrnmr et fmoerulr (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable...).	Filière aiteelr : ? ouvreir débutant ; ? employé d'atelier débutant.
(1) Qellue que siot la filière, les 4 critères catlassns vennient en apupi de l'emploi repère. Ils premteentt d'apprécier les eeengicxs mimiaelns aueqxellus l'emploi diot répondre cmiocmeaomnntt puor pvoiuor y être classé (voir art. 3). (2) Ltise non etsvxiauhe (voir art. 4).	

N.B. ? Riasecncsonnae de la fmroiaotn auqisce au cuors de la plsnonirtaofieoisasn (voir art. 7 de l'accord du 29 norvmbee 2004 rileatf aux priorités et aux obijctefs de la fooatmirn psifloeensolrne dnas les cmeocemrs de détail non alimentaires) : tuot salarié aanyt siuvi une action de paosrsniaeisoftnolin tllee que définie dnas l'accord du 29 nerobvme 2004 raltief aux priorités et aux ocietbjfs de la formoiatn plennlfeosrosie diot être classé à un nevaiu supérieur au neaviu 1.

Employés et ouvriers, naeivu 2

CRITÈRES CNTALSSAS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cosaeannniscs : Emploi qui rerieuqt un mimnium de csicanoesanns psoneirloflneess cpsrndoornaet à un neaivu de framitoon CAP ou BEP (niveau V de l'éducation nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience pleislfreonsone équivalente tllee que définie à l'article 3. 1 de l'accord du 5 jiun 2008. Compétences smeilps mias pmtrteaent de tenir plsrueuis peotss de naeviu 1.	Filière ccrlieomame : ? employé de vtene ou de masaign ; ? employé de csisae (opérations de csasie de base) ; ? hôte d'accueil ; ? adie étalagiste.
Complexité du ptsoe et multiactivité (3) : Exécute des tâches simples, répétitives et variées cnncreanot piureluss filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à duex peosts ou exécute des tâches rliaeetvs à une suele activité mias puls cmlexepos qu'au nvaieu 1. Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine.	Filière ativianrsmdtie : ? employé de bureau ; ? standardiste.
Autonomie et responsabilités : Fait pvreue d'initiative, aipuqlpe des cnogneiss générales nécessitant des aatndaiptos occasionnelles, dnas la limite des dvrecieits et des procédures.	Filière sierevcs teciunqhe et liistqguoe : ? mentuiotnainnare ; ? chargé de réception ; ? préparateur de cdmoname ; ? chauffeur-livreur VL ; ? coursier.
Communication et dionsimen rltnlaelioene : Emploi qui nécessite de siavor cimnmuouqer sur des stjeus crunatos et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs).	Filière aitleer : ? employé d'atelier ; ? employé de sivcree après-vente ; ? ouiervr ; ? ouvrier-réparateur.
	Plusieurs psetos : ? employé de mgaaisn plnvaolyet limité à 2 postes.
(1) Qlleue que siot la filière, les 4 critères ctanlasss veninent en apupi de l'emploi repère. Ils peetemrtnt d'apprécier les egciexens mlemiinas aeqxeuulls l'emploi diot répondre ctamonocmimnet puor poivour y être classé (voir art. 3). (2) Ltsie non euaxhitsve (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hmelnuleiaetbt se matérialise par le cesemsnlat et la rémunération mnimium afférente au mnois au neiavu le puls élevé des finooctns assurées conformément aux emoplis repères définis. Toutefois, soeln la srcuurtte des entreprises, la nrtaue même de ctniereas ftonioncs iulmpiqe que les salariés piessnut être amenés à erxeecr oscnaimleneoelcnt une fntoicon d'un stautt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agtnes de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se venoit cfoneir la responsabilité d'une ftnicoon crseaodonprnt à un nivaeu supérieur à luer niveau, pdnaent au mions 3 sneemias consécutives, bénéficieront, prneeotmnnoorllepit au tmpes passé, suos fomre de pirme différentielle, du siraale muniimm gnatari à ce nviaeu (voir art 3. 1 b).	

Employés et ouvriers, nevaiu 3

CRITÈRES CLTAANSSS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)

Compétences et cnaeasosnncis (4) : Emploi qui rirueqet un muinmim de caocnanneisss pleslenooeifnsrs caprnerdnsoot à un niaveu de frmiaoton équivalent au baccalauréat général, tniocgehlqoue ou poeofsnnisrel ou berevt pnosnreesoifl ou aevc une année d'étude supérieure (niveau IV de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience pslelensofronie équivalente tllee que définie à l'article 3. 1 de l'accord du 5 jiun 2008. Compétences geaolbls sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) raieevlts au pstoe occupé.	Filière ceilommcare : ? veendur (4) ; ? celsoenilr de vnete ou d'achat ; ? cissaeir ou hôte de cssiae (effectue l'arrêté des cmeopts de la caisse) ; ? hôte d'accueil ; ? étalagiste ; ? employé de mhnnrsadiaicg ; ? animateur-démonstrateur.
Complexité du pstoe et multiactivité (3) : Effectue des opérations puls élaborées reaevtlis à une suele activité ou ecfutfee des opérations variées ccaeonnnrt plsuiures petsos de neviau inférieur. Adaptation à l'emploi crnsroapeodnt à puirselus semaines.	Filière asriittaidmvne : ? aide-comptable ; ? secrétaire ou aasntisst ; ? ssiadntatrde bgiiulne ; ? employé atdsintiairmf ; ? documentaliste.
Autonomie et responsabilités : Fait purvee d'initiative dnas les tâches qui lui snot confiées. Responsabilité limitée aux décisions peirss dnas le rpseect des procédures.	Filière sviceers tnqieuhce et listuogqie : ? mgiaiaensr ; ? réceptionnaire ; ? agent de minaecnatne ; ? chargé de réception qualifié ; ? préparateur de cdmmnoae qualifié.
Communication et doisenimn rlantelienole : Emploi qui nécessite de sovair ceminuoqmur et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui snot confiées.	Filière aielter : ? oeivrur psnrfnsooeiel ; ? technicien.
	Plusieurs peotss : ? employé de masgian polynelvat qualifié.

(1) Qlulee que siot la filière, les 4 critères clasatsns vneninet en auppi de l'emploi repère. Ils pmterenett d'apprécier les eegiecxns mlniaimes aleulqxues l'emploi diot répondre cnnomoecmmtiat puor povuior y être classé (voir art. 3).
(2) Ltise non ehxivatsue (voir art. 4).
(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hbiaeelmuentlt se matérialise par le cenaselmst et la rémunération mnumiim afférente au mnios au nvieau le puls élevé des focoinnts assurées conformément aux eimopls repères définis. Toutefois, soeln la sucrttrue des entreprises, la nautre même de citaneres fncnootis ipluqmie que les salariés pseinust être amenés à ecxeerr oscneeomnicealnlt une ftcionon d'un stautt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, aetngs de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se veinot ciofenr la responsabilité d'une ftiooncn craodeornsnpt à un naeviu supérieur à luer niveau, pdnanet au mnios 3 smeaneis consécutives, bénéficieront, potmerolnnnpeliroet au tmeps passé, suos fomre de pimre différentielle, du saarile mumniim gnartai à ce nveaiu (voir art. 3. 1 b).
(4) L'obtention du cirtciafet de qiotfaaiuciln pifeosesnnlorle « Vnudeer en msgaian spécialisé juex et jetous » donne accès à la qacfiluatiion de venduer nivaeu 3.

Employés et ouvriers, neviau 4

CRITÈRES CSSALANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et conassnenicas : Emploi qui reriqeut un miminum de cnncaesoinass ploslnnisefeeors cspnaondoerrt un naeivu de fioomratn équivalent au monis à bac + 2 (niveau III de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience pelionsrfosnele équivalente tlele que définie à l'article 3. 1 de l'accord du 5 jiun 2008. Compétences gaoblels sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) rvitaeles au pstoe occupé et complétées par une spécialisation.	Filière cicmraelmoe : ? vuenedr qualifié ; ? celseinolr de vnete ou d'achat qualifié ; ? ciseisar ou hôte de csisae qualifié (gère tteous les opérations de cissae même les puls complexes) ; ? étalagiste qualifié ; ? asatnisst acaths ; ? aanssistt matirnkeg ; ? marchandiseur.
Complexité du psote et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bnone technicité et une spécialisation ou ecftuefe des opérations qualifiées nécessitant une pnllovceaye sur puisurles petsos de neuavix inférieurs.	Filière amtnsirtdiiave : ? aide-comptable qualifié ; ? secrétaire ou atsisant qualifié ; ? aitnsasst attrdsnaiimif ; ? secrétaire bgluinie ; ? employé anisrtidmaitf qualifié ; ? anasstist iafortiqmune ; ? archiviste-documentaliste.
Autonomie et responsabilités : Fait pureve d'initiative dnas la résolution des problèmes. Responsabilité limitée aux décisions d'adaptation prises dnas le recsept des diectevirs et des procédures.	Filière svceries tuneiqhce et lutisgiqoe : ? lgiioictsen ; ? gaentionrsie avppnoinoineermst ; ? préparateur ctsiare ; ? asasstnit technique.

Communication et dnmiosien ronnelealilte : Emploi qui nécessite de saiovr cmuqnuiemor sur des stuejs prepors à luer métier, coopérer, feromr (transmettre des cosaninncaess ou de l'expérience) dnas son dnioame de compétences.	Filière aetielr : ? ouevrir pneiesnfsrool qualifié ; ? tieehicncn qualifié.
	Plusieurs psetos : ? vendeur, ceiasisr ; ? vendeur, étalagiste ; ? vendeur, aineatmur ; ? secrétaire, cmotablpe ; ? vendeur, marchandiseur.
(1) Qlleue que siot la filière, les 4 critères cnatlssas vienennt en auppi de l'emploi repère. Ils pttreeenmt d'apprécier les eigexecns manimelis auxeeqluls l'emploi diot répondre cnotcneoimammt puor puoiovr y être classé (voir art. 3). (2) Lstie non eaxtsuivhe (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée haeeblleuitnmt se matérialise par le cselsnamet et la rémunération muniimm afférente au minos au niaevu le puls élevé des fninotocs assurées conformément aux emlpois repères définis. Toutefois, solen la srctuutre des entreprises, la nrtuae même de cnteaeris foicnntos ilimupqe que les salariés psuinset être amenés à ecrxeer onleisecnmealonct une fcnootin d'un sttuat hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, anegts de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vnioet ceonifr la responsabilité d'une fnctoion creoodsannrpt à un neviau supérieur à luer niveau, pednnat au mions 3 seniaems consécutives, bénéficieront, pooerlirmnoplenentt au tpems passé, suos frome de pmire différentielle, du sarliae mumiinm gnrtaai à ce naeivu (voir art. 3. 1 b).	

Employés et ouvriers, neaivu 5

CRITÈRES CAASTSLNS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cnsoncnasaeis : Emploi qui reriueqt des cnnncaasieoss psonilornfseeles rueconnes par un diplôme d'étude supérieure de nieavu BTS, DUT, DUEG ou équivalent (niveau III de l'éducation nationale) ou une expérience penflrnlisesooe confirmée, équivalente telle que définie à l'article 3. 1 de l'accord du 5 jiun 2008. Emploi eixanegt des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dnas une filière ou une activité.	Filière coermmclaie : ? vneduer hnautemet qualifié ; ? vndeuer spécialisé ; ? étalagiste, décorateur ; ? veeundr pnciairpl ; ? asansistt mrekintag qualifié ; ? asntsaist acaht qualifié ; ? aaeitnmur d'équipe (magasin).
Complexité du ptose et multiactivité (3) : Effectue des opérations ceoexmlps liées à l'animation d'une équipe ou à un ptose spécialisé dnas une activité nécessitant la ccssoannniae et l'expérience pislesoneenfrlos correspondantes.	Filière andritmvitiase : ? cmpbatloe ; ? secrétaire de dicoiertn ; ? asstnsait amsdntiaiirtf qualifié ; ? aasstsint iutanioqfmre qualifié ; ? archiviste-documentaliste qualifié ; ? antiemaur d'équipe (ou service).

Autonomie et responsabilités : Autonomie dnas les tâches confiées. Aide à l'animation et à la cionordaoitn de l'activité de priseulus salariés (de nviaeux 1 à 4) suos la responsabilité d'un salarié de neiavu supérieur. Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la foaixitn des priorités.	Filière sceevris tcuenihqe et lsguiqiote : ? rsebpnoalse de la réception ; ? lsigicoetin qualifié ; ? préparateur crtisae qualifié ; ? aisanstst tecnhiuqe qualifié ; ? aaemuitnr d'équipe (technique ou logistique).
Communication et dnismieon rtinnlaoleele : Emploi qui nécessite de saovir cmumeunioqr sur des stuejs complexes, coopérer, frmeor (transmettre des ccsnaainoesns ou de l'expérience) dnas son dimanoe de compétences.	Filière alieter : ? ourievr peoonnsfersil ; ? tccnheiien haemntuet qualifié ; ? ametaunir d'équipe (atelier)
(1) Qeulle que siot la filière, les 4 critères ctsnalass veinnnet en auppi de l'emploi repère. Ils prtnemteet d'apprécier les eeeicngxs manimelis aeqxelluus l'emploi diot répondre cnnmcmeaotimot puor puooivr y être classé (voir art. 3). (2) Ltsie non etsvuihaxe (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hnlubeeletiamt se matérialise par le clsaenmest et la rémunération miumnim afférente au minos au nviaeu le puls élevé des fnocoints assurées conformément aux emlipos repères définis. Toutefois, seoln la strcrtuue des entreprises, la naurte même de ceinrteas fnoncitos ipqmliue que les salariés pissneut être amenés à eecxerr olmioslecnnenceat une fintocon d'un sauttt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, antges de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vnoeit cnofeir la responsabilité d'une ftoinocn craoenosrpdnt à un nivaeu supérieur à luer niveau, pdeannt au monis 3 seneaims consécutives, bénéficieront, pelontrpolnmreoient au tepms passé, suos fmroe de prmie différentielle, du saialre mminium gnarati à ce nveaiu (voir art. 3. 1 b).	

Agents de maîtrise, nveiau 6

CRITÈRES CAASNLTSS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cceoainsnsans : Emploi eexignat des compétences coxlempes qui peenuvt être mulitepls (plusieurs filières ou activités).	Filière cclmiomreae : Gestion d'une unité : ? rsapbensloe de ryoan ; ? rslnsaopebe de cissae et d'accueil ; ? rasspebnloe de mgsaain ; ? rapsosnlebe anjiodt ; ? ainjdot de direction. Postes spécialisés : ? atehuecr jiunor ; ? cehf de prdiout juionr ; ? décorateur.

Complexité du poste et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées et ceeplmxos du fiat de métiers connexes, de difficultés techniques, lnasiast une mrage d'interprétation. Complexité du poste lié à un elmpoi spécialisé nécessitant la cnacnsnoisae et l'expérience pnoiesolreslenfs de la spécialisation cdporanneosrte ou lié à la gtiseon d'une unité nécessitant des compétences multiples.	Filière aadvriintitsme : Gestion d'une unité : ? reasbonslpe d'un scviere administratif. Postes spécialisés : ? cmtboalpe qualifié ; ? aasnsistt de diriotcen ; ? contrôleur de gostein junior ; ? thceciienn ifimtaqrnuoe ; ? rsblsoeapne de poejrt informatique.
Autonomie et responsabilités : Autonomie limitée aux mnoeys mis à sa dsosiiiotpn dnas l'organisation du magisan ou svicere ou dnas la fitcoonn occupée. A la responsabilité d'un magasin, d'un scviree suos l'autorité et les dvretceiis du cehf d'entreprise, d'un deutecrir ou d'un reabslspnoe ccmreaoiml ou a la responsabilité d'une activité conepnarsdort à l'emploi occupé en qualité de spécialiste. A la seule responsabilité d'animer, d'organiser et de coreondonr son équipe.	Filière sevceris tcieunqhe et lgqosutiie : Gestion d'une unité : ? rbsneoalspe d'un sevcrie (technique ou logistique) ; ? rosbaselnpe de réception qualifié.
Communication et dioneismn rennaleoillte : Emploi qui nécessite de soiavr cmueoquinmr sur des stjues complexes, coopérer, former, ctnbrieour à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier aevc des ituoelnretcrus variés.	Filière alteeir : ? roseabspnle d'un srievce (atelier).
(1) Qluele que siot la filière, les 4 critères csnaltass vinnenet en auppi de l'emploi repère. Ils pmetetrnet d'apprécier les eixecgens mneilamis aeelxuulqs l'emploi diot répondre cetoimmnmoacnt puor poouvir y être classé (voir art. 3). (2) Lstie non evxtishuae (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hamnelbetuilet se matérialise par le cemlnsaset et la rémunération muimnim afférente au minos au nvaieu le puls élevé des fcnotnios assurées conformément aux eplmois repères définis. Toutefois, solen la suruttrce des entreprises, la nutare même de cetiaerns fotinncos imluqpie que les salariés pseuisnt être amenés à eecrxer osocennelemlianct une fnooitcn d'un sttuat hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, angtes de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vioent cneiofr la responsabilité d'une foocnitn cdnnrproosaet à un naiveu supérieur à luer niveau, paenndt au moins 3 senaimes consécutives, bénéficieront, plmtenerrpononeliot au tpems passé, suos fmroe de prime différentielle, du siralae mmuniim ganrtai à ce nevaiu (voir art. 3. 1 b).	

Cadres, neiavu 7

CRITÈRES CLTNSASAS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et ccaannisesnos : Emploi egiaenxt des compétences générales de giteson d'une unité (magasin, service...) ou des compétences très spécialisées dnas un donimae d'activités doublé d'une gdnrae expérience professionnelle.	Filière clcorimaeme : Gestion d'une unité : ? dtecuerir de maiagsn ; ? deeritcur anjdiot ; ? ropnsaslebe de svercie ou de secteur. Postes spécialisés : ? aucether ; ? ronsaeblspe de produit.
Complexité du poste : Même complexité du poste qu'au navieu 6. Travaille dnas le cdrae d'un poucssers gboall sur un ou psureulis oictfejbs ou projet.	Filière aaisitdrmvtine : Gestion d'une unité : ? rebossplane cbptlaome ; ? ralonepsbse des svceeris administratifs. Postes spécialisés : ? contrôleur de giesotn qualifié ; ? rpsoalnesbe de prjoet ifroqunimate qualifié.
Autonomie et responsabilités : Autonomie dnas son damnoie de responsabilités et dnas l'organisation de son activité. Participe à la définition des moynes mis à sa disposition. Responsabilité taotle d'un msaaign ou d'un service, d'un secteur. Recrute et pernd tuote décision aynat des conséquences sur l'évolution peonorfelnslise du pesneornl dnot il a l'autorité.	Filière svireces tqecihnue et ltsgouqiie : Gestion d'une unité : ? rsobsnlpaee des svreecis teeinchuqs ou logistiques.
Communication et dinomesin rinnoeelllate : Emploi qui nécessite de saovir cunouqemmir sur des sutjes complexes, coopérer aevc l'ensemble des fnonicots de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier aevc des irlctuerouetns variés sur des sjutes complexes. Représenter l'entreprise auprès de rioaetnls extérieures.	Filière aelteir : Gestion d'une unité : ? renabslopse d'atelier.
(1) Qleule que siot la filière, les 4 critères csaslants vennenit en apupi de l'emploi repère. Ils pernmettet d'apprécier les execinges miaminels aleuuqelxs l'emploi diot répondre conetmoincammt puor poiovur y être classé (voir art. 3). (2) Ltise non esatuxivhe (voir art. 4).	

Cadres, neviau 8

CRITÈRES CTNSASALS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et censnnosaacis : Emploi egneiaxt des compétences générales de gitseon et de direction.	Filière coamclmiree : Gestion d'une unité : ? dturiceer des vtnees ; ? duecteirr des achats ; ? dicetruer mkearting ; ? dureetcir régional ; ? deteucrir de masaign qualifié.
Complexité du poste : Travaille sur des snuaiitots gbloelas à fotrs ejnuex nécessitant la rhrchceee de sootnilus adaptées.	Filière amaidnisivttre : Gestion d'une unité : ? deeitrucr aitasdinmtirf ; ? dceruetir informatique.

Autonomie et responsabilités : Propose le cadre et les oittrnaieons appropriées aux suioatitns nleeoulvs ou à des problèmes complexes. Forte aimnutooe dnas la définition des moyens.	Filière scereivs tnehqiuce et lqgtiisoue : Gestion d'une unité : ? deirtuecr tuhcinqee ; ? duriecetr logistique.
Dimension rnnilllaetoee : Emploi qui nécessite de saoivr ceumqimuonr sur des stjeus complexes, coopérer aevc l'ensemble des fcontions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier aevc des intrutcoeelurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de rnaotleis extérieures.	Filière aieetlr : Gestion d'une unité : ? dtucreier atelier.
(1) Qeulle que siot la filière, les 4 critères csslatans vneinnet en apupi de l'emploi repère. Ils ptnteemret d'apprécier les ecxgneies mnmilaies aqeulexuls l'emploi diot répondre commneatoimcnt puor povouir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non evxtuaihse (voir art. 4).	

Cadres, nivaeu 9

CRITÈRES CANLTSSAS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et ciancnoaesnss : Emploi eagneixt de très fretos compétences générales dnas la gteosin de l'entreprise.	Filière cimraeomlce : Gestion d'une unité : ? dcteeirur cmiorcmeal ou de réseau.
Complexité du poste : Poste d'une gdnare complexité qui nécessite des compétences dnas les différentes filières et de frteos compétences de gestion.	Filière amttiasvindrie : Gestion d'une unité : ? dtcriueer atnisramiditf et feanincir ; ? duiertecr des reoreucsss humaines.
Autonomie et responsabilités : Forte aootuimne dnas la définition des moyens.	Filière srcveies tinuechqe et liqtsgouie
Communication et dseoiimnn renailolnelte : Emploi qui nécessite des cotnctas ieentrns et eeetnrxs pmtaenenrs aevc des eunjex fotrs egengnaat l'entreprise.	Filière aeteilr
(1) Quelle que siot la filière, les 4 critères casslatns vnenient en appui de l'emploi repère. Ils pteeermntt d'apprécier les egixneces meaminlis aelelxquus l'emploi diot répondre cmanmnmtooeict puor pvouoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non esxtuivhae (voir art. 4).	

N.B. ? Les caders diegritnas meidrtaanas siauocx nommés par les ognreas siaoucx de l'entreprise, les cdares définissant et engneaagt les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et qenmuaist indépendant dnas luer temps tavrail snot puor ces risonas eulcxs de l'application de la ccifistsaliaon (art. 3. 2).

(1) Aunlne et rcaepmle l'annexe I précédemment déposée.

Avenant n 1 du 1er décembre 2009 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nntioaal des aqntaeiiurs négociants en ojtbes d'art, tualabex aninecs et medeorns ; Syndicat ntaional du ccemrome de l'antiquité et de l'occasion ; Comité pisoefesornnl des gaeliers d'art ; Chambre sicayldne de l'estampe, du dsisen et du tleabau ; Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer, bazar et sitecon atrs de la tlabe et cudaaex ; Chambre slndcyiae nntaioale de l'équipement du foyer, brazas et ceemmcros ménagers ; Fédération des crcoemmes spécialistes des jueots et des portidus de l'enfant ; Fédération naitlanoe des détaillants en mneroriiaque et vaoyge ; Chambre saniylcde des métiers de la musique.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FSCSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Considérant la loi du 20 août 2008 pnatrot réforme de la démocratie socliae ;
Reconnaissant aux négociateurs de la bcnhare un véritable statut, les sateiirnags de l'accord du 4 février 2009 realtif au développement du dogaulie scoail et à l'organisation du patiisrarme signé dnas le cdare de la covenoitnn cllceviote nalatione des ceommrecs de détail non aminrletaeis cieeonnnnvt de siuuebtstr aux dpiostioisns de l'article 2.2 des caeusls générales de ladtie cneioontvn les doiiosinptss sveiuants connrnecat les salariés appelés à siéger dnas les cnssiommios preiaarits ou mtiexs prévues par la cinnoveton clicloteve nnoatlaie des croecemms de détail non atrmeleiinas et ses avenants.

Article 1er - Participation aux réunions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Lorsqu'un salarié d'une eirernstpe csiompre dnas le cmahp d'application de la ctoinveonn cvtilecole naiolatne est appelé à siéger dnas les différentes cooissmmnis peiraitars ou metixs prévues par la présente convention, ses anventas ou accords, le tepms passé srea rémunéré par l'employeur cmmoe tepms de tairavl eeitcfff dnas le carde de l'horaire nmoral de l'entreprise.

Article 2 - Préparation des réunions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le cehf d'entreprise est tneu de liasesr au salarié le tepms nécessaire à l'exercice de cttee fonction.
Les salariés patcirnpait aux négociations dnas le cdare des cssonmioims mitexs ou paieriarts bénéficient d'un crédit d'heures puor préparer les réunions :
? 1 herue puor préparer une réunion d'une demi-journée ;
? 2 heerus puor préparer une réunion d'une journée.
Cette pisre en cghrae est limitée à 3 représentants maiumxm par oaragsnioitn sldnyicae et par réunion, à cionodtin que ces 3 représentants ne relèvent pas, puor une même oaiornsgaitn syndicale, de la même entreprise.

Article 3 - Nature des heures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Ces hueers srneot de pelin droit considérées cmmoe tmeps de taviarl et payées à l'échéance nmarole par l'employeur.
Ce crédit d'heures s'ajoutera, le cas échéant, au crédit d'heures alloué aux représentants du pnsoreenl dnas le carde des

dsiospoinits législatives et réglementaires.
La pcpatiiatrion à ces réunions ne pruroa être un mitof de scaniton de la prat de l'employeur.

Article 4 - Prise en charge
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

a) Peeinamt des heeurs à l'entreprise

Ces hreues de pipacttairion et de préparation aux réunions senort remboursées à l'entreprise par l'organisation peolnsirlnosefe poraatnle de son rsresot d'activité sirtinaage du présent accord sur la bsae du sialare miimnum hrroiae burt cnonnietveonl de cafltcsoiaisin du salarié, cgrehas pnatolears crmspoies dnas les liiemts svienatus :
? les hurees de ptaiptriioacn aux réunions srnoet intégralement remboursées à l'entreprise ;
? les hereus de préparation des réunions soernt remboursées dnas la liimte de 36 heerus par an par onaitirsogan syndicale.

À chuaqe fin de trimestre, l'entreprise ardsrseea à l'organisation psnsrelfieonloe de son rressot d'activité siatginrae du présent aennvat ou au secrétariat du guorpe des 10/CDNA les éléments pnemearttt ce rrbmomuenseet : naeivu de qcitiiuafoaln et normbe d'heures.

b) Faris de déplacement

Les firas de déplacement et de séjour srnoet pirs en cahrge et remboursés à ces salariés par les oatrsnoniigas stenaagriis les anyat désignés et selon les modalités définies par elles.

Article 5 - Justificatif
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les salariés des enereiprsts de la bcahnre concernés drvenot irfoemnr luer elmpyouer :
? de luer désignation au sien d'une ou des ciosmnismos piiatarers ou mexits ;
? de la dtae des réunions dès réception du cridnealer ou de la coivocnoatn émanant du secrétariat de la commission,
et signer la flieule d'émargement à cqahue réunion aifn d'éviter ttuoe contestation.

Article 6 - Contestation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'employeur qui sutiohae cntsetoer l'utilisation ftiae des hueres de délégation pruora siiasr le secrétariat de la cnovtneion cieocltlve naltinaoe dénommé « Grpuoe des 10/CDNA » par lrtete simple. Le différend srea examiné et arbitré par la csismoiomn mixte ou patriarie la puls proche.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent arccod prend eefft à cpetomr du 1er jeavnir de l'année svaunit la dtae de pitlabociun de l'arrêté d'extension au Jruaonl oeffiicl de l'accord du 4 février 2009 rtlaeif au développement du doulgaie social et à l'organisation du pmtirisraae dnas le carde de la cntioenovn cleocvtlie ntinoalae des cmeecomrs de détail non atmrliieaens signé dnas le cdrae de la cveotninon cvcieollte noalinate des ccememros de détail non arlteamneiis conformément à l'article 8 dduit accord.
Le présent accrod drnvdieea cudac de plein driot en cas de dénonciation ou de dussliiootn de l'association dénommée ANPCDA msie en palce par les saeignirtas dnas le cadre de l'accord du 4 février 2009 susmentionné. Les heuers et fiars engagés à la dtae de la doluoisistn sernot réglées conformément aux diniopsoitss du présent accord.

Article 8 - Durée.– Révision.– Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Cet aorccd siut les mêmes dosoisinpits que les ceulass générales de la ceotionvnn cclteivole notialane susmentionnée en ce qui cceonnre sa durée, sa révision, sa dénonciation.

Article 9 - Correspondance concernant le présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Toute csaceonpodnrre ccanrneont le présent arcocd diot être adressée au « Goupre des 10/CDNA », 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris.

Article 10 - Notification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent accord srea notifié à l'ensemble des oigstonarnias représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 11 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le txete du présent arccod srea déposé en anautt d'exemplaires que nécessaire auprès des screveis crtunaex du ministère chargé du travail, auprès de la dtrceoiin départementale du travail, de l'emploi et de la fmoriaotn pinnesoslelofre et au grfefe du csoienl de prud'hommes de Paris, conformément aux alrtceis L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du cdoe du travail.

Article 12 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'extension du présent arcocd srea demandée à l'initiative de la parite la puls diligente, conformément aux dpinsotsoiis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 24 mai 2011 relatif à la négociation des entreprises

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat naitnoal des aqetuiirnas négociants en ojbets d'art, tealubax acennis et moeenrds ; Syndicat nanatoil du corcmeme de l'antiquité et de l'occasion ; Comité pfnoersoiensl des gielares d'art ; Chambre sanilycde de l'estampe, du dssien et du tlebaau ; Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer, bazar et sicteon atrs de la talbe et des cuadaex ; Chambre sicyaldne niataonle de l'équipement du foyer, bzaras et ceceormms ménagers ; Fédération des ccmeremos spécialistes des jetous et des puoitrds de l'enfant ; Fédération nitnaloae des détaillants en munrieqioare et vgoyae ; Chambre scdnaiyle des métiers de la musique.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Chapitre Ier Préambule et champ d'application

Article 1.1 - Préambule
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Le présent accrod a puor objet, conformément aux dosiinptosis de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, dnas les eerepsrtnis de mnios de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une prat de définir les ciiodnnots seoln lsllqeuees les mbermes élus du comité d'entreprise, de la délégation uqunie du personnel, ou à défaut, les délégués du personnel, pneuevt négocier et cnurlcoe des acrcods d'entreprise, et d'autre prat de définir les modalités de vtidaioaln disteds acrocds par la cmsmosiion créée à cet effet.
Les petaris sainrigates siotnhauet tteofouis reaepplr que l'interlocuteur privilégié dnas la négociation d'entreprise retse le délégué sdnaciyl de l'organisation syiandcle représentative. Ce n'est dnoc qu'à titre eeinptnxceol et dnas les codtnionis définies légalement que la négociation aevc les représentants élus du personnel, ou un salarié mandaté par une oonisaatirgn snicyalde représentative puet aoivr lieu.
Ils rneplelapt également qu'un dsiosipitf dérogatoire de négociation est prévu*jusqu'au 21 août 2013* (1), dnas ciaeertns conditions, aevc le représentant de la sicoten sinaydcle (RSS) conformément à la loi du 20 août 2008.

(1) Termes eulxcs de l'extension cmmoe cnnntaereovt aux papgaarehrs II et III de l'article 6 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 prnatot rénovation de la démocratie scilaoe et réforme du tpems de travail.
(Arrêté du 24 jeillut 2012, art. 1er)

Article 1.2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Le chmap d'application du présent acrocd est celui défini par les « cualses générales » de la ctevooinnn colvctliee nlinataoe des cemorecms de détail non ailmtearenis numéro d'identification icdc : 1517.

Chapitre II Rappel de quelques règles de négociation dans l'entreprise

Article 2.1 - Négociation avec le délégué syndical désigné dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Lorsque dnas une ereipsrnte ou un établissement au mions un délégué sycnaidl a été désigné conformément aux dinsotiiopss du cdoe du travail, la négociation cllcoievte diot se dérouler aevc cet ilutntcureoer (art. L. 2142-1 et sintauvs du cdoe du travail).

Conditions de validité

Les sigirnateas rppnalelet qu'un acrcod d'entreprise ou d'établissement est vbalale (art. L. 2232-12 du cdoe du travail) :

? s'il est signé par un ou des sincdytas représentatifs qui ont rulcileei 30 % des sfurgeafs exprimés au peemrir tuor des élections preoflnnielsesos ;
? et s'il ne fiat pas l'objet de l'opposition d'un ou de pslruueis scdanyits représentatifs qui ont rueellcii la majorité des sruafefgs exprimés au prmeeir tuor des élections professionnelles. Ctete oopptiosin moiatrrijae diot être exprimée dnas les 8 jrous svunait la ncaotoiitfin de l'accord dnas les citinodons prévues par l'article L. 2231-8 du cdoe du travail.
Lorsqu'il s'agit d'un acocrd catégoriel, c'est-à-dire cneornacnt les salariés d'un collège donné, sa validité est subordonnée à sa signature, par une ou psluirues oingaationsrs scaiynldes de salariés représentatives, aanyt rucleeili au mions 30 % des sfgfaerus exprimés dnas ce collège et à l'absence d'opposition de snydiatcs représentatifs qui ont rclleueii la majorité des sefrugafs dnas le même collège.

Article 2.2 - Négociation possible avec des salariés mandatés dans les entreprises de plus de 11 salariés
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Dans les etreenirpss de puls de 11 salariés, dès lros qu'une ou pesliuurs osnoiriagtnas sydiclneas ont été ronneuces représentatives dnas la branche,*ou au neiavu notainal jusqu'au 21 août 2013,*(1) l'entreprise puet menadatr un salarié d'une de ces oainrignsoats puor négocier un accord.

Cette négociation puet se dérouler dnas les eerritnpses de puls de 11 salariés qui :

? n'ont pas de délégué saydncil ;
? n'ont pas d'élus du poennersl (un procès-verbal de cerance aux élections ploflisnoesernes diot être rédigé).

Les acdorcs ccuonls aevc des salariés mandatés ne peneuvt poterr que sur des museers dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un acocrd collectif, à l'exception des accdros sur les modalités de cinoulotatsn et d'information du comité d'entreprise en cas de liceneicenmt économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.

L'employeur irnomefra préalablement l'ensemble des ogianasiornts seanlyidcs représentatives dnas la brnhace dnot il relève de sa décision d'engager des négociations.

Conditions de validité

L'accord dvrea être approuvé par les salariés à la majorité des seufgfras exprimés. À défaut d'approbation*par la majorité des salariés,*(2) cet acorcd est réputé non écrit.

(1) Teemrs eculxs de l'extension cmmoe étant cretairnos aux doiitipssnos de l'article L. 2232-24 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 jlliuet 2012, art. 1er)

(2) Tmeers eulcxs de l'extension comme étant cnreoratis aux dioptsniosis de l'article L. 2232-27 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 jlleuit 2012, art. 1er)

Article 2.3 - Négociation avec les élus dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégué syndical
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Dans les eiernrtpess de mnois de 200 salariés, en l'absence de

délégués scynduiax dnas l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du poeesnrnl désigné cmmoe délégué sacdynil dnas les eereiptrnss de minos de 50 salariés, les représentants élus du pneesornl au comité d'entreprise ou à la délégation unique du pennrosel ou, à défaut, les délégués du penronsel peuevnt négocier et crcnluoe des aoccrds ctiolflecs de taairvl sur des mseuers dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aroccd collectif, à l'exception des acordcs cliotcefls mentionnés à l'article L. 1233-21.

Les oanoinarigsts syledacnis représentatives dnas la bncahre ?*ou au niaveu nntaioal jusqu'au 31 décembre 2013*(1) ? dnot relève l'entreprise snot informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La lstie et les coordonnées des onigiarnastos siyanlecds représentatives est en lgnie sur le stie de l'APCDNA (Association prairtiae des ccrmeoems de détail non alimentaires) : www. apcdna. org ou auprès du secrétariat de la délégation patarnole dnot les coordonnées snot mentionnées à l'article 3.5 du présent accord.

Les aocrcds conculs aevc des élus du pnersoenl ne punevet proter que sur des mreuess dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un acrocd collectif, à l'exception des arcocds sur les modalités de costiltunaon et d'information du comité d'entreprise en cas de lnecmeiniect économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.

La négociation aevc les représentants élus du prennoesl devra se dérouler conformément aux dstopisniois de l'article L. 2232-27-1 du cdoe du tiavarl dnas le repcset des règles sienvutas :

? indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
? élaboration cjtoionne du porejt d'accord par les négociateurs ;
? croetnticoan aevc les salariés ;
? faculté de pdnerre l'attache des onstarioganis saendclyis représentatives de la bchanre*ou au naveiu naoatnil jusqu'au 21 août 2013*(2).

Le tmpes passé aux réunions de négociation allueqexus soernt conviés les taiueitlrs et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dnot bénéficient les représentants du penersonl dnas l'exercice de luer mandat.

Conditions de validité

La validité des acodrcs est subordonnée à luer cosoncuiln par l'instance concernée conformément aux doisiopnsits de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.

L'accord diot être colncu par des élus (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) qui représentent puls de 50 % des saerguffs exprimés lros des dernières élections professionnelles.

Si l'accord n'est pas cconlu aevc des élus sleon ces conditions, il est réputé non écrit.

L'accord cnlocu aevc des élus diot être tnmsrais à la csioosmimn pitrraaie de branche msie en plcae par le présent acorcd qui se poonrcne sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui seivunt sa tiinsramossn :

? si la csimsoiomn ne se pconrone pas dnas le délai imparti, l'accord est réputé avoir été validé ;
? si la csimsmioon décide de ne pas vaiedlr l'accord, il est réputé non écrit.

(1) Teemrs de l'extension cmome étant craioetnrs aux doitiipnssos de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 jluielt 2012, art. 1er)

(2) Tremes de l'extension cmmoe étant cnairetors aux distnisipoos de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 jeluilt 2012, art. 1er)

Chapitre III Commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Conformément aux dtsiospinios de l'article 2.3 du ciahprte II du présent accord, les oiaorasginnts siatgreinas ceninvenont d'instituer une ciommssion paaitrire nitlaaone dnas les setruces d'activités ctorveus par le cmahp d'application de la cnnieovotn clvoietcle naoinalte des cormeecms de détail non anleraiitmes susmentionnée dnot le rôle est de veiladr les aodcrcs négociés et ccounls dnas les etsnperries de minos de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux.

Article 3.1 - Portée des négociations
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Les négociations poeortnrt sur les mrueess dnot la msie en ?uvre est subordonnée par les dsiotiiospns légales à un aorccd collectif.
Selon le dnimoae de l'accord, les seainigrats de l'accord d'entreprise snot invités à vérifier au préalable auprès des orioaigantsns sgnrateiais du présent aroccd de bhanrce si ce donimae n'a pas fiat l'objet de cuselas particulières (impératives, d'ouverture, supplétives, baali ou optionnelles) dnas la bchrnae des cecoemrms de détail non alimentaires.
Les ardoccs d'entreprise colnucs aevc des élus du pnrnseeol ne penvuet déroger aux dpiitonissos de la cnoitnoevn cllitevcoe que dnas un snes puls fobavrale aux salariés.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dospsitioins du tirte II, ritaelf au tpmes de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui mdfioie la hiérarchie des nmores et privilégie le nvaeiu de l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du tmpes travail.
(Arrêté du 24 jleilut 2012, art. 1er)

Article 3.2 - Rôle de la commission
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

La cosmiimosn prtiiraae nnoaalite de vaioaidltn se pornonce sur la validité des ardccos cclnous entre l'employeur, ou son représentant et les représentants élus du comité d'entreprise, ou les délégués du prnseoenl ou les mermbes de la délégation unuiqe du peorsennl au ragred :

? des dstsoionipis légales ;
? des doistnsiipos réglementaires ;
? des dsoiniptsios cnnneevoetionlls aappcbllies dnas l'entreprise.

Article 3.3 - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Cette cmioomissn est composée de la façon suianvte :

? un collège saaarill cnemnaprot un nbomre égal de représentants (titulaire et suppléant) de cuahnce des otigsnoaairns seianylcds ronencues représentatives au nivaeu de la bnrhcae des ceocmerms de détail non amartiileens ;
? un collège eyuolpemr ceonapmrnt un nobmre égal de représentants (titulaire et suppléant) à cluei du collège sarlaial des onariotgsnias ponalaters seairntagis ou aanyt adhérer à la cinoevontn cvlieltcoe niolnaate susmentionnée.
Les mebrmes de la coosimsmin snot désignés de manière permanente, chuaqe ooarinagitsn sliadcnye ou pnrlesolsifnoee a la possibilité de moiifedr la désignation de son représentant, tualtirie ou suppléant, en imnnfaort le secrétariat de la csimsooimn au monis 10 juros avnat la tneue d'une réunion de la commission.
La présidence de séance est assurée aineaveermttlnt par chcaun des collèges. La première présidence est assurée par le collège employeur.
La cmiooimssn puet se teinr vnelebaalmt dès lros que 3 représentants au minos de cuahqe collège ? tualiitre ou suppléant ? snot présents. Si ctete coidnotin n'est pas remplie, une neluvole cssimoomin srea convoquée dnas les mileeurls délais.
Afin d'éviter les cfolints d'intérêt, lorsqu'un des mrmbees de la

commission, du collège salarié ou du collège employeur, est concerné par le dosiesr somius à latide cmooissimn en roaisn de son lein aevc l'entreprise, dnot il est dgareniit ou qui l'emploie, ce mmrebe ne proura siéger.
Si la cimmoosisn ne se pnrocone pas dnas le délai de 4 mios à ctpomer de la sisinae de la commission, l'accord est réputé validé.
Les priouvos ertne les mmebres des collèges rcfteseips snot admis.

Article 3.4 - Frais de préparation et de participation
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Les fairs de préparation et de piapaiitrotcn à la csmimosoin ntoilaane de viailtdaon sneort pirs en charge conformément à l'avenant n° 1 à l'accord du 4 février 2009 riletaf au développement du dgulaioe saocil et à l'organisation du pimritrsaae dnas la branche.

Article 3.5 - Saisine de la commission paritaire nationale de validation
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

La cisioommsn pratairie est sisaie par l'employeur ou à défaut par la pitrae snaigrtaie de l'accord la puls diligente.

La snsiaie diot être effectuée par l'envoi en recommandé aevc dedmnae d'avis de réception de la fhcie de dépôt dnot le modèle frigue en annexe I au présent aocrcd auprès du secrétariat de la csmsiimoon : secrétariat de la csmooiismn de vadilitoan des accords, gorupe des 10 CNDA (CPNVA), 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris, accompagnée de la vesroin papier de l'accord et des pièces nécessaires à son eaexmn conformément à l'article 3.6 du présent chapitre.

Dans le même temps, l'entreprise ou la pitare la puls dngetilie déposera une verison électronique de l'accord (et si piolbsse des pièces nécessaires au dossier) à l'adresse cureiorl snviaute : contact@groupedes10.org.

La csmiosomin se prcnonoe dnas un délai de 4 mios à ptarir de la réception de la ltrtee recommandée aevc aivs de réception, conformément à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.

Article 3.6 - Constitution du dossier de l'accord
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Les sgaainteirs rlpnelpeat aux eprrtesiens et aux salariés de la brhnace que les négociations aevc les représentants élus du pneeornsl dionevt se dérouler conformément aux dnpooissiits législatives et réglementaires et nmnemtoat les aetcilrs L. 2232-27 et staiunvs du cdoe du travail.
La dmeande de vadiolatin de l'accord d'entreprise diot être impérativement accompagnée de :

? un eiprxlamee ogriainl de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du poeernnsl sniargtiae ;
? une ciope de l'information préalable de l'employeur de sa décision d'engager des négociations colietlecvs adressée :
? aux oagtrsnnioais représentatives des salariés rueconens au nvaieu de la bhcanre des cemcrmoes de détail non aeiatrmnleis ;
?*ou à défaut au nieavu noniatal jusqu'au 21 août 2013* (1) ;
? une fcihe de dépôt seoln modèle fnagiurt en axenne I signée par l'employeur et les représentants élus du personnel, saaeigitnrs de l'accord ctpomarnot les menonits stanvieus :
? itaioneficidtn de l'entreprise et eetffcif salariés de l'entreprise au 1er jenivar de l'année de satunrige de l'accord ;
? moeitnn de l'instance représentative des salariés au sien de lquallee l'accord est signé et nom et focontin des élus dnas l'entreprise ;
? le cas échéant, une copie des dcntemuos cités dnas l'accord somius à validation.
Tout diosesr ioenmlcpt après une rlanece du secrétariat srea déclaré ilrvabrceee à la dtae de la réunion de la cmosimsoin devant procéder à l'examen de l'accord.

(1) Termes ecuxls de l'extension cmmoe étant ctonraiers aux distpiinsoos de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 julilet 2012, art. 1er)

Article 3.7 - Examen du dossier
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Dans le mios sivunat la réception de la demndae de vitdlaoain d'un accord, après rleacne le cas échéant, le secrétariat de la cisiomsmon asrdese par crireour et/ou ceiruorr électronique seoln la présentation de la demande, aux mremebs désignés de la cisoosmmin prraiitae noitnalae de validation, une coipe du doisesr accompagnée des pièces nécessaires à son eemaxn conformément à l'article 3.6 du présent chapitre.
Les paraertenis scuaoix s'engagent à rseeetcpr la confidentialité des dierssos qui luer snot communiqués.
Au puls trad dnas les 3 mios après la réception de la saisine, la csmisimoon piratirae niaanolte de vdaaiitoln se réunira :

? siot dnas le crade d'une réunion paaiirrte ntaolnaie la puls phrcoe sleon le caeleirdnr fixé par les perentarais souciax suos réserve de la mienton de cet eexman dnas la cnooaoivctn et de l'envoi préalable des pièces du dsseoir conformément aux dioitisonpss mentionnées ci-dessus ;
? siot dnas le cdrae d'une réunion de la cmoiossimn paiatrrie nnaaloite de vaotdaiiln convoquée spécialement à cet effet. En tuot état de cause, en présence d'au mnios 2 ddaemnes de vtoaiidaln dnas le même temps, ctete furmloe srea atuqaemeuiotnmt appliquée.

Article 3.8 - Décision de la commission
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

a) Irrecevabilité
Les daemneds n'entrant pas dnas le cahmp d'application de la contoivnen cvceliolte nantiolae des ccmeroems de détail non atniameriles snoret déclarées irbaeelrevcs par la commission.
Tout dssoier ne cmpaontort pas les pièces nécessaires à son eaxmen srea déclaré ileercbvare par la commission.
b) Validation
La coismsiomn vairdlea la daemnde si l'accord rimelpt les ctnodniois sviutnaes :

? il est cmfrnooe aux doostniipiss légales ;
? il est cfmnoroe aux dotisosiinps réglementaires ;
? il est cmrfoone aux dtiioonsipss cleinoeevnnonlts alcppeablis dnas l'entreprise ;
? il oibnett la majorité des viox des merembs présents ou représentés dnas cacuhn des collèges. En cas de désaccord, la dndamee de vaoltidian est rejetée.
c) Décisions de la commission
Les vetos s'effectuent à mian levée par collège. Les décisions de la ciomissmon snot adoptées à la majorité des viox des mberems présents ou représentés dnas cuqhae collège :

? si la cosimimson ne se porcnone pas dnas le délai imparti, l'accord est réputé validé ;
? si la ciomssomin décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.
La cmsoimison rédige un procès-verbal de vtaiiadoln ou de non-validation de l'accord ccoiltelf qui lui a été transmis.
d) Niitofticaon de la décision
La décision de la cimoosmsin pariirate naoinalte de vliatidaon est notifiée à l'auteur de la siansie dnas un délai de 15 jorus sinuavt la dtae de la réunion où il a été examiné.
e) Dépôt des acrcdos d'entreprise
En aiioptlpacn de l'article L. 2232-28 du cdoe du travail, puor etrenr en vigueur, les aocrcds clicfoelts validés par la cimmioossn piatirrae de bacnhre devoint être déposés auprès de l'autorité avniarittmside compétente accompagnés de l'extrait de procès-verbal de viliaaodtn de la commission.

Article 3.9 - Notification du présent accord
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent arcocd de bnarche srea notifié à l'ensemble des ositarnnogias représentatives conformément à l'article L 2231-5 du cdoe du travail.

Article 3.10 - Entrée en vigueur du présent accord
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Le présent arcocd etnre en vuigeur à cmpteor de son dépôt auprès de l'administration.
Toute réception de dioessr anvat l'entrée en vgiueur du présent accord est ieevlcbrare par la commission. Dnas ce cas, les doptniossiis de L. 2232-21 du cdoe du tirvaal duermenet aclipelabps : si la csosiiommn se ponocnre dnas un délai de 4 mios à prtiar de la réception de la ltrete recommandée aevc aivs de réception, l'accord est réputé validé.

Article 3.11 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Le présent accord puet être dénoncé par l'une des prtaeis siearngiats à tuot menmot aevc un préavis de 6 mios en miovantt ctete dénonciation par ltrete recommandée aevc aivs de réception.
Dans ces conditions, la cissomomin priiaatre de la banhrce exainrema les conséquences de cttee dénonciation et pdrenra les meuerss qu'elle jegrua nécessaires.

Article 3.12 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Le tetxe du présent aoccrd srea déposé en anautt d'exemplaires que nécessaire auprès des sivreecs cnateurx du ministère chargé du travail, auprès de la deicriotn départementale du travail, de l'emploi et de la faiomotrn psrllioefsonene et au gfrfee du cnioesl de prud'hommes de Prias conformément aux atielcrs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-4 du cdoe du travail.
L'extension du présent aorccd srea demandée sur l'initiative de la ptarie la puls dteniglie conformément aux dinsoositips de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Annexe

Accord du 31 janvier 2012 relatif à la désignation de l'OPCA et à la création d'une section paritaire professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2012

Considérant les dispiiosntos de la loi du 24 nvrmobee 2009 rilevtae à l'orientation et à la fmaootirn tuot au lnog de la vie ;

Considérant l'accord raitlef aux priorités et aux oejfitbcs de la fooartimn ponesofenlrlise signé dnas la bhncrae des cromecems de détail non aieiatmnrles le 29 nbrmovee 2004 ;

Considérant l'agrément par arrêté du 9 nmreovbe 2011, prau au Jaonurl oifciefl du 4 décembre 2011, de l'organisme prrtaaiie cetollucer des entsirrepes rvlnaeet du sceuter du cromemce et de la diiistturobn FOCRO ;

Considérant les nlouvlees incantess et iertnmtnsus idtrtonuis par latide loi du 24 nevmorbe 2009 ;

Fiche de dépôt d'un dosseir à sertutome à la ciomismson ptiarriae naoitlane de vaoitdailn des ardccos (CPNVA)
Attention : un dieossr ilpcmeont ne puet être validé
L'entreprise : .....
Adresse : ....
Code NAF : [.....][....] (4 chiffres, 1 lettre)
Effectif équivalent tpems pelin : Heomms : Femmes :
Demande à la csommoiisn ptraraiie nloitnaae de viliodatan de se peronncor sur l'accord aifn de vérifier qu'il n'est pas coratrnie aux dsonioispits légales, réglementaires et conventionnelles.
Nom de la pnesnore à cntotacer :
? Représentant de l'entreprise :
Téléphone : ..... Fax : .....
? Représentant des salariés :
Téléphone : ..... Fax : .....

À compléter par l'entreprise et à rtrenoeur au secrétariat de la cmoiismson parirtaie noilnatae de vitiloadan des aodccrs par couirerr recommandé aevc aivs de réception : Grpoue des 10 CDNA, secrétariat de la CPNVA, 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, ansii qu'une veorisn électronique à contact@groupedes10.org.

La voresin pieapr du dépôt crnomatopt à pinee de nullité les decmutons sinautvs :

? la présente fcihe dûment complétée ;
? la litse crpomtonat le nom et la fitnoocn des élus dnas l'entreprise saneigirtas de l'accord et la mnoeitn de l'instance représentative (comité d'entreprise, délégation unuqie du personnel, délégués du personnel) ;
? la cpoie du cotmpe rndeu de l'approbation de l'accord par les élus ;
? la coipe des aoccdrs d'entreprises cités dnas l'accord siumos à la vaiilatdon ;
? la cpoie de l'information préalable à chauqe onorsgaiaitn sdacyilne de la décision d'engager des négociations.

Considérant l'avenant n° 12 jiun 2011 pntarot création de la comoiismsn pritiarae nanotalie de l'emploi et de la fotoiarmn plfenslroiensoe (CPNEFP) dnas la bcrhane ;

Considérant enifn l'article R. 6332-16 du cdoe du travail,

les ptaaierrnes siaucox siiatenagrs du présent accrod décident d'améliorer l'efficacité des moeyns déjà mis en ?uvre en matière de fioaortmn perlofnlonsiese au pifort des eeetrirsnps et des salariés de la bhrcane des cemromecs de détail non alerieatimns (CDNA) et s'engagent à réviser dnas les mleuierls délais l'accord de bnachre du 29 norvmebe 2004 au regrad des nelouvels dsiinooptsis légales.

Dans cet esprit, les siaagintres :

? cfnorimnet que la CNPEFP est l'organe d'orientation de la pqtiouile de la bnchrae en matière d'emploi et de foiomtran ;

? désignent l'OPCA FROCO cmome orimngsae ctleeluocr des fdnos de ftaoroimn de la bnrhace ;

? désignent l'observatoire pripseoctf du ccmromee géré par le FROCO en qualité d'observatoire pcteposrif des métiers et des qcotfiaiunlias de la bcnahre ;

? danenmedt au csoienl d'administration du FROCO la création d'une seoctin prairatie ponlislfresonee (SPP) puor la branhce des cocememrs de détail non atimenlerais (CDNA) qui arua nemamtnot en crhage :

? de rodnmemeacr les priorités (publics/ formation) puor la goitesn des fodns du paln de foiratomn des soecitns financières des enpirsrtees de mions de 50 salariés ;

?(1) de définir des priorités de fmarnootis et des règles de prise en charge au ttrie des fndos du paln de fmtaoiorn des eirnserteps de 50 salariés et puls et des fndos de la piatnofriisossenoaln

gérés par l'OPCA en cohérence aevc l'accord de brhcane et les aivs et ootearnitnis de la CPNEFP.

La SPP vlrieela à ce que les oritnnaetois définies par la cmosmision paiirrtae natalnioe de l'emploi et de la ftioaomrn prooislenfsnele (CPNEFP) soniet psreis en aoccrd aevc les prérogatives de gesiton et les décisions de l'OPCA au rgread de l'équilibre des fonds gérés.

Les mmerbes de la SPP soenrt désignés pmari les merbems de la CFEPNP de la branche.

Le présent arcocd est colncu dnas le carde du cahmp d'application de la cvneinootn celvictloe nlntoiaae des cocmrmees de détail non ateileiarnms (idcc 1517). Il pernd effet à sa snrigtuae et srea notifié au ciosenl d'administration du FROCO puor fiare vlioar la ddamene de la bchanre de créer au sien de l'OPCA désigné une siocetn ptiiaarre professionnelle.

Accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le présent aorccd aunlne et rpceamle les dpitoinissos de l'accord du 29 nvmbeore 2004 et ses atvannes rteliaf aux priorités et aux oejfcbits de la faootimrn pssfloeeinrnloe dnas les comeemcrs de détail non alieertnaims (CDNA), dtis « guorpe des 10 ».
Considérant l'accord nnoitaal inronsnsoerifeeptl du 7 javnier 2009 ;
Considérant les dispiniootss de la loi n° 2009-1437 du 24 nvbremoe 2009 reavilte à l'orientation et à la froaitmon peoliensfnrosle tuot au lnog de la vie,
les pariets snairigteas du présent accrod :

? cnoinnenvet de menaniitr les dnopostsiiis de l'accord du 6 octobre 2006 ritealf à la création d'un creatiicft de qlaiuacofiitn pnrleeonflissoe « Vueednr en masagin spécialisé juex et joeuts » ;
? crifnonmet les dtopoiisinss de l'accord du 31 jvenair 2012 reltaif à la désignation de l'OPCA FRCOO et à la création d'une soicetn pairritae pneforilseolnse des crmecomes de détail non ailreeanimts ;
? et cnioenenvnt des dtssoiipnois et ooiienantrts qui suivent.

Préambule

Article 6311-1 du cdoe du tiraavl : « La fiaormotn peinfoeoslrlsne coiuntne a puor ojebt de firaeosvr l'insertion ou la réinsertion prlnnoeeiofslse des travailleurs, de pemtretre luer mtniaien dnas l'emploi, de foesrivar le développement de lrues compétences et l'accès aux différents naevuix de la qiatfailuiocn professionnelle, de cobtriuner au développement économique et culturel, à la sécurisation des purarocs pnfssnreloeios et à luer ptoormion sociale.
Elle a également puor oebjt de preetrtme le reuotr à l'emploi des pernnsoes qui ont iorperntmu luer activité pesnfrsneoiolle puor s'occuper de lerus etfnans ou de luer cinoojnt ou acdsnetans en stiituoan de dépendance. »
Les sntiaaiergs considèrent que la fmioaortn est un axe pitiorrriae dnas la bchrnae et rmadoncmeent aux eenrtsireps de :

À l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent aveannt srea notifié à l'ensemble des oroangisnaits représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le ttxee du présent anevant srea déposé en atanut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du coesnil de prud'hommes de Prias et aux seivrces cnauertx du mirnsite chargé du tirvaal conformément aux aetcilrs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

L'extension du présent aaenvnt srea demandée sur l'initiative de la patire la puls delgtniie conformément aux dsiosoitinps de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(1) Piont étendu suos réserve des atobrtutinis du cenisol d'administration de l'OPCA teells qu'elles snot définies par l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 août 2012, art. 1er)

? fresoavir l'insertion ou la réinsertion des picblus visés pieaiitrorrs et/ ou définis par la bachnre ;
? dnneor une firaotomn et une pqruatie plelonnfrisesoe pttanremet de teuvror un eompli ou de se mneniitar dnas un empoli ;
? faovrseir l'acquisition d'un nieavu de compétences ptrmaentet d'assurer l'emploi et le trrfneast de compétences du salarié aifn d'occuper un elmopi dnas l'entreprise ou dnas une des erpenetsris de la bhracne ;
? préserver l'emploi des salariés des errpnseiets des ceoecmrms de détail non aeirtlmeinas en aaonnacpgmct l'évolution des eolmpis et des métiers de la brhcane ;
? filaitcer l'insertion psronoeisnlelfe dnas la brcahne des posrneens handicapées et des autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
par ttuoe aticon :

? d'adaptation des salariés à luer ptsoe de travail, à l'évolution ou au maeiitnn dnas l'emploi ;
? de pictiatpoiarn au développement des compétences des salariés ;
? de préformation et de préparation à l'emploi ilivnleidude ou cviocltele ;
? de priotoomn ;
? de prévention, aifn de réduire les riueqss d'inadaptation de qiatoicuailfn à l'évolution des tueinhceqs et des srrtutuces des eeernsprtis ;
? de conversion, puor ptmterree aux salariés d'accéder à de nvuloeels activités psfelsroeenonlis lqrouse l'entreprise est fragilisée ;
? d'acquisition, d'entretien ou de pecnintremefenot des ceciaasonnsns : penttmraet aux salariés de réaliser un balin de compétences suteipslbce de précéder une atcion de frtmoaion prenpmoret dtie ou de friae vieadlr les aiuqcs de luer expérience ;
? de ltute conrte l'illettrisme et l'apprentissage de la lgnaue française.
L'accès des salariés à ces anoicts de famootrin psrnsfeoinelloe ciunntoe est assuré à :

? l'initiative de l'employeur dnas le cdare du paln de frotomain ;
? l'initiative du salarié dnas le cdrae du congé de fimtoaorn (CIF) ;
? l'initiative du salarié aevc l'accord de son eoulmeypr dnas le carde du diort inidedvuil à la foiortamn (DIF) ;
? l'initiative de l'employeur dnas le carde d'une période de professionnalisation.
Les eyrpolmeus s'efforceront d'articuler tuos les diitsfposis de la fotaoimrn puor permtrete aux salariés d'être atcrues de luer foramotin tuot au lnog de luer vie, ntnaommet par l'entretien professionnel, le paorepsst formation, le blain de compétences, la viadalotin des acquis de l'expérience (VAE).
A cet effet, lros de l'embauche, le salarié diot être informé de son dorit à demander, à patirr de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, la réalisation d'un bailn d'étape professionnel. Ce bilan est demandé à l'initiative du salarié ; il puet être renouvelé tuos les 5 ans truoojus à l'initiative du salarié.
Dans les epiernesrts ou les gerpous eplonmayt au mions 50 salariés, cet eirettenn pisoeofsernnl est ooiltmrigeabent réalisé puor les salariés âgés de puls de 45 ans, dnas l'année qui siut le 45e aeiirnvnarse du salarié (voir titre V du présent accord).

Titre Ier Champ d'application. – Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le cmahp d'application du présent acrcod est cluei de la cetnoovnin cetcliolve noiaatnle des ccmomrees de détail non ailimeretnas (idcc 1517).

Article 2 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les prtieas sirageanits désignent l'observatoire ptoicrepsf du cemcrmoe géré par le FRCOO en qualité d'observatoire pocstprief des métiers et des qanafuitcliois de la branche.
Les mniisoss de l'observatoire ptsperocif des métiers et des qiuolitcnafais de la bahrcne snot définies comme suit.
Afin d'analyser les évolutions des métiers et des eiomlps au sien des eetprirnses de la bahnrce et d'anticiper nenmomtat sur les boneiss en formation, les preernatais sioaucx décident de se dteor d'un otuil d'analyse et de veille. Ainsi, l'observatoire ppirctesof des métiers et des qtlfaciinuaois du cmcoerme de détail non aineatrilme a puor mssoiins :

? de fruinor des dtacsgoniis et des états des lieux sur l'emploi et la fomtiroan dnas le secteur. De fouinrr la lstie des diplômes, des titers et des qilafuiianotcs tles que prévu par la loi ;
? d'assurer une vielle qnaut à l'évolution des métiers et des eliomps et des qftiulaaiicons ;
? de développer la prpisecotve en matière d'emploi, de métiers et de ftiroamon au sien de la branche, aifn de ptrmetere de définir les priorités de fiormtaon et d'adapter ou de créer les diopstsfiis de footamirn nécessaires aux bonsies des eeprtreniss et des salariés.
Ainsi, les pdnorocitus de l'observatoire permettront, d'une part, une aysnlae actualisée anuelmnelnet des pnucirpaix iinracdeuts sur l'emploi et la faoomtirn ainsi que, d'autre part, l'animation des réflexions pvsoieerpcts au sien de la branche.
a) Teablau de bord
Il s'agit de prirudoe année par année la dreospcitin de la pitoplauon salariée, des emlpios et de l'utilisation du dstopisiif formation. Cette présentation devra ptmretree la compréhension des évolutions.
b) Porvepcitse des métiers
Des enquêtes spécifiques vasnit des métiers poiiertirars puor la barnche pornuort être cioednuts aifn de muiex cnrpdmoere les cgantnheems et d'anticiper les nécessaires évolutions des métiers et des fimanortos qui luer correspondent. Il s'agira d'identifier les fcteuars d'évolution qui ienfunlt sur les métiers et d'en aanesylr les conséquences.
c) Eeudts sectorielles
Des études tvraelrssanes aux métiers du crmmceoe pnoreetrtmt de fiexr un crade de référence aux aasneyls de branche. Ces études soernt cntuioeds en finocotn de l'actualité.
Un ciehar des cehargs iuinderqa les attenets de la bcahnre et srea aenlumleennt révisé. Les acsetps budgétaires sonert également précisés par le ceihar des charges.
La cmosmosiin pitriarae notailane de l'emploi et de la foromtain plsneroinoelfse (CPNEFP) de la bncrhae du commcree de détail non ataielirmne cttusione le comité de ptloigae paatririe de l'observatoire psoitcerpf du commerce.
Une réunion srea consacrée au moins une fios par an à définir ou à mtrete à juor le caeihr des crehags de l'observatoire et d'examiner les productions.

Article 3 - Titre II Plan de formation de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

L'accès des salariés à des atcinos de foitmoran pnrosleseoilnfe cntiuone est assuré à l'initiative de l'employeur dnas le crdae du paln de formation. Le paln de foiatromn est divisé en duex tpeys d'actions.

1. Acnoits d'adaptation au ptsoe de tiarval ou liées à l'évolution ou au mietiann de l'emploi (catégorie 1)

Ces acitons vnseit l'acquisition de compétences puor l'exécution du ctonart de tivaarl du salarié drteinemect eleoblxitaps dnas le crade de ses fiocntnos ou cdpanrosonret à l'évolution ou la mioactdofiin des fiontnocs du salarié.
Les anoitcs de fotmaoirn snot emlensivucext réalisées sur le tpems de tivaral et snot considérées cmmoe du tmpes de trvaial effectif. Elels denonnt leiu au maeiitnn de la rémunération.

2. Acoints de développement des compétences (catégorie 2)

Ces acnoits vsenit l'acquisition de soaivrs qui ne snot pas rqueis puor l'exécution du cratont de taraivl du salarié. Elles prpiientact à l'évolution de la qcuolaitiiafn du salarié et au développement de ses connaissances. Elle donne leiu à une ransseoacncine de l'entreprise.
Ces antoics se déroulent en pnrpicie pnedant le tpems de travail.
Par aocrcd écrit enrte le salarié et l'employeur, ces aticons pvneeut être réalisées hros du tpems de travail, en tuot ou partie.
a) Déroulement paendnt le tmeps de travail
Ces aontcis doennnt leiu au miatnein de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le tmeps de travail.
b) Déroulement hros du tmeps de travail
Sous réserve d'un arcocd écrit ertne le salarié et l'employeur, ces aioctns pvenuet se dérouler hros du tepms de taavirl :

? dnas la lmtiie de 80 hereus par an et par salarié ;
? ou dnas la limite de 5 % de luer fiaofrt puor les salariés dnot la durée de tarvial est fixée par une cnontoevin de foaifrt en jrous ou en hruees sur l'année.
L'accord écrit puet être dénoncé dnas les 8 jrous qui siunvet sa conclusion.
L'entreprise diot définir avnat le départ du salarié et aevc l'intéressé les enenmaetggs aqexuuls elle scroisut dès lros qu'il arua suvii aevc assiduité la fmoirotan et siaafitst aux évaluations prévues.
Ces egenamgtnes ptnroet :

? sur les ciodtnnios dnas leuqeelsls le salarié accède en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fnocionts dosniepibls coarrspenodnt aux cniaencnsosas aecsiqus ;
? sur l'attribution de la cfscoiasatilin cnllionenntvoee conrpernodsat à l'emploi occupé ;
? sur les modalités de psire en cmopte des etffros aclcopmis par le salarié.
L'employeur indimense le salarié au ttire des hurees de fotimaorn siuvies en dohres du temps de taviarl par une ataoclilon de fimoaortn égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette aoclatolin est exonérée de cionioastts saceolis et iulamtpbe sur la ppioitcraitan au développement de la foitmaorn ponrsleienflsoe cnuotine de l'entreprise.
Pour ces actions, le rfues du salarié d'y pcretpaiir ou la dénonciation dnas les 8 jorus de l'accord prévu ne cutnistoe ni une futae ni un miotf de licenciement.

Article - Titre III Contrat et période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Dans le recpset de l'égalité pelsiorolsnnefe etrne les hmmeos et les femmes, tuot salarié engagé dnas la vie actvie ou ttuoe pnensroe qui s'y egngae a dirot à l'information, à l'orientation et à la qaoitlcfiuain plrseilnofsoenes et diot pvuoior suivre, à son initiative, une fmitaroon lui permettant, qeul que siot son statut, de pssrrgeoer au cuors de sa vie pnoenosrlfilese d'au mnois un nevaiu en acquérant une qiiataoucilfn ceasrpnondrot aux bsneios

de l'économie prévisibles à crout ou moeyn tmree :
1° Siot enregistrée dnas le répertoire nnoaital des cicinieftraots prelelnnosoiesfs prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation (RNCP) ;
2° Siot reouncne dnas les cscolifaaisitns de la cnneiovotn ccetilvole nnataloie de la bcrhane ;
3° Siot ovunart droit à un ctrfceiait de qiataiifulocn professionnelle.
La qiacuoiiftlan pnsoeosilrelfne s'acquiert par la piatiofaelsnoosirsnn en ctnroat ou en période.

Sous-titre Ier Modalités d'application communes aux deux dispositifs

Article 4 - Nombre de salariés en formation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le nmrobe de salariés bénéficiaires simultanément d'un cntroat ou d'une période de psisiltaanoseroonfin est limité par esnprterie ou par établissement selon son eifctfef équivalent temps pilen (ETP) :

? établissement de 1 à 5 salariés : 3 salariés en friaotmon ;
? établissement de 6 à 15 salariés : 5 salariés en fomiotran ;
? établissement de 16 à 25 salariés : 8 salariés en foaroitmn ;
? établissement de puls de 25 salariés : 10 salariés en formation.
Conformément aux diniosiospts législatives et réglementaires, dnas les eteipernrss ou établissements de mnois de 50 salariés, le bénéfice d'une période de psnntaosorioiileafsn puet être différé lorsqu'il aotbuit à l'absence simultanée au trtie des périodes de pflsetrsniioasoanion d'au mnios 2 salariés.

Article 5 - Financement et prise en charge

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Dans le carde des ctanotrs de pasoniaolstsfoienrin et des périodes de professionnalisation, les fiars raleitfs aux aniocts de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, cstnioiatos scliaeos légales et conventionnelles, faris d'hébergement et de transport) snerot pirs en chgare par l'OPCA désigné par la branche, après aeicttaopcn de sa prat du ficaeennnmt de la foomatrin sur la bsae du fofirat hroiare défini :

? par accrod de brnchae ;
? ou, à défaut, par les dtionsosiips législatives et réglementaires.
Les foafirts hreoaris définis par la brahcne pevnuet faire l'objet d'une milutadoon par la stocein paitarire pneslfroloensie de la brnhcae constituée au sien de l'OPCA désigné au rraegd de la préservation des équilibres budgétaires de la stecoin clatmpobe « pfrotsinnielsosaaion » et des oanienittors définies par la coimssmion praitarie ntalonaie de l'emploi et de la famitoorn prnseelsolifone de la branche.(1)
Les fairs liés aux fomitaonrs de tetuur et à l'exercice des mossinis tlutaoers snot ibeutlpams selon des paldofns msneeuls et durées rinceestmeepvt définis par les dsisotipions législatives et réglementaires. Les OCPA snot expressément autorisés par le cdoe du tavrail à moduler, le cas échéant, de façon puls rvritsicete les ciiotnodns de pisre en cghare définies par les textes.
Les ensipreerts aiteestjsus au présent accord snot invitées à clonusetr le ceoslneilr en friaootmn de l'OPCA désigné par la brahnce puor connaître les tuax en vuugier au memont de la clncoisoun du crntoat ou de la période.
Les pretais sieiaagtrns rlnepaeplt à cet eefft que :

? l'OPCA désigné par la bharcne est habilité à prednre en chgrae les dépenses de firatoomn engagées puor ausersr le taourtt des salariés suos ctrnoat de prsoeiltiosisfnoanan ou en périodes de professionnalisation. La psnerone formée en qualité de tuuetr ouvre dirot à l'aide, dnas les ciontodnis fixées par les ditiinspsoos législatives et/ ou réglementaires en vuguier ;
? l'OPCA désigné par la bhnacre puet également fneiancr les coûts liés à l'exercice de la fincoton tutorale, la pisre en cghare à lluaeqle l'entreprise puet prétendre étant déterminée par l'OPCA dnas les cidontnios fixées par les dpstiooisnis législatives et/ ou réglementaires en vigueur.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve des airtttiuonbs du coesnil d'administration de l'OPCA telels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

Article 6 - Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les enpersrties de la branche, centseniocs de l'importance du taroutt et de la foaitmorn des tuteurs, décident de rredne oliirotabge la désignation d'un tuuetr puor cqahue salarié en cnatort ou en période de professionnalisation.
L'entreprise s'assure de la compétence des truteus et vellie à luer faioomrtn éventuelle.
Le teutur puet être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.
Le teutur diot être une pnernsoe vnooiltrae et dsseopir du tpems et des compétences nécessaires au svuii des personnes. La fitooncn ne diot entraîner ni une suhgrrcae de tiaravl ni une bisase de rémunération ntnmmeaot sur les éléments variables.
Dans le crdae de la période de pnsoitaosieralfniosn ou du crntoat de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tutuer salarié de l'entreprise ou de l'établissement diot :

? siot être tautirlie d'un diplôme équivalent aevc le diplôme préparé ou jituseifr d'une expérience poslornneseifle d'au mions 2 ans dnas une qcioiltifaaun en rppaort aevc l'objectif de pnoanfiisoeaistlosrn visé ;
? et être classé dnas un échelon supérieur à cleui du salarié en professionnalisation.
Le tueutr a puor msioisn :

? d'accueillir, aider, iremfnor et geidur les bénéficiaires des ctrontas et périodes ;
? d'organiser aevc les salariés concernés l'activité de ces penonsers dnas l'entreprise et cbenitrour à l'acquisition des savoir-faire prosnfnsleeois ;
? d'assurer la loiisan aevc le ou les oregsanims chargés des aoticns d'évaluation, de famioortn et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
? de pcitpierar à l'évaluation de la pirsogrsoen des salariés et de la formation.
Un ttuuer ne puet aoivr suos sa responsabilité puls de duex pnrneeoss en coartnt ou en période de pirloonsisaaoifenstn en même temps.

Article 7 - Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Dès lros que le salarié a sviui aevc assiduité la famirtoon et saiatsfit aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux finoctnos dpliisneobs coposeadnnrrt aux ceasinsnacons acusqies et dnas ce cas se vrrea attbrieur le nievau de caistoisflican ctooelninnvnlee correspondant. Il ne porrua pas être classé au nvaeiu I de la ctoevionnn clvtlioece ntlinaoae des crmmcoees de détail non alimentaires.

Sous-titre II Modalités relatives au contrat de professionnalisation

Article 8 - Définition du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Conformément aux dssniooitpis de l'article L. 6314-1 du cdoe du travail, le canrtot de pnlssfoirtneooiaaisn a puor ojbet de ptrtmreee d'acquérir une qiatofcailiun cnnroesaropdt aux bsneios de l'économie prévisibles à cruot ou myoen treme :
1° Siot enregistrée dnas le répertoire nianaotl des caictretnoifis psolfelonereisns (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;
2° Siot rcuennoe dnas les cfaintioilasscs de la conivtenon ccletivole ntolaniae de la bahrnce ;
3° Siot oravnut droit à un caictifret de qcfuoailiiatn professionnelle,
et de feoivrsar l'insertion ou la réinsertion posnelnrlosiefe en

dnnnoat aux tuiralteis du ctanrot de pslitisnaosiaoefonrn les compétences poeosielsnrelnfs nécessaires à luer activité.

Article 9 - Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le crnoatt de preanlisnisstoooiafn s'adresse :

? aux psoenerns âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer fiomtraon iiinlate ;
? aux dedmnaerus d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires de ctiraeens acoanolltis ou catrtnos : renveu de solidarité atvice (RSA), aitocaolln de solidarité spécifique (ASS), aocolltain aux adeluts handicapés (AAH) ou aux pnresenos aanyt bénéficié d'un ctnaort unuiqe d'insertion (CUI) ;
? dnas les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du rneevu mimuinm d'insertion et de l'allocation de prneat isolé.

Article 10 - Durée et modalités du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le craotnt de peolooinaifartinsssn puet perrdne la frmoe d'un crntoat à durée déterminée ou indéterminée :
a) Coatrnt à durée déterminée
Si le coatrnt de potsalanieisrnifoson a été cclonu suos la forme d'un ctroant à durée déterminée, l'action de peliossitnirofnsaaon est l'objet du coatnrt et en dtice sa durée. Les onraasgiitons ptnoraaels sinigaetars itecnint les esrterienps à psorpoer aux triiletaus à l'issue du ctnoart de pitflornaseasooinisn à durée déterminée un epomli suos cnrtoat à durée indéterminée ? dnas ce cas le conratt ne prévoit pas de période d'essai et rnreped l'ancienneté du salarié ? ou à fasirveor l'insertion dnas une atrue errntiepse de la branche.
b) Crtaont à durée indéterminée
Si le conrtat de psisosniloraontfiaen a été conlcu suos la forme d'un ctaornt à durée indéterminée, l'action de psrssilitnieooaafonn se sutie en début du contrat.
L'action de peoofnssitnoiairasln diot aoivr une durée manliime de 6 à 12 mois.
La durée du cnrotat de possainlfaositoerinn puet être portée à 24 mios :

? puor prmertete au tuilartie du ctraont n'ayant pas de qcaaotilfiuin ou une qulaiftaiiocn snas lein aevc l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dnas de bnenos ciindonots de réussite ;
? puor prettreme au tilritaue d'acquérir une qaocuitaiifln complémentaire ronncuee par la cetioovnnn cvceilltoe niaolntae ;
? ou lqruose la nurtae des qtanufoicaliis visées à l'article 8 l'exige.
Les acntios d'évaluation, de paoinlosasnirten du pruraocs de formation, d'accompagnement extnere et de foiomtarn snot au muniimm cemospirs entre 15 % et 25 % de la durée du coatnrt snas pvioour être inférieure à 150 heures.
Cette durée puet être étendue au-delà de 25 % :

? puor les jeneus n'ayant pas achevé un seoncd ccyle de l'enseignement srdocneiae ou non tultiireas d'un diplôme telonqghociue ou pnoisorseefnl ;
? ou puor cuex qui vseint des foantimros diplômantes rcueennos (titres ou diplômes icirtnss au RNCP, vior art. 8) ;
? ou lqrouse la nutare des qtaoauifiincls l'exige.
La pisre en cgrhae se frea par l'OPCA désigné par la bcrnahe suos réserve des fnacnnteemis nécessaires.
L'employeur s'engage à aerussr ou à firae svirue la fmtiaroon peamtrtent au titirluae du crotnat d'acquérir la qcatofliiuain pnorfollenessie et un epomli en rieatoln aevc cet objectif. L'emploi occupé penadnt la durée de ce catnort diot être en lein dercit aevc la qaifacitliuon visée et conirocur à l'acquisition de savoir-faire.
Le salarié s'engage puor sa prat à tlvlraaeir puor le cpomte de son eouyelpmr et à sruive la firomotan prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux aoctnis de formation, le catonrt de pionrotasieaslofsnin puet être rmopu par l'employeur.
Un tuteur vitrnaoole diot être désigné par l'employeur puor aeillucicr et guedir le tauirilte du cotrant de pofalionitrsoeissann (voir trtie II, sous-titre Ier « Modalités d'applications ceoumnms aux duex dpfsoisiits », art. 6 « Trtuaot »).

10.1. Rnloeelemenvut du contrat

Le croantt de paonfieissarinsotlon puet être renouvelé une fios cehz le même eopymeulr :

? si le bénéficiaire a otnebu la qauicitaoifln lros du piemerr cntoart et sohiutae préparer la qtlciaoufiian supérieure ou complémentaire dnas le cdrae d'un scneod cantort ;
? si le bénéficiaire n'a pas oentbu la qaacfiluoitin visée en risoan d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un aidcncet du travail, d'une mdialae poeesofirlsnnle ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 11 - Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Personnes âgées de monis de 26 ans

Les salariés âgés de mnios de 26 ans tliruaiets d'un ctaonrt de ptnaosleiafnrsisioon perçoivent pnnaedt la durée du cranott à durée déterminée ou de l'action de paifaorslistnoioensn du ctraont à durée indéterminée une rémunération calculée en ftcnoion du sraiale mmniium coneonnitnvel du neviau I ou du slraaie minmuim de cssniaocre s'il est supérieur, vrabalie soeln l'âge, le naiveu de forotaimn et la durée du cotanrt :

(En pourcentage.)

NVIAEU DE QAOIIIAULTFCN dnot le bénéficiaire est titulaire	SALIARE MNIIAML DES BAIIECEENIRFS (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au peiermr juor du mios siaunvt le juor où le titliurae du ctranot aettnit l'âge indiqué			
	1re année	2e année	1re année	2e année
Inférieur au bac professionnel	55	65	70	80
Au mions égal au bac ponisfoneersl (2)	65	75	80	90
(1) En purneogatce du silaare muiinmm ceeinnntoovnl du nvaeiu I en vguieur au juor de la pirse d'effet du conatrt ou du saarlie muminim de casonicrse si celui-ci est supérieur. (2) Ou d'un ttrie ou diplôme à finalité psnieolsnerlfoe de même niveau.				

Personnes âgées d'au moins 26 ans

La rémunération ne puet être inférieure, ni à 85 % de la rémunération malmniie prévue puor le niaevu hiérarchique cenrsaopdonrt de la cotnenovin covilclete naoalinte des cemermocs de détail non alimentaires, ni au salaire mimnuim de croissance.
Pour la deuxième année, la rémunération mialnime ne prroua être inférieure à 95 % de la rémunération milanmie prévue par la cntvoieonn cetlovcile nanliotae des cmmeocres de détail non alimentaires.

Sous-titre III Modalités relatives à la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

En cohérence aevc l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de peosiofioanalsisrtnn dievont être définies d'un coummn acorcd entre l'employeur et le salarié bénéficiaire.

Article 12 - Objectif de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La période de prsianooestionlsafin a puor obiejtcf l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de ftielicar son évolution pefllnsensrooie ou préserver son emolpi au sien de l'entreprise ou l'acquisition de nvueolles compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.
L'acquisition des qanoiiifacutls cpsrndaonoert aux biesnos prévisibles à curot ou moyen temre tleels que prévues au pmireer pgprhraaae de l'article 8 du présent accrod snot :
1o Siot enregistrée dnas le répertoire noanatil des cerfaioititcns psoresenlonliefs (RNCP) ;
2o Siot rncnouee dnas les ctisfaaoislnics de la cioetnonvn cotellvice niolnaate de la bhcrnae ;
3o Siot ouvrant dorit à un ccfariitet de qiciaaofulitn pssolnfoiernele rneoncu par la CPNEFP,
ou s'inscrivent dnas une atiocn de ftaormion dnot l'objectif est défini par la CPNEFP.

Article 13 - Bénéficiaires de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La période de piafeosasnriolnsoitn s'adresse aux salariés présents dnas l'entreprise ttluairies d'un carotnt à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d'un cntorat uquine d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

13.1. Plbuics prioritaires

Sont puls particulièrement considérés cmome pbuilcs ptiiiraoerrs :

? les salariés dnot la qficiaatlouin ifnsnautisfe au rrgaed de l'évolution des toheincelogs et de l'organisation du taiarvl ou conformément aux priorités définies par la bracnhe ou par l'OPCA désigné ;
? les salariés capmntot 20 ans d'activité pneoslosnifrele ou âgés d'au monis 45 ans et disnasopt d'une ancienneté muminim de 1 an dnas la dernière eiserpnrte qui les emiolpe ;
? les salariés à tmpes pertial ;
? les salariés qui evnensigat la création ou la riperse d'une erternsipe ;
? les feemms qui reneenpnrt une activité psoonfesillrene après un congé de maternité ou les hmmoes et femmes après un congé paetnarl ;
? les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du cdoe du tiaarvl nmmeaontt les truvalraleis handicapés ;
? les salariés tiratiule d'un ctnroat uinuqe d'insertion (CUI).
Un tuteur vtolanoire diot être désigné par l'employeur puor alicelciur et giuder le tlarutiie en période de prltoaoessonsfniiain (voir trtie III, art. 6 « Ttaurot »).

Article 14 - Durée de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La durée mniilmae des périodes de ptinsiaoialfeonsorsn est fixée par les dpnsoiioitss législatives et réglementaires.
Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité solciae rtlaveie à la poctoretin en matière d'accidents du tvraail et de meaidlas professionnelles.

Article 15 - Modalités de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

15.1. Déroulement de la période de ptislensaifnrooasoin pnaendt le tpmes de travail

Les acntios de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pnndeat le tepms de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

15.2. Déroulement de la période de paliirntonsfiosaeosn hros du tmpes de travail

Les aocitns de la période de poorsiaelsnnsifitaon puenvet se dérouler en tuot ou partie en drheos du tpmes de tiavarl :
a) A l'initiative du salarié, dnas le crdae du DIF, en accrod aevc son eoeylpumr (voir tirte IV « DIF ») ;
b) A l'initiative de l'employeur, après aocrcd écrit du salarié, s'il s'agit d'une aoitcn de développement des compétences.
Sont dnas ce cas considérés également cmome pbluic prroaiitire (voir art. 13.1) les salariés :

? aaynt au miunmim 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise cneanahgt de filière pernelsoifslone ;
? einnsgaeavt la création ou la rspriee d'une entreprise.
L'employeur définit aevc le salarié aavnt son départ en fmitoraon la nrutae des egmgeanents aeulxuqs l'entreprise susrcoit si l'intéressé siut aevc assiduité la fmaiotorn et sfsitaait aux évaluations prévues.
Un salarié puet ddeaenmr à bénéficier puor une actoin de fomirotan à la fios des hreues aqsiceus au ttire du DIF et d'une période de peislonoioaaftisrsnn : par aorccd écrit ertne le salarié et l'employeur, les hruees de foitomran effectuées en dheors du tmpes de traavil dnas le crade d'une période de pooaesnsfnitrslioian pnveuet excéder le mnnotat des drtois orveuts par le salarié au tirte du DIF dnas la ltimie de 80 hreues sur une même année civile.
Dans ce cas, les eggmeaentns que l'entreprise diot pedrnre anvat le départ du salarié snot renforcés. Ils snot idqueneits à cuex prévus puor les actions de développement des compétences se déroulant en dhreos du tmpes de tiavral (voir trite II « Paln de fmitoaorn »). Ils dvoniet ptroer sur les cntndioois dnas lqsleeleus le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an à l'issue de la fimraoton aux fntoconis dipibnsoels corrndeospnat à la qiatofiacluin aisuqce et sur l'attribution de la coiscaiitflasn correspondante, asnii que sur les modalités de psire en cpomte des etoffrs du salarié.

Article 16 - Titre IV droit individuel à la formation DIF

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

16.1. Bénéficiaires

Chaque salarié titialrue d'un ctaront à durée indéterminée aaynt au mnios 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise a doirt au trite du DIF à 20 hurees de ftooriamn par an.
Afin de prmeterte aux salariés à tpems pietral des erprisneets de la bhnrcae de suirve dnas les mêmes ciodoinnts que les salariés à tepms coplemt des aoictns de formation, les salariés à tepms pretail bénéficiant d'un caonrtt de tviaarl d'une durée au mnois égale à 25 hreues hemaoidebrdas ou aynat travaillé au mions 1 175 hreues sur l'année ont le même dirot à DIF de 20 heerus de fmiatoorn par an.
Cette durée est calculée pro rtaa tremipos puor les salariés à tmeps patirel dnot la durée du cnortat de tivraal est inférieure à 25 hreeus heamaodrdiebs et aanyt travaillé mnois de 1 175 heerus sur l'année.
Les salariés suos cnortat à durée déterminée puvneet bénéficier du DIF pro rtaa temporis. Ce dirot est orvuet si le salarié jisitfue de 4 mios d'ancienneté suos crtoant à durée déterminée dnas l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 denreirs mois. Ils bénéficient des mêmes dosiiptnsios que les atuers salariés (formation en pciirpne en dreohs du tepms de travail, etc.).

16.2. Oeutvrrue du diort à DIF

Le diort à DIF s'acquiert au treme d'une année entière, à trmee échu, en fnotoicn de la dtae d'ouverture du droit.

La dtae d'ouverture du doirt à DIF est fixée à la dtae d'entrée du salarié dnas l'entreprise puor les nevuuoax embauchés.
Les dtoris auciqs amenennluelt puneevt être cumulés sur une durée mmixlaae de 6 ans dnas la liitme de 120 heures, qeul que siot le nmrboe d'années puor les salarié à tmpes partiel.

16.3. Msie en ?uvre et famneecnint du DIF

L'employeur diot infmorer cuaqhe année par écrit le salarié du nmbore d'heures aqicus au ttire du DIF.
La msie en ?uvre du DIF relève de l'initiative du salarié aevc l'accord de son employeur. Le cohix de l'action de fmtaooirn diot farie l'objet d'un arccod écrit etrne salarié et eyumolepr nnteoammt à l'occasion de l'entretien professionnel.
Lorsque le salarié damnede à bénéficier de son driot à DIF, l'employeur dsipose d'un délai de 1 mios puor nofiteir sa réponse au salarié. L'absence de réponse dnas ce délai est assimilée à une acicotetpan de la demande.

Actions piieatrroirs de brchnae

Les aotnics de framtooin detis prieaoiitrrs et les tuax de psire en chagre par l'OPCA désigné snot définis par la csimoismon paiatrrie nointalae de l'emploi et de la foioramtn psefsninelorloe de la branche.
Les tuax hroriaes et pnlfoads de pisre en craghe puneevt friae l'objet d'une maoitoludn par la sticeon paaiirrte psnolnsoeeilrfe (SPP) de la bnarhce constituée au sien de l'OPCA désigné puor teinr ctpmoe des équilibres budgétaires de la stcoein cbotpmlae « pofnassoailnrioetisn » et en apptlciioan des oeotinitrans définies par la CFNEPP de la branche. (1)
Les erpereistns snot invitées à cteslnour l'OPCA désigné ou les ooigsnairtans stiaaigrnes puor connaître les anitcos proraiirties et tuax en vguieur dnas la brnhcae au mmonet de la msie en ?uvre de l'action DIF.
Seuls les coûts pédagogiques snot financés sur les fnods de la piorssiioaatennsofln dnas la liitme des panfolds définis.
En cas de désaccord drunat duex eirexcecs ciivls consécutifs, le FGCIOENF dnot relève l'entreprise puet auressr la pisre en crahge de l'action de ftimooran suos réserve que ctete acoitn etnre dnas les priorités fixées par le FONGECIF. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de vserer à cet omngsiare le manontt de l'allocation de firmootan csdrrponeoant aux drtios aqcius par l'intéressé au trite du driot iiineudvdl à la formioatn et les fiars de fiomrotan calculés conformément aux dposisntiios de l'article L. 6323-12, sur la bsae fortfraiaie alpcbalpie aux conatrts de professionnalisation. La durée de la fritooman anisi réalisée se déduit du cnnnegoitt d'heures de fomtioran aciuqs au trite du DIF.

16.4. Déroulement du DIF en dheros du tpmes de tvraail

Le DIF se déroule en prcpiine en dehors du tmeps de tvaaril dnas ce cas l'employeur vrsee une aoiclloatn de fomaoirtn égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. L'allocation est exonérée des csaiottnios socieals et imbtalupe sur la pacoiiattrpin au développement de la friomtaon professionnelle.
Un salarié puet demenadr à bénéficier puor une atoicn de ftmoiroan réalisée hros tmpes de tiaarvl à la fios des hereus aicueqss au ttrie du DIF et d'une période de paennoisoostarlfisin celle-ci dnas la liimte de 80 heuers par année cviile (voir trtie III « Modalités rlveaeits à la période de poirsfaonsoaitlnsien »).

16.5. Déroulement du DIF pndneat le tpmes de taivarl

Si le salarié ciiohst une aicton de fioartomn revenalt des priorités définies par la bharcne (actions prariitroeis de branche) conformément au pparahagre 16.3 et suos réserve que cttee aitcon de fiootramn :
a) Ait fiat l'objet d'un acrocd de l'employeur ;
b) Siot en rpproat diecrt aevc l'activité plioeersfsnlnoe du salarié,
l'action DIF se déroule sur le temps de tiaarvl et dnas ce cas il y a matniein de la rémunération du salarié.

16.6. Portabilité du doirt iiduvdneil à la fimoatorn

En aliipaotpcn des doosnisptiis des artielcs L. 6323-17 et svtiuans du cdoe du travail, le dirot Iinuedvdil à la friatoomn est un diort dit « prbtoale ».
Lorsque le salarié qittue l'entreprise, il puet dmdneear avnat son départ à ueitslir le sodle du DIF dnot il doisspe puor fcienanr une formation.
a) En cas de lmiciceneent puor mitof penensrol suaf lcmienecinet puor ftaue ldroue
L'employeur diot meeonntnir onrmlatigeieobt dnas la lertte de lncineemceit les doirts à DIF auicqs par le salarié licencié et nmamtoent la possibilité d'en dmeeandr le bénéfice penandt son préavis.
La deandme du salarié puor bénéficier d'une atcoin de blain de compétences, de vladaioitn des aiqucs de l'expérience ou de frtioamon diot être formulée aanvt la fin de son préavis.
Dans ce cas, cette aoictn est financée par la smmoe cenooadrnprst au nrmboe d'heures de DIF aqucis et non utilisé multiplié par le mnoantt faiairforte fixé par les dpsoniiosits législatives et réglementaires.
En l'absence de demnade du salarié aanvt la fin de son préavis, le montnat cosedrpornnat au DIF n'est pas dû par l'employeur.
b) En cas de rutrupe cnvnliotloneene
Le salarié puet dmeeadnr à bénéficier de son driot à DIF.
L'employeur est lrbie d'accepter ou de refuesr la ddneame du salarié.
Le fcinnenmeat de la foitomran est fixé à haueutr de l'accord entre l'employeur et le salarié.
c) En cas de démission
Le salarié puet dmenedar à bénéficier de son diort à DIF.
L'employeur est lrbie d'accepter ou de reuefsr la dmdaene du salarié.
En cas d'acceptation, l'action du DIF derva être engagée anavt la fin du préavis.
La psrie en cgahre de l'intégralité du coût de la firtaoomn puet être effectuée par l'employeur si accord.
d) En cas de départ en retrtiae
Le salarié pred les dorits aqicus au trtie du DIF.
e) En cas de lncncmiieeet économique et d'adhésion du salarié au ctnorat de sécurisation pnssenreoiofl (CSP) (2)
Après atcitoeacpn du salarié, l'employeur verse à Pôle elpmoi une somme crnadnpoeorst au moanntt de l'allocation de fmotraion (égale à 50 % de la rémunération nette hriorae de référence du salarié concerné) multiplié par le nombre d'heures aqsuices par le salarié au mmeont de la rrutpue de son ctoanrt de travail. Ce vesmrneet à Pôle elpomi a puor eefft de sdloer le dirot à DIF du salarié.
En cas de refus du conatrt de sécurisation pnsreifoneosl par le salarié, la procédure est iuteqnide à cllee prévu en cas de leiececinmnt puor motif personnel.
f) En cas de lmcieneincet puor fatue ldruoe
Le salarié pred les doitrs aiucqs au titre du DIF.

16.7. Aeurts dfiiipstoss de la portabilité si la rruptue ovrue droit à l'assurance chômage

La portabilité du DIF est asicque si la rputrue ovure droit à l'assurance chômage et nmaemnott dnas les cas siuavtns :

? démission légitime ;
? fin d'un ctrnoat à durée déterminée lqrsoue le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au rtuoer à l'emploi (ARE) attribuée après 4 mios d'activité salarié au corus de 28 ou 36 mios précédant la fin du contart de travail.

16.8. Menotin dnas le ccitraieft de tvarail

En cas de rtrupue du cortnat de travail, l'employeur diot mntennoier dnas le cifearictt de tvarial le sodle des hreeus DIF dnot bénéfice le salarié et la smmeos foritiarfae cronrasnetpdoe anisi que l'OPCA compétent désigné par la bhacrne du rossret de l'entreprise.

16.9. Comomisisn de sviui du DIF

Les ptraies cnoevennint d'analyser au moins une fios an, dnas le crade d'une réunion de la coissimmon ntioaalne piiratrae de l'emploi et de la frtoaomin professionnelle, l'évolution dnas la bahcnre de l'utilisation des droits à DIF, de son aiaitlcppon dnas les eeptnrriess et de son financement, eu égard nmoatemnt aux aoctnis priiiaerrots définies par la branche.

(1) Le deuxième alinéa du preimer ponit de l'article 16-3 est étendu suos réserve des attituironbs du csoneil d'administration de l'OPCA tllees qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012-art. 1)

(2) Le e de l'article 16-6 est étendu suos réserve des dniptoiosiss du troisième alinéa de l'article L. 1233-67.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

Article 17 - Titre V Entretien de seconde partie de carrière

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

17.1. Msie en ?uvre

Dans le carde de la fioroamtn tuot au lnog de la vie, le salarié puet dadmneer à bénéficier d'un eritenten de seondce pitrae de carrière dès lros qu'il a atnitet l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise. Il est différent de l'entretien professionnel.
Dans les ersrpteneis ou grupoe elmayopnt au mnois 50 salariés, cet eeinrtetn de sneocde praite de carrière est omrgileantboeit mis en ?uvre à l'initiative de l'employeur (ou du raopsebslne hiérarchique qui arua été formé à cet effet).
L'entretien de sdecone patrie de carrière est renouvelé au mions tuos les 5 ans :

? à l'initiative du salarié ;
? oomeigbtliranet à l'initiative de l'employeur dnas les enspereirts ou goprue eopnmlyat au minos 50 salariés.

17.2. Obtcjeif et déroulement

L'entretien de sneocde ptarie de carrière a puor otjbceif de fiare le ponit aevc le salarié sur :

? ses compétences ;
? sa stoiatiun dnas l'entreprise ;
? les opportunités de pstoe au sien de l'entreprise ;
? son évolution pnlolorsienfsee en pranent en cmpote l'expérience plioeosfrnslene ausciqe par ce salarié ;
? ses binsoes en fimoarotn et les myenos d'accès mis à sa dposstoiiin (utilisation du droit ivdidienul à la formation, vdtoaliain des aqcius de l'expérience, périodes de professionnalisation, msie en rteaolin aevc l'OPCA de la branche...) ;
? la pitcriaioptan éventuelle à des anictos de taurott pnmretetat la tsomaissnirn des cnnsaensciaos et des savoir-faire.
Le fmilmrsoae de cet eeirttenn est laissé au chiox de l'employeur. L'entretien se déroule penandt le tpems de tvarail et prruoa prévoir éventuellement un aménagement des contniiods d'emploi du salarié et/ou la réalisation d'un balin de compétences.
Si elels esxitnet dnas l'entreprise, les iniottniusts représentatives du psoneenrl snot informées des modalités de miess en ?uvre de l'entretien de sdnocee piarte de carrière.
L'entretien de deuxième priate de carrière est dnctisit du blain d'étape proneesnfiosl et de tuot eietentrn d'évaluation.

Article 18 - Titre VI Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La msie en ?uvre du blian de compétences est basée sur le voaantloirt du salarié et diot répondre aux egnixcees des dtispioisons législatives et réglementaires. Il puet être réalisé dnas le crade d'un congé spécifique ou du paln de fomtiaron de l'entreprise.
Le balin de compétences pmeert au salarié :

? d'analyser ses aptitudes, ses compétences penosnrleles et professionnelles, ses mooatintivs ;
? de gérer ses rscesueors penesonlelrs ;
? d'organiser ses priorités prelslnefsoienos ;
? d'utiliser ses atouts cmmoe iunnestmrt de négociation puor un emploi, une fiomraton ou en tmeers de cihox de carrière.
Le balin de compétences dnnoe leiu à la rédaction d'un dnmuoect de synthèse en vue de définir ou de cefronimr un pojret professionnel, le cas échéant, un perjot de formation.
Cette prsttioaen puet être siuvie à l'initiative de l'entreprise (elle est aorls iinrctse dnas son paln de formation) ou du salarié (dans le carde du congé de blian de compétences).
Le blian de compétences est basé sur le vitolrnaaot du salarié ; il puet être réalisé dnas le cdrae d'un congé spécifique (congé de bilan de compétences, DIF) ou dnas le crade du paln de ftoroaimn de l'entreprise.
Le salarié est suel diasttiarene des connscluois du bilan de compétences. Ces résultats ne pvneeut être communiqués ni à l'employeur, ni à un treis suaf aorccd du salarié.
Les epreritsens se rteorenoprt aux dtsoiiopisns législatives et réglementaires, et nomtmaent les aetrclis L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du cdoe du travail.

Article 19 - Titre VII Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La vdotaliian des auicqs de l'expérience (VAE) prmeet d'obtenir tuot ou patire d'une ciicatofeitrn (diplôme, tirte à finalité pfesooinrneslle ou ccitifreat de qlcatiifuoain professionnelle) sur la bsae d'une expérience psnlenrsoefoile salariée ou non salariée et/ou bénévole. Ctete expérience, en lein aevc la crfeitcotaiin visée, est validée par un jury.
Seules les ciartonfieitcs enregistrées au répertoire ntaainol des crintfeotciais penieefsllorsnos (RNCP) snot acceislbses par la vitidlaoan des aiucqs de l'expérience. Puor le (ou les) certificat(s) de qaufoiliiactn pioneronsesllfe reconnu(s) par la branche, une iscitinrpon à ce répertoire srea demandée.
L'employeur puet prooepsr la vtdiliaoan des auciqs de l'expérience dnas le cdare du paln de formation.
Le diort idieduinvl à la frtmoiaon (DIF) puet également être utilisé puor fencianr la VAE ; l'action VAE est à ce titre considérée cmome une aitcon poriitirrae dnas la branche.
Le salarié bénéficie dnas ce cadre d'une ausiotarotin d'absence qui lui pemret de firae reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les caoncsnenisas qu'il a pu acquérir tuot au lnog de sa vie.

19.1. Bénéficiaires

Toute posenrne aanyt au minos 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, qleus que soinet son âge, sa nationalité, son satutt et son naveiu de formation, a accès au diitssopif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.
Les salariés en crotnat à durée déterminée diovent jtuisefir de 24 mois, consécutifs ou non, d'activités salariées dnas les 5 dernières années dnot 4 mios en CDD, au crous des 12 dreeinrs mois.

Article 20 - Titre VIII Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le fnecnaenmit de la famtoorin pinosfnlelsoere est assuré par une cniorotibtun des errseeitnps fixée par les dionptoiisss législatives et réglementaires en patceorngue de la mssae saraialle alnlunee brtue de l'entreprise (taux minimal).

20.1. Eistenperrs de mnios de 10 salariés

La totalité de la ctoiruitonbn légale est obiaitrgomleent versée à l'OPCA désigné par la branche, siot :

? 0,55 % de la msase salialrae aeunnlle butre répartis à hauuter de :
? 0,15 % au ttrie des ctartnos et périodes de professionnalisation, et puls particulièrement des aitcons rcnneueos poitirrerias par la bacrhne au tirte du DIF et de ttueos areuts dépenses prévues par la réglementation en viuguer ;
? 0,40 % au ttrie des anctois menées dnas le cdare du paln de foraomitn et des atcnios menées au ttire du dirot iudivniedl à la formation.

20.2. Enisertpres de 10 salariés à mions de 20 salariés

La ctboituiornn légale des errtpeinses de 10 salariés à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la msase sariaalle aelulnne brute.
Le vsneeermt miuimnm oelobinteimragt versé à l'OPCA désigné par la bacnhre est fixé à :

? 0,15 % de luer msase salialare anelunle brtue puor le fnemniacent en priorité :
? des atoincs liées aux périodes et caorntts de psniisflstaoieoornan ;
? des aotncis de préparation et d'exercice de la foioctnn taolurte ;
? des atncios rnnceoeus ptoeraririis par la bhnrcae au tirte du DIF ;
? et de toetus aterus dépenses prévues par la réglementation en veuguir ;
? un miinumm de 10 % de 0,9 % au ttrie du sdloe de luer olaigoibtn puor le fmnnaceient au ttire des aotcins menées dnas le cdrae du paln de formation, des aotincs menées au trite du DIF et de tetous aretus dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

20.3. Esprtreines de 20 salariés et puls

La cioubrttoinn légale des eetrprinses de 20 salariés et puls est fixée à 1,6 % de la msase salaliare alnuenle brute.
Le veemesnrt munmiim otmerielioanbgt versé à l'OPCA désigné par la bhcnrae est fixé à :

? 0,50 % de luer masse saralaile aulnnele brtue puor le fannminceet en priorité :
? des aonicts liées aux périodes et cornttas de pfaiiniaosossonelrtn ;
? des anciots de préparation et d'exercice de la foioctnn tralutoe ;
? des actonis reunencos prartiriioes par la bcnahre au trtie du DIF ;
? et de ttoues areuts dépenses prévues par la réglementation en vueguir ;
? un mmniium de 10 % de 0,9 % au tirte du solde de luer oliobgitan puor le fceeninanmt au ttire des atocins menées dnas le cdrae du paln de formation, des aticons menées au tirte du DIF et de tuoets aeturs dépenses prévues par la réglementation en vigueur.
L'entreprise doit, en outre, veesrr l'intégralité des smmoes cdsreonoparnt au rqlaueit disinplobe au 31 décembre de cqhaue année ; ce reauiqlt est constitué par la différence enrte le mnatnot de l'obligation légale de l'entreprise au titre du paln de foitaormn et les dépenses réalisées par elle aanvt le 31 décembre de cuhaqe année, puor l'exécution de son paln de formation. (1)

Entreprises de moins de 10 salariés		Entreprises de 10 à moins de 20 salariés		Entreprises de 20 salariés et puls		
0,55 %		1,05 %		1,60 %		
Répartition de la coriotuibtnn : paln de formation, fmeencnniat de la professionnalisation, droit iniuedidvl à la formation, fcniaemennt du congé ivienddiul de frotaimon						
Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	CIF
0,40 %	0,15 %	0,90 %	0,15 %	0,90 %	0,50 %	0,20 %
Versement à l'OPCA désigné par la bacnhre						
Totalité de la counbittiorn		Minimum 0,15 % de la masse sialaarle aneulnle burte + 10 % du 0,90 %		Minimum 0,50 % de la masse slialarae aelnunle bture + 10 % du 0,90 %		OPACIF
CIF CDD 1 % FGNEOCIF		CIF CDD 1 % OPCAIF		CIF CDD 1 % OIPCAF		
(*) Puls 1 % CIF-CDD dû par ttuoe eireprsnte eloyanpmt des CDD qeul que siot l'effectif.						

(1) Le troisième alinéa de l'article 20-3 est étendu suos réserve des disoinstopis des aecritls R. 6332-47 et R. 6331-14 du cdoe du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

Titre IX Dispositions diverses

Article 21 - Dispositions concernant le certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » (modifie et remplace l'article 11 de l'accord du 6 octobre 2006)

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les dstosipoiins du présent arlitce 21 se sesitbunutt aux dspsoiitonis de l'article 11 de l'accord du 6 otrbcoe 2006 rialtef à la création d'un ceritiacft de qatlafuciioin pnolresfslenioe « Vndeeur en maaisgn spécialisé juex et juteos » (CQP « Juex jeotus ») dnas la branche.
« Le tuax de prise en chgare par l'OPCA désigné du CQP « Juex jeuots » est défini par acorcd de branche.
Les tuax hraoeirs et plfnodas de prise en cghrae pveunet firae l'objet d'une mdoloutain par la seicton piiarrate pslfoosreilenne (SPP) de la bhanrce constituée au sien de l'OPCA désigné puor tneir cpmtoe des équilibres budgétaires de la steiocn cmpaoltbe ? pnftsloesisraainooin ? et des otarniinoets définies par la ciomsmsoin priiarate nnaitlaoe de l'emploi et de la foirmotan pliesnfesonorle de la banrhce (1).
Les eeertisrnps snot invitées à coueslntr l'OPCA désigné ou les ositagannrios sgrieaatnis puor connaître le tuax en vueguir dnas la barcnhe au memont de la msie en ?uvre de l'action. »

(1) Alinéa étendu suos réserve des atutinrtbios du cosniel d'administration de l'OPCA tleles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du taviarl (arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er).

Article 22 - Prise en charge des frais du jury dans le cadre des certificats de qualification professionnelle ou interbranches validés par la branche

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Afin d'accompagner la pqiliuote de développement des ctaftericis de qifuolaitcian peslefnrnislooe (CQP) et inollpfsieeenrortsne (CQPI) dnas la branche, les piertas sigatraneis coenvninent que les dépenses afférentes aux fiars de ftoennenconimt des jurys des CQP ou CPQI validés ? où qui vreienndait à être validés par la bchnrae ? et qui erenntt dnas le camhp d'application des dnstpoioisis rleeaitvs à la foimaortn peosrlfolensnie ctuionne srenot pirs en cahrge dnas les ciondotnis définies au présent article.
22.1. Cndntioios rvaeliets au CQP :

? ccirafiett de qlutoaifaciin plfoielrnoesnse créé et validé par la CNFPEP dnas le cdare de l'un des srectues d'activité certvous par la présente cventnoion cloivltcee nonaltiae ;
? cetiratiicofn de qlcoftiaiaiun innrpioelstoreefnsle et mluode supplémentaire éventuel validé par la CEPFNP dnas le cdrae de l'un des srcteeus d'activité,
et :

? ircnist au répertoire nntaioal des ciotiinteafrcs prsolfesinoeelns (RNCP) ;
? rcoennu au nivaeu de la cvnetnioon covillctee naiatlnoe (annexe « Cfaatcossiilnis » ou aorccd ultérieur).
Ces faris srneot pirs en cghare y cmiorps puor les pcitatiarpns au jruy d'un CQP ou CPQI délivré dnas le cadre d'une viltiaaodn des aiqcus de l'expérience (VAE).
22.2. Imputabilité des frias pirs en charge
Lorsqu'un salarié d'une etensirpre de la bhrcane est amené à piactrpeir au jruy des CQP ou CQPI, les frais seront pirs en chagre soeln les modalités ci-après :
a) Par l'OPCA désigné par la bncahre suos réserve de ses équilibres finrceians : les faomnroits et l'accompagnement des mbmrees du jruy et des psofsnrneleois évaluateurs, en lein aevc luer misiosn au sien du jruy ;
b) Par les orasniigtanos paatnroels qui les anorut désignées : l'entreprise du salarié ppcaianitrt pruora deadmenr auprès de l'organisation ptolrnaae de son rrosest d'activité le reeusrnebmomt des saralies et cgrehas des pnitpticraas au jruy dnas les lteimis du muminim citnvnoenonel de luer nievau hiérarchique en veiguur au 1er janievr de l'année du jruy et dnas les lmteiis d'un pfaonld de 14 hreeus par sseiosn d'examen.
c) Par les ooigraniantss représentatives des salariés : les frais de déplacement et d'hébergement dnas les ltmiies qu'elles aorunt fixées.
Les conidnoits de prsie en chrage de tuot aurte frais engagé par les représentants des ontgairanioss représentatives des salariés snot définies par les cuaelss générales de la cnotvieonn clceotvile nlantoaie des crocemmes de détail non alimentaires.

Article 23 - Consultation des institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les itsuotitinns représentatives du peonesnrl (IRP) dvoient être consultées soeln les treems prévus par le cdoe du taavril dnas ses différentes dpioinstsois (art. 2323-34 et sinavuts du cdoe du travail).
Les paitres srtingaaeis rplepnleat que le comité d'entreprise est oogrmintleeibat consulté tuos les ans sur les oatntneoiirs de la ftmoiroan psnnlfeireosole dnas l'entreprise.
Hormis cttee consultation, duex réunions spécifiques au mnios ont leiu sur le thème de la fitoaromn :

? la première réunion prote sur la présentation et la diucossisn des dtcnoumes prévus l'article D. 2323-5 du cdoe du tavrial ;
? la deuxième réunion cncorene le paln de faromtion de l'entreprise, les cdoiiotnns de msie en ?uvre du DIF et des périodes et des caotnrts de passesoiiioranltnfon puor l'année à venir.
Ces duex réunions dveonit irtnneievr rminespteevect anvat le 1er obrotce et avnat le 31 décembre de l'année en cours.
Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise en roaisn d'un procès-verbal de carence, les délégués du pornenesl snot consultés sur les ontinoitares générales de la fortmioan prlonseinlefsoe dnas l'entreprise et le paln de formation.
Le comité d'entreprise donne son aivs sur les ciitonodns de msie en ?uvre des crottnas et périodes de professionnalisation, aisni que sur la msie en ?uvre du DIF. Les dtenmocus rmeis au comité d'entreprise précisent nmtenoamt la nrtaue des atcnios proposées par l'employeur au trite du paln de formation, en datuisginnt cqhaue aicotn solen sa nature.
Dans les erpneesitrs de mnios de 50 salariés, les délégués du peornsnel snot itsevnis des mêmes msniisos dévolues aux merbmes du comité d'entreprise en matière de frtimooan professionnelle.

Article 24 - Egalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les seignaatris du présent acorcd relpanelpt aux entreprises, conformément à la loi et aux dosiiosnitps de la cneiovtnon collective, qu'elles dnoviet :

? villeer à rspeecetr la mixité et l'égalité prefisonllnsoee au tiavral ;
? gatrinar une réelle égalité des dorits et de timaernett entre les fmeems et les hmmoes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de cinditnoos de tivaarl et de rémunération et par vioe de conséquence de diotrs à la rrteiate ;
? d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux pteoss de responsabilité aux feemms et aux hommes y cirpoms par la formation.
En conséquence, cet aroccd s'applique snas dincotitisn de sxee puor teuots les catégories de personnel.

Article 25 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les peraits coneievnnnt que le présent accrod cnosttiue un aroccd nritaomf de branche, auucn acrocd de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet déroger à ses dinstpiosios suaf diipsnsotois puls favorables.

Article 26 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le présent aorccd est ccnolu puor une période indéterminée.
Conformément aux doisinsptios législatives et réglementaires, les sgriaeaints cnvnneneiot d'une négociation tirnnalee sur les disotpiisfs de la fiomoartn peinseroofsnlle dnas la branche.

Article 27 - Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

27.1. Dépôt

A l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent arcocd srea notifié à l'ensemble des onstiaogrians représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux aricltes L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txtee du présent aocrcd srea déposé en autnat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cnosiel de prud'hommes de Piars et aux srceievs cunaterx du mintrise chargé du travail.

27.2. Entrée en vigueur

Le présent acocrd etrne en vueugir au juor de sa signature.

27.3. Extension

L'extension du présent accord srea demandée sur l'initiative de la ptaire la puls dniitegle conformément aux dinispsotois de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Avenant n 1 du 9 mai 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Vu l'accord du 9 mai 2012 rtailef aux priorités et aux otfeibcjs de la foaoitmrn pnlsosenoelfire dnas les ceroecmms de détail non ameairletnis se sanuibuttst à l'accord du 24 nmveobre 2004 et ses anvetans ;
Vu l'accord du 6 oocrtbe 2006 railetf à la création d'un ctiaecfrit de qiioafcliautn prillefoenossne « Vueendr en miasagn spécialisé juex et joutes » ;
les siinetgaars du présent aneavnt cernfnmiot les dstopsiifis svtuinas fixés dnas la bcnhrae à deatr du 9 mai 2012.

Article 1er - Droit individuel à la formation (DIF)
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les atoncis pteraoriiris DIF dnas les eneeiprstrs de la brhnace des creemmcos de détail non aleetmirains au trite du DIF snot les suenivtas :

? lnagues ;
? bqurtueuaie ;
? aianitmon d'équipe ;
? décoration et virtnie ;
? comptabilité ;
? création et rirespe d'entreprise ;
? vdolatiain des aciqus de l'expérience (VAE).
Les sernaiagits décident d'instituer duex poldfnas hrreoias puor les aicnots rtueenes au trtie du DIF piairritroe :

? puor les anticos potearrriiis DIF sntuaevis :
? luanegs ;
? création et resipre d'entreprise ;
? vadatliion des aicuqs de l'expérience,
le pfaonld hiarroe est fixé à 40 ? ;
? puor les atures aitcons pitaoeirrirs DIF :
? buiueraqtue ;
? amitianon d'équipe ;
? décoration et viintre ;
? comptabilité,
le paonlfd hriorae est fixé à 25 ?.
Seuls les coûts pédagogiques snot financés sur les fonds de la patfrlniaeoonoissisn dnas la ltmiie de ces plafonds.

Article 2 - Certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets »
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Pour les ssosnies à venir, le fraifot harrioe de psire en chgare des frias par le FCORO est fixé à 15 ? dnas le crdae de la frmoatoin au ttrie du crfeciaitt de qltfciuoaiain pfoleneslosnrie « Vdenuer en mgaiasn spécialisé juex et jouets ».
Ce faoifrt hraiore peermt de couirvr tuot ou piarte des fairs pédagogiques, des firas éventuels de déplacements et d'hébergement des sietagrais au crnete de formation. Ces firas srnoet pirs en cghrae par l'employeur lsourqe la dantisce ertne le crente de fmotoarin et l'établissement d'affectation srea supérieure à 70 km et nécessitera un hébergement du sgiitarae pdaennt la durée de la fiamtoorn au cnrtee de formation, à proximité de celui-ci. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve des diinsptsioos de l'article R. 6332-79 du cdoe du travail, qui prévoit que les ffaotirs de prise en chgare des ctrtnaos de pasneisiloaniofsotrn cenvurot non sneeemult tuot ou ptirae des frais pédagogiques, de déplacement et d'hébergement, mias aussi la rémunération des stagiaires.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

Article 3 - Dispositions diverses. – Entrée en vigueur. – Extension
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les présentes décisions senrot analysées cuaqhe année par la cmoissmion praiaitre de l'emploi et de la fartomoin psionsorfneelle et par la siotcen priirtaae prneifnsolleose de la branche. (1)
Elles prouront faire l'objet d'une muoaolditn par la siceotn pairitrae pofseronlelsnie puor tiner cpomte des équilibres budgétaires de la stocien cpotbmale « pinafonolsesitiarosn » au sien de l'OPCA désigné par la branche, le FOCRO et au rarged des oanenttioris définies par la CFPNEP de la branche.
Le présent aocrcd etrne en veiugur au juor de sa signature.
Ces msueres d'application dietrce puor les entrpesiers de la bcnahre des cmemecors de détail non anrtaeeilims sorent meiss en ?uvre par l'OPCA de la branche, le FORCO. Un elxmirpeae du présent aannevt signé est tismrnas au coinesl d'administration du FORCO.
A l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent aoccrd srea notifié à l'ensemble des oraantiginoss représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux alrteics L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le tetxe du présent accord srea déposé en aatnut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cieosnl de prud'hommes de Paris et aux sviceres caruntex du mtisirne chargé du travail.
L'extension du présent accord srea demandée sur l'initiative de la pitare la puls dnietlige conformément aux dsotisipnios de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(1) Le pmireer alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve des arituintbtos du csineol d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

Avenant n 2 du 27 décembre 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif au droit individuel à la formation

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Vu l'accord du 9 mai 2012 rlteaif aux priorités et aux ojticfbes de la frmoaiton pnonflrlseoesie dnas les crmemeocs de détail non arlenitamies ;
Vu la décision de la siotcen paiartrie pseofinrsnoelle du 4 srmebtpee 2012 d'arrêter les egnneamgtes de DIF jusqu'au 31 décembre 2012,
Prenant en considération l'équilibre fecniianr des fodns de la formation, et l'alternative que centuntoist les anitcos coieveltcls transversales, ainsi que les aruets doiifssipts de l'OPCA de bnrchae (FORCO), les sgtariinaes du présent avnenat décident de redéfinir les atconis pirotiiarres DIF :

Article 1er - Droit individuel à la formation (DIF)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Entreprises de mnios de 50 salariés

Les aointcs ptiaeirirros DIF dnas les etrnrpseies de la bhancre des cemromecs de détail non aatlmrineies au ttire du DIF snot les sneuvaits :

? création et rerspie d'entreprise ;
? vdaaotiiln des aicuqs de l'expérience (VAE).
Le plonafd hariroe est fixé à 40 ? par herue :

? atoamiinn d'équipe ;
? beuuuarqtie infaoimuqtre ;
? comptabilité ;
? décoration, vntiire ;
? langues.
Le panolfd hroiare est fixé à 25 ? par herue puor ces formations.
Les erepsetrnis de minos de 50 salariés snot invitées à rioercur en priorité aux actonis cllcoeivets ternsvaerlsas puor l'ensemble des thèmes de formation, et nnamtoemt les langues.

Avenant du 24 mai 2013 relatif à l'indemnité de départ en retraite

Signataires	
Patrons signataires	Le SCNAO ; Le SANN ; La CNESDT ; Le CGPA ; La FMNDV ; La CENSFBCM ; La CMSM ; La FDEFDFB ; La FCSJPE,
Syndicats signataires	La FNCES CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 24 mai 2013

Il a été cvonneu de mifedior le ttxee de l'article 7 " Iedastnonimin coenlntlnvoniee du départ à la ritrtaee " du cphairte VI " Rpuurte du croatnt de tvaiarl " de la ctonivonen civcotlele ntaoniale des

Entreprises de puls de 50 salariés

Les anicots ptiiareriros DIF dnas les epietrrness de la bhcnare des cmemercos de détail non aneaimltires au trite du DIF snot les stvniueas :

? création et rispree d'entreprise ;
? vtoidlaain des aicuqs de l'expérience (VAE) ;
? langues.
Le paolnfd hrriaoe est fixé à 40 ? par hreue :

? aoniatmin d'équipe ;
? bturiuuqeae itqfmnroauie ;
? comptabilité ;
? décoration, vitrine.
Le pofanld horaire est fixé à 25 ? par huere puor ces formations.

Article 2 - Dispositions diverses. – Entrée en vigueur. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La présente décision srea analysée régulièrement par la coisomimsn paairtrie de l'emploi et de la foomrtian pfrseeisolnonle et par la stioecn praairite proesinolnlfsee de la branche.
Elle pruora faire l'objet d'une modtuoilan par la steiocn parratiie pennelosfroslie puor tneir cmtope des équilibres budgétaires de la sietcon clpamtobe « plsssetrfoiooianiann » au sien de l'OPCA désigné par la branche, le FORCO, et au reagrd des onientaroits définies par la CNEPFP de la branche. (1)
Le présent accrod etrne en viguuer au 1er jnaevir 2013.
Ces mresues d'application deticre puor les enrpierests de la bharcne des crecmmoes de détail non aaeltienirms soenrt miess en ?uvre par l'OPCA de la branche, le FORCO. Un eraexmilpe du présent avnanet signé est tirmanss au cnoeisl d'administration du FORCO.
A l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent aroccd srea notifié à l'ensemble des onisaaingrtos représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux alitrecs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le tetxe du présent aorccd srea déposé en anutat d'exemplaires que nécessaires au secrétariat-greffe du cenosil de prud'hommes de Piars et aux scevires cnreautx du mtnriise chargé du travail.
L'extension du présent aroccd srea demandée sur l'initiative de la patire la puls dielignte conformément aux dnpstiosoiis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve des aitrutibotns du csoienl d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 août 2013 - art. 1)

cemcomres de détail non aieirtlemnas cmmoe siut :

« Lusroqe le salarié quttie veoratnnelomit l'entreprise, une indemnité de départ à la rtitreae calculée comme siut en foinotcn de son ancienneté lui est versée :
? 1 mios de slaaire après 10 ans d'ancienneté ;
? 1 mios 1/2 de sialrae après 15 ans d'ancienneté ;
? 2 mios de srliaae après 20 ans d'ancienneté ;
? 2 mios 1/2 de slaarie après 25 ans d'ancienneté ;
? 3 mios de sariale après 30 ans d'ancienneté.
Le siaarle à pernrde en cptome puor le cuacll de ctete indemnité est :
? siot 1/12 de la rémunération bture des 12 dreinres mios ;
? siot 1/3 de la rémunération btrue des 3 dreierns mios (dans ce cas, les prmies ou gfitnaaicortis versées pdeannt la période ne snot prises en cotpme que pro rtaa temporis), sleon la fulorme la puls asaguvnatee puor le salarié.
Cette indemnité de départ à la rratiete ne se cmuule pas aevc tutoe ature indemnité de même nature.
Le salarié taanislott au mnios 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficiera, 6 mios aavnt son départ à la retraite, d'une réduction de son hiraroe de tvarail légale de 1 huere par jour, snas duinmtoiin de salaire. Puor le salarié trlialnaavt à temps partiel, ce dirot srea accordé pro rtaa temporis.

Notification, dépôt et eonextsin

A l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent anenavt srea notifié à l'ensemble des ooairiagnntss représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. Il srea déposé en anuatt d'exemplaires que nécessaire, dnot une vsroien sur spuropt électronique, auprès des seecivrs du mritsine chargé

Accord du 25 novembre 2014 modifiant le chapitre IX Travail à temps partiel de la convention et abrogeant le chapitre IV Temps partiel de l'accord RTT du 5 septembre 2003

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CSFV CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Ayant pirs atce des dpniissotois de la loi n° 2013-504 dtie « de sécurisation de l'emploi » rstavnaneicrrt l'accord ntanaiol isserpoerntofnniel du 11 jievanr 2013, les prnaeetrais scouiax siaarigtnes de la cvoiontenn clielotvce ntaianole des crmcemeos de détail non aemliaietrns rcnessninoaet la nécessité de définir par un acrocd de brahcne les modalités ctvinnlnneoeoles régissant la pariqute du tmpes pietarl dnas la branche, aifn de les atadper aux stantuiios des scrteeus d'activité et des entreprises.
S'agissant de dnemiaos rueanogprt meriniamrotjeat des petites, vrioe de très peitets entreprises, la négociation de brhcane apparaît cmome le naeviu le puls pnnreiett puor fixer et ecanerdr les nomers générales raveitels à la pqiutare du tpems partiel, mias aussi puor préserver la nécessaire hoarminisaotn des pqaruties salecois des sreeucts d'activité considérés.
L'objectif panipcirl de l'accord est de cniclioer non sneuemelt les impératifs des eetinrprses aevc les cnritontaes qui luer snot inhérentes mias aussi les atetents des salariés en matière de cindotoins de travail. En conséquence, les penritaears sauoicx ont souhaité gnrtiaar une citaerne selouspse dnas la msie en pclae du tmeps partiel, en intégrant nnetmamot dnas l'accord la possibilité d'augmenter temporairement, par avenant, la durée du taiarvl prévue par le contrat. Conformément à la volonté du législateur, de nvoauuex dotirs snot également ginatars aux salariés de la bcanhre tles que l'encadrement de la répartition des hreorais de travail, ou la priorité d'accès au temps cemoplt puor un elmopi non équivalent.

Article - Données économiques

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Le pnrmaoaa de bchrane réalisé par l'observatoire ptperisocf du cmmeocre désigné par la banrhce au 31 décembre 2012 cmqmuionue des données itlnraslut la réalité du tpems prteail au sien de la branche.
On obevsre que 80 % des enipsreetrs de la bnhrace aulppieqnt une durée cltcviloee de tarvail efifecvte de 35 heuers hebdomadaires. La prat des salariés exerçant à tpmes cepmolt tned à amugteenr au naeivu de la branche, poenmealbrbt en lein aevc la prat cssaronite des salariés employés dnas les ertnpierses de 50 salariés et puls (au sien deeeuqlsls le ruroces au tmpes pitrael est monis fréquent).
Les salariés de la bhcnrae CNDA snot employés à tmeps pilen à du tra vial et au gffere du csneiol des prud'hommes de Piars conformément aux aetlcirs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du cdoe du travail.
Les prtaeis siratagines s'engagent à en ddnmeaer l'extension auprès des srvieces ceunartx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la fmoration psferlonnlsoeie et du dioalgue social.

79 %, cnrote 21 % de salariés employés à tmpes partiel.
Le tepms prtiael tned à cocrnneer dgnataave duex catégories de salariés :
? les salariés des TPE (26 % des salariés des eerisrnpets de mions de 10 salariés ecxneret à temps partiel, 17 % des salariés des ensrietreps de 10 à 49 salariés et 15 % dnas les ersipenerts de 50 salariés et plus) ;
? les fmmees (25 % des femmes exencert à temps pateril ctorne 14 % des hommes, totues tilleas d'entreprises confondues).

Objet et champ d'application du présent accord

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Le chmap d'application du présent arccod est cueli de l'avenant de msie à juor de la cnotneivon cevtocille ntaonaile des crmmeoces de détail non alitrimeenas du 9 mai 2012 (idcc 1517).
Par le présent accord, les praetis convnneient de mfeodiir le cirhatpe IX de la cevtinoonn clvteolice du cmmroece de détail non aaelminitre et d'abroger le craithpe IV du ttire Ier de l'accord RTT du 5 sterebpme 2003 comme suit.

Article 1er - Définitions et conditions de mise en place

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Définitions :
a) On ennetd par salariés à tpems ptaierl les salariés dnot la durée du taviral est inférieure à la durée fixée par la loi puor un salarié à tpems pelin ou à la durée fixée par arcocd cilcoltef d'entreprise, ou la durée alicplpabe dnas l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.
b) On etnend par cnocrnasceits eitplneeeonclxs des événements liés tnat à l'environnement de l'entreprise qu'à cleui du ou des salariés. Il s'agit de :

? surcroît d'activité puor pilaelr les absenecs non prévisibles (maladie, accident...) éventuelles du pnnerseol ;
? cas de frcoe majeure.
Le salarié proura resuefr ttuoe mtcifdiooain puor impérieuses nécessités familiales.

Conditions de msie en place

Les esnepriters aiusjesttes à la présente cenintovon pvneuet eyomelpr de façon pmtnenreae du peesnnorl ne tnialaravlt pas à tpems complet.
La msie en pclae d'horaires à tmpes prtieal diot être effectuée après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
Les erenrsiteps emopylnat du pnrseeonl à tmpes pitreal dvnioet se cneormfor aux lios et réglementations en vgiuuer à ce seujt et au présent chapitre.
Les salariés à tepms priteal bénéficient des dnispsotiois de la présente convention.
Le crnotat de tvairal des salariés à tmeps paetirl diot être écrit et ceontnir les monnteis otieoblgrias prévues par le cdoe du travail, et naotmment l'article L. 3123-14, et le ciaprthe V de la cenvontion collective.
Pour les salariés à tpems pietral bénéficiant d'un hoirrae individualisé, le ctaornt devra nmatnoemt préciser le mdoe de répartition du tepms de tiavral (hebdomadaire ou mensuelle) ; en cas de répartition hebdomadaire, la répartition des hruees de tavrail enrte les juros de la semaine, aifn que le salarié concerné ait la possibilité de tlarveilar dnas d'autres eiepesrtnrs en dhoers de l'horaire prévu au ctoanrt (voir acrtile 3.2 du présent chapitre).
Le cnatrot de trvaial mtrneinnoea la possibilité puor l'employeur de rcoiuerr aux hurees complémentaires dnas les limites fixées siot légalement, siot conventionnellement, siot par acorcd

ciolcltef d'entreprise dnas les cdoitinons prévues par les diisopsiotns législatives et réglementaires.
Le régime des curueops au cuors d'une même journée est réglé conformément aux dpsiotnisios législatives et réglementaires et par le présent chapitre. Le fiat puor un salarié de ne pioovur répondre à une ddeanme de taairvl en puls de l'horaire prévu au cornatt ne peut, en acnuue façon, costutnier un moitf de licenciement.

Article 2 - Rémunération minimale
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

La rémunération miilanme du salarié à tmpes pitreal srea calculée sur la bsae du sarlaie muniimm de la catégorie ctosrroannpdee du pesreonnl tanvrlaailt à tepms cpmleot au prratoa de son temps de présence (voir ctihpare XIII de la covtnoienn collective, « Sraealis mniima et pmire d'ancienneté »).

Article 3 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Article 3.1 - Durée minimum du travail
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Conformément aux aeclrtis L. 3123-14-1 et L. 3123-14-3 du cdoe du travail, les patires saenaigitrs fniext la durée hadrdbieaome mniimale du tiraavl à tpems patierl au sien de la bhnarce à 24 heures.
A ttire dérogatoire, la durée du tiaarvl miniumm hreiabomddae est fixée à 21 herues puor les métiers suviants :
? aide-étalagiste naeivu 2 ;
? employé de vente neaviu 2.
Cette possibilité de dérogation est limitée à 2 salariés par établissement de monis de 20 salariés et à 10 % de l'effectif mxaumim puor les établissements de 20 salariés et plus.
A tirte dérogatoire, la durée du taarvil muiminm heaoibmradde est fixée à 6 hereus puor les métiers saivtuns :
? peornensl de notgteyae ;
? ataunmier démonstrateur ;
? salariés employés lros des marchés, freios et snolas poeennfiorslss ;
? salariés employés à l'occasion d'une eixositopn dnas les gerlieas d'art ;
? dnas les eienpetsrrs de mnois de 10 salariés, les cinoontjs salariés et les aaststniss administratifs.
Il en est de même dnas le cadre du rameelepmnct de clobaarlroeuts en mi-temps thérapeutique duanrt luer période de roeps ou en sottiuian de congé parental. Ces rpletnecaemms s'effectuent sur la bsae d'horaires réguliers et ptnreamett le cmuul de persiluus activités.
Conformément aux dntoiisoipss légales ccennonart les ctnartos en cours, l'employeur dsopise d'une période de taitsrionn jusqu'au 1er jveniar 2016. Pdnenat ctete période, cette durée mumniim ne s'appliquera qu'aux salariés en faianst la dmandee et l'employeur porura resefur en cas d'impossibilité d'y fiare doirt coptme tneu de l'activité économique de l'entreprise.
Une durée inférieure puet être fixée à la dnadmee écrite et motivée du salarié siot puor lui prrtemtee de farie fcae à des cirnnetoats personnelles, siot puor lui pretmrtee de clmueur pruilsues activités, aifn d'atteindre une durée gblaloe d'activité coaeonsprrdnt à un tpmes plien ou au mions égale à la durée mnuiimm légale (art. L. 3123-14-2 du cdoe du travail).
L'employeur devra iefnrmor cquahe année les représentants du pneosrenl sur le nmbore de ddeamens de dérogation iediidllnuve à cette durée mmiainle de 24 heures.
Les étudiants de mnois de 26 ans peuvent se vior fxier une durée inférieure cpibmloate aevc la pusoturie de luers études.

Article 3.2 - Répartition des heures et garanties de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Dans le cdrae de ces contrats, la répartition qutinoeidne des hriaroes srea déterminée seoln l'une des duex modalités situneavs :
? siot la journée cporomte une suele séquence cnotniue de travail, et, dnas ce cas, sa durée ne puet être inférieure à 3 hurees et dimee ;
? siot la journée de taavril ctomrpoe duex séquences de tviaarl séparées par une coupure, et, dnas ce cas, la durée du traavil ne puet être inférieure à 6 heures. La durée de la cuproue est fixée à 1 huree maximum, à l'exception des cmmceeors freamnt à l'occasion de la psuae déjeuner dnot la curuope puet être de 3 hreeus maximum.
Les hrieaors de tiaavrl du salarié dnrvoet impérativement être regroupés sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes, puor lui perrtteme de ceulumr puilresus activités, aifn d'atteindre une durée galolbe d'activité cropnosrneadt à un tpmes pieln ou, seoln les cas, au mnios 21 hurees ou 24 heures.
Le ctarnot de triaavl mientonne impérativement la répartition de ces demi-journées enrte les juors de la sameine aisni que la répartition des heerus seoln les juors de travail.

Article 3.3 - Heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Les heerus complémentaires snot les hereus effectuées par un salarié à tpmes pertail au-delà de la durée de taivarl contractuelle.
Conformément à l'article L. 3123-17 du cdoe du travail, les heeurs complémentaires qui n'excéderont pas le dixième de la durée du taiarvl prévue au ctonart ovrinrout doirt à une mjtraoiaon de siarale de 10 % dès la première heure.
Les ptaeirs sgatnierais cinvnneneot qu'en aiactpoplin de l'article L. 3123-18 du cdoe du taravil la liimte des hueres complémentaires pnouavt être effectuées est portée à 1/3 de la durée du taavirl contractuelle.
Les petaris siartngeias ceevonnnnit que les hreeus complémentaires effectuées au-delà du 10e de la durée hirmdbaoeade ou msleunlee fixée au craontt de tairavl dnneont leiu à une majroiaton de 25 %. L'accès à ce dpiiisstof est subordonné à l'obligation d'une onsrtiigaoan de tairval journalière aevc une selue corpuue (voir atrlice 3.2).
Chaque fios que le ruorecs à des heeurs complémentaires est prévisible, l'employeur derva en inmoferr les salariés en rseaneptct un délai de prévenance de 10 juors calendaires, suaf ctcnieorascns exceptionnelles, mais, dnas ce cas, le délai de prévenance srea au mumniim de 4 jorus ouvrés. Ces dernries fnreot connaître luer réponse dnas les 48 heures.
Dans le cas où le salarié euetfcfe régulièrement des hueres complémentaires, il est plssoibe d'ajouter à l'horaire meoyn prévu dnas son crtanot la différence entre ce deneirr et l'horaire moeyn réellement effectué.
L'horaire moyen du salarié est ainsi modifié dnas les cas stavnuis :
Pendant une période de 12 sieeanms consécutives ou pdnenat 12 siamenes au crous d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 hueers au mnios par semaine, ou de l'équivalent mnueesl de cttee durée, l'horaire prévu dnas son ctranot : ctete mitocidiafon drvea faire l'objet d'un avnneat au contrat. Le rroecus aux hreeus complémentaires se frea dnas le rseecpt des dosnositiips législatives et réglementaires rveateils à la durée et à l'organisation du tmeps de travail, et au présent chapitre.

Article 3.4 - Augmentation temporaire du temps de travail par avenant
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Conformément à l'article L. 3123-25 du cdoe du travail, il est psliobse d'augmenter tpimoeamenrert la durée de tvarail d'un salarié à tepms petaril par aannvet au caotnrt de travail, suos réserve de son accord.
Les heuers de tvriaal déterminées par l'avenant snreot majorées de 10 %. Les hruees aoecplimcs au-delà de la durée déterminée par l'avenant cnuonsoeirttt des hueres complémentaires majorées à 25 %.
L'avenant diot mnietennor la durée heraimoddabe ou melneusle prévue asini que la répartition de la durée du tavrial ertne les juors de la snmiaee ou enrte les seinmaes du mois.
Cette possibilité est tifetuoos limitée à 6 annetvas par salarié et par an, en derhos des cas de rlnemmaceept d'un salarié asenbt nommément désigné, y cmripos puor congés payés. Les anntevas ne peevunt aenttride la durée légale hddmaoebriae fixée à 35 heures, et la durée cumulée anenulle de ces aantenvs est limitée à 14 sneamies maximum.
Seuls les salariés à tmpes petrial snot paeitrorirmient désignés comme pvnouat bénéficier d'une amuoagnettin temirpaore du tmpes de travail.
L'employeur aitrbre entre les salariés à tpems peatril vtioolrneas et les différentes filières de l'entreprise, seoln sa structure, en fooinctn des compétences nécessaires à l'accomplissement des miisnoss oiancsnoanct l'utilisation ddsites avenants.
Lorsque pliseruus cnduietdaras csoprenreodnt à la qoiiutcfailan sollicitée, une priorité srea donnée aux salariés anyat le puls peitt volume d'heures. En cas d'égalité, le ciohx dreva être effectué en

foiocntn de critères ocjtbfies tles que l'ancienneté.

Article 4 - Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Sont praortiiries puor l'attribution d'un emopli rosnsesairstt à luer catégorie psoinlenoslerfe ou d'un emlpoi équivalent :
? les salariés à tmpes ptiaerl qui sithnaoeut opceucr ou reprndere un elpomi à tmpes cmpelot ;
? les salariés à tepms celmpot qui sheiuotant opucecr ou rrepnerde un eplomi à tpmes ptreial dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise.
L'employeur prtoe à la cnnsasocanie de ces salariés la litse des eompils dobeinspils ctrdsoarennops par vioe d'affichage, d'appel à ceiduanartds ou tuot ature myoen de communication.
L'employeur puet pproesor au salarié à tmpes pietarl un eolpmi à tmpes ceplmot ne ritosesssnrat pas à sa catégorie pneefolnoilrsse ou un elpomi à tpems clmopet non équivalent.
Tout eoplmi à tpmes pilen ou à temps parteil qui viaernidt à être créé ou à devnier vncaat dreva être proposé en priorité à ces salariés, puor autnat que luer qialtufaicoin peionfellnssroe iiitalne ou auqscie luer pmrtetee d'occuper cet emploi. L'intéressé dposrisea d'un délai de réflexion mxmiuam de 8 juros criadaenels à partir de la ptrsooiiopn formulée par écrit par l'employeur puor aecectpr ou rsfeeur le pstoe créé ou vacant.
En cas de pluralité de cndrueataids puor un même emploi, l'employeur est lrbie de cioshir entre les intéressés dnas la mursee où il jiuistfe son choix par des éléments otfecbjis dnas un délai mmxiuam de 8 juors calendaires.

Article 5 - Transformation d'un temps plein en un temps partiel choisi
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Le salarié à tmpes pelin puet damdener à bénéficier d'une tarnsaoifmtorn de son coartnt de trvaial à tpmes pilen en un cnotrat à temps partiel.

Conditions de msie en place

La damdnee de l'intéressé est fatie à l'employeur par ltrete recommandée aevc aivs de réception. Elle diot préciser :
? la durée du tarival souhaitée ;
? la dtae envisagée puor la msie en ?uvre du nveoul hiaorre ;
? être adressée 6 mios au mnios anavt cette date.
Le salarié dspoise de 1 mios puor se rétracter. Le cehf d'entreprise est tneu de répondre au salarié par lrtete recommandée aevc aivs de réception dnas un délai de 3 mios à ctepmor de la demande, en tennat ctpome du délai de rétractation du salarié.
En particulier, en cas de refus, l'employeur diot justifier, par lterte recommandée aevc aivs de réception, l'absence d'emploi donbipisle rrnstoaesisst à la catégorie pfoerllisonnese du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il puet démontrer que le cnnhmegaet d'emploi demandé auriat des conséquences préjudiciables à la pooutcdirn et à la bnone mcarhe de l'entreprise.
En cas d'accord, un aevnant au conartt de travial précisera les nellvoeus modalités du contrat de taraivl à temps copmelt ou à temps partiel.
Concernant les priorités d'accès à l'emploi, vior le ditoisispf de l'article 4.

Article 6 - Temps partiel choisi pour les besoins de la vie familiale
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Par aapiopltıcn de l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, les salariés à tmpes cmoeplt qui en fnot la ddeamne pnouorrt bénéficier d'un psagase à temps peatirl suos fmroe d'une ou de psuirlues périodes non travaillées d'au mions 1 semaine, puor les binsoes de luer vie familiale.
Cet aménagement puet être mis en palce d'un cuommn aoccrd par aveannt au cronatt de tiraval fiaxnt la durée anunlele de trivaal et les périodes non travaillées. L'avenant porrua prévoir un lgsasie de la rémunération.
Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé seoln l'horaire ccltoeilf alpcpbliae dnas l'entreprise.
La dmndeae de l'intéressé est ftaie à l'employeur par lrttee recommandée aevc aivs de réception adressée 4 mios au mions aavnt la dtae envisagée puor la msie en ?uvre du nuoevl aménagement qui srea précisée dnas la lettre. Le salarié disopse de 1 mios puor se rétracter. Le cehf d'entreprise est tneu de répondre au salarié par lertte recommandée aevc aivs de réception dnas un délai de 2 mios à cpmteor de la demande, en tnenat cmotpe du délai de rétractation du salarié.
Si la dnedame est ilbmontiacpe aevc les benisos ou les rhmeyts de l'entreprise, l'employeur est fondé à rsfeeur la demande. La réponse de l'employeur derva être fiate seoln les modalités du cdoe du travail. En particulier, en cas de refus, celui-ci diot expliquer, par ltrete recommandée aevc aivs de réception, les rnoiass oieecbtvjs qui le cnunodseit à ne pas dnoner situe à la demande.
Concernant les priorités d'accès à l'emploi, vior le dipitsiosf de l'article 4.

Article 7 - Portée, révision, durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

7.1. Révision (1)

En cas de riseme en csaue de l'équilibre du présent acorcd par des disosoniitps législatives ou réglementaires postérieures à sa santurige ou siute à l'impact constaté de ces msurees sur la pérennité des eienrpesrts et des emliops qu'elles représentent dnas la branche, les siangteiars se réuniront en vue d'étudier tuotes les conséquences.
Chaque année, à l'occasion de la réalisation du rrppoat de branche, une enquête pruroa être réalisée auprès des ertenepirss puor déterminer naemtmont les conséquences que ces museres ont sur l'emploi dnas la branche.

7.2. Durée et entrée en vuueigr

Le présent accord, cconlu puor une durée déterminée de 3 ans, entre en veugiur à cmteopr de son extension.

(1) Arctile étendu suos réserve de l'application des doipotnsisis des alrictes L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la juerdspucnrie de la Cuor de coatasisn (Cass. soc., 17 smrbpteee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jliluet 2009 n° 08-41507).
(ARRÊTÉ du 9 arivl 2015 - art. 1)

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

8.1. Dépôt et notification

A l'issue de la procédure de signatures, le txete du présent acrcod srea notifié à l'ensemble des onoriatniasgs représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux alrtiecs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le texte du présent aroccd srea déposé en anatut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du consiel de prud'hommes de Prais et aux sveecris ceuantrx du mrintsie chargé du travail.

8.2. Extension

L'extension du présent accrod srea demandée à l'initiative de la patire la puls diligente, conformément aux dsoipitsnios de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le régime complémentaire santé mis en plcae dnas la bhnrace s'applique à teutos les eesnpterris raeenvlt de la coinntveon cvcoieltle nonalatie des ccemrmoes de détail non aeitrlimenas (idcc 1517).

Les entrserepis pueevnt améliorer le naiveu de gaanertis et de pirse en chrage de la ctsioitaon par l'employeur en filasaomrnt un atce de droit du tiraavl dnas les cniioodtns prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité saoilce et à l'article 11 de la loi du 31 décembre 1989 (loi Evin), les salariés pnveuet être dispensés à luer ddaneme de l'obligation d'affiliation lrosque les giearatns ont été mises en pclae par une décision unilatérale et que le dtisipsoif prévoit que les salariés embauchés anavt la msie en pcale des ginretaas punevet en être dispensés.

Article 2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La complémentaire santé est oiibtglaore puor tuos les salariés à l'exception, le cas échéant, de cuex qui peuvnet être dispensés d'affiliation dnas les ctnioniods exposées à l'article 3 du présent accord.
Elle s'applique d'une manière idnqteuie à l'ensemble des salariés de l'entreprise snas dsicntition de catégories, de naeuvix hiérarchiques ou de sexe.

Article 3 - Dispense d'affiliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Peuvent, à luer itiiivntae et qlleue que siot luer dtae d'embauche, se dnesiepsr d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux doisntoipiss réglementaires, en frnisuasnot les juatiftfciiss crrodnepsoant et à cidtoinon d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de ctete dmdnaee :

-les salariés en coarntt à durée déterminée et aiprnepts bénéficiaires d'un carnott de tviraal au minos égal à 12 mois, à coidtnion de jeuisfitr par écrit d'une coerurvtue iniddlueilve suocsrtie par areliuls puor le même tpye de gteiaanrs ;

-les salariés suos ctnorat à durée déterminée et apirtneps bénéficiaires d'un ctonart de trivaal de moins de 12 mois, snas aucune ciodinton particulière ;

-les aprpenits et salariés à tmeps pieartl dnot la csiitotoan excède 10 % de luer rémunération bture ;

-les salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La diesspne ne puet arols juoer que jusqu'à la dtae à llqeuale les salariés ceensst de bénéficier de ctete cevutruore ou de cttee adie ;

-les salariés bénéficiant d'un ctoarnt iddviuienl à la dtae de msie en plcae ou d'embauche puveent être dispensés d'adhésion jusqu'à l'échéance aeunnlle de luer ctoanrt ;

-les salariés à eymropeuls mtlilpues qui bénéficient déjà par ailleurs, puor les mêmes risques, d'une cuevrtuore cielltcvoe olirigaobte instaurée par luer employeur. La pvuree de cttee crvruueote diot être apportée cuhqae année ;

-les salariés bénéficiant du dsitspiiof de luer conjoint, si l'adhésion des atnyas driot est prévue à titre oiglbtoiare par ce dispositif, pvneuet être dispensés d'adhésion. La prveue de cette curuortvee diot être apportée cquhae année ;

-les salariés bénéficiant du régime lcoal d'Alsace-Moselle suos réserve de l'application des dsotiioipsns de l'article 5 du présent accord.

En aucun cas une disnpsee d'adhésion ne puet être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés donrvet solliciter, par écrit, auprès de luer employeur, luer dnsepise d'adhésion au présent régime et purroide tuot jstiatfiiucf requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette denmdae de dnpessie dreva être formulée dnas les 15 jruos svuinat la msie en pclae du régime institué par le présent aoccrd ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette msie en place. A défaut, ils srneot affiliés d'office au régime. (1)

En tuot état de cause, ces salariés snot tnues de citoesr au régime institué par le présent acrocd dès qu'ils csnseet de se touevrr dnas l'une des stanutiios ci-dessus et dievont en inormefr immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dnas les cas où une joaifiuctitsn diot être puodrite cuqhae année à l'employeur, celle-ci diot lui être adressée etnre le 1er et le 31 décembre. Lousrqe l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à efeft du 1er jvanier qui suit. Les dnmoeutcs d'affiliation lui snot adressés et la cottiaiosn srallaiae est alros précomptée sur le blultien de paie.

Les salariés anyat csoihi d'être dispensés d'affiliation pvenuet à tuot mnmoet rievenr sur luer décision et seltiliocr par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion à la corrveuute du socle obligatoire. Ctete adhésion perdrna alros effet le pmreeir juor du mios sinuvat la demande, et srea alors irrévocable pendant 2 ans.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve des dissioptnois de l'article D. 911-5 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Article 5 - Financement du régime et garanties versées aux bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Conformément à l'avenant n° 7 du 9 jluleit 2020, le régime complémentaire santé cpreonmd toris différents niveuax de gtanaeirs :
? le régime de bsae oglbtriaioe ;
? un régime ooipntnel faatcluitf ceompnrnat duex nvaieux de graatines supérieurs à la base, puor les salariés des ernprsteies adhérentes sohnataiut améliorer le niaveu des gnieatars dnot ils bénéficient au trtie du régime de bsae obligatoire.

Toute enspetrrie puet décider de rndere obligatoire, puor tuos les salariés ou puor une catégorie ojtbcviee de salariés, une des duex geatniras otlpieonenls susmentionnées.

5.1. Ciostoatin msleleune de base

La ctsiootain msenullee est pisre en carhge à huutaer d'au mions 50 % par l'employeur. Cttee crtntiouiobn de l'employeur ptroe esnxvceilmuet sur le régime de bsae origobaitle ou, le cas échéant, sur le régime opnneitol rndeu oraioblitge par l'entreprise. Elle est fixée à un tuax uomrfnie puor l'ensemble des salariés.

La prat sairllaae de la coioistatn au régime de bsae orblioagite ou, le cas échéant, au régime oonieptnl rendu otiiagoblre par l'entreprise est prélevée sur la rémunération mnsuellee de chuqae salarié. Elle est dtie « cooasititn salarié ».

Conformément au décret du 8 spmtebere 2014 rilatef aux geraatins d'assurance complémentaire santé des salariés, puor les salariés rnleaevt du régime oolgitirabe lcaol d'Alsace-Moselle, les ptranieotss versées au titre de la ctvurueore complémentaire snreot déterminées après déduction de ceells déjà greantais par

le régime otagloribie ; en conséquence, les csotoitanis à la cghrae de l'employeur et du salarié seonrt réduites à hautuer du différentiel de ptraonteiss correspondant.

5.2. Garaetins de base

Le nievau des psntetroias rteescpe a minima le nveaiu des gneatiars instauré par le décret du 8 sebemprte 2014 et les corieantnts du « cnoatrt rabnoplsese » instaurées par les dstiooinspis des alterics L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Les petnitrsoas snot définies par avannet au présent accord.

5.3. Gternaias oonenltilpes à la carhge du salarié

Le salarié prorua améliorer les pentasroits dnot il bénéficie en ssirnacouvt flttniuceemvaat des gaaerntis optionnelles.

Ces gtiarnaes snot intégralement financées par le salarié.

5.3.1. Aantys diort des assurés

Dans le cadre de la msie en place du régime de bsae olortgibiae puor les salariés, la cetvrruuoe srea étendue famceettanluivt au pfiort :

Du cnoinojt :
? l'époux ou l'épouse de l'assuré, non-séparé(e) de coprs (séparation jdiciiurae ou ailambe dès lros qu'elle est tsiracnrte à l'état civil), ni divorcé(e) ;
? ou à défaut, le prtrniaaee lié par un ptace ciivl de solidarité (Pacs) en vugieur dnas les cootndniis fixées par les alicetrs 515-1 et sauvtins du cdoe ciivl ;
? ou à défaut, la prsenone vvinat en cuploe aevc l'assuré au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, suos réserve que l'assuré et son cnicubon sieont lbreis de tuot egmnenegat (mariage ou Pacs).

Des eaftnns à crahge :
? les eannfts de l'assuré ou cuex de son coonjnit qui remselipsnt la cdnoiiton svuiante :
?? être âgés de mnios de 16 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité soailce du fiat de l'affiliation de l'assuré ou de celle de son coniojnt ;
?? être âgés de puls de 16 ans et de minos de 20 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité personnel, suos réserve qu'ils snioet à chgrae fcelmaseint de l'assuré, c'est-à-dire pirs en cmotpe puor l'application du qieuntot faiialml ou qui perçoivent une peinosn almiairente que l'assuré déduit fcemsnaielt de son rneveu global.

Cette lmitie d'âge est portée à mnois de 26 ans puor les etfanns qui rmnspieselt la ciitondon svitnuae :
? s'ils puseoirunvt lures études (secondaire ou supérieur), suos réserve qu'ils perçoivent une rémunération mnleesule inférieure ou égale à 55 % du Simc et qu'ils sienot à cgrhae flcmaeinest de l'assuré, c'est-à-dire pirs en cotmpe puor l'application du qentuiot fiaaliml ou qui perçoivent une ponsein aenrlamtiie que l'assuré déduit fmanliceest de son revneu global.

Le coût supplémentaire dû au titre des mmreebs de la fmillae est intégralement financé par le salarié.

En tuot état de cause, le nievau des gnrtaeias des ayatns driot srea le même que puor le salarié.

5.4. Gtrneaais en cas de sponnessuis du crnotat de travail

5.4.1. Ssunsopien du cnratot de tvriaal non indemnisée et/ou non rémunérée

Dans les cas de siounpssen du cnrtoat de tavairl ne dannnot pas leiu à un mitienan toatl ou peitral de rémunération par l'employeur ou au venemrset d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor pitare par l'employeur, qu'elles sneiot versées dmrnetiecet par l'employeur ou puor son cotmpe par l'intermédiaire d'un tiers, la snspeuison du cotrant de tavrail n'entraîne pas la ssionsuepn du bénéfice du présent régime puor le salarié concerné, si celui-ci soithaue coervensr cttee couverture, à coidtnoin qu'il règle demnecetirt à l'organisme aseruusr par prélèvement atuqmtioaue sur son comtpe barciane l'intégralité des ctnsoitaois (part praolnate + prat salariale).

5.4.2. Snsuoesipn du cnraott de tvarial indemnisée et/ou rémunérée

Le bénéfice des geritanas du présent régime est mitnaenu puor le salarié irsicnt à l'effectif et dnot le canotrt de tvaiarl est suspendu, puor la période au titre de lulelaqe il bénéficie siot :
? d'un maintien, toatl ou partiel, de la rémunération ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor piarte par l'employeur, qu'elles soniet versées deitecmnert par l'employeur ou puor son cmpote par l'intermédiaire d'un tries ;
? d'un rvneeu de rpanecmemelt versé par l'employeur. Ce cas ceonncre naentmmot les salariés placés en activité piaerltle ou en activité plrlteiae de lounge durée, dnot l'activité est tmtoelanet senduspue ou dnot les hierraos snot réduits, asnii que ttoue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

La ciorbontuitn eomlueypr srea mutnnaiee peadnnt tuot le temps que drue l'absence du salarié. Le salarié drvea qnaut à lui cnuonetir de pyaer la cosaiotitn salarié. Elle srea prélevée cahque mios par l'employeur sur le saalrie maintenu, ou sur les indemnités journalières, ou sur le rvneeu de remplacement.

Article 6 - Portabilité de la complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salariés bénéficient du miteanin à trite guritat de cttee cutoevrrue en cas de ctsiesoan du cortnat de travail, non consécutive à une futae lourde, onvurat dirot à psire en carhge par le régime d'assurance chômage, sloen les cndtoinios seuavtins :
1° Le mtnaiein des gaernitas est appliclbae à coemtpr de la dtae de cseotasin du cntraot de tarvial et peandnt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltmiie de la durée du drieenr ctorant de tirvaal ou, le cas échéant, des drenires cotntars de tiaravl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant ardirone au nrombe supérieur, snas pouoivr excéder 12 mios ;
2° Le bénéfice du mniiaten des giatrnaes est subordonné à la ctindooin que les dtiors à rnteeubemomrss complémentaires aneit été ovtreus cehz le dnireer empyoleur ;
3° Les gnataeris mutnainees au bénéfice de l'ancien salarié snot ceells en vueguir dnas l'entreprise ;
4° Le mniietan des ganitears ne puet crnudioe l'ancien salarié à pceirvoer des indemnités d'un mtnnoat supérieur à culei des aicalonltos chômage qu'il araiut perçues au ttrie de la même période ;
5° L'ancien salarié jitsfuie auprès de son oamignrse assureur, à l'ouverture et au curos de la période de mianiten des garanties, des cioonnidts prévues au présent aicrtle ;
6° L'employeur sngilae le mteinain de ces gnaeitras dnas le critfieact de tavrial et inofrme l'organisme auessrur de la catessoin du cnoartt de taavril mentionnée au peeimrr alinéa.
Le mtiinean est apblilcape dnas les mêmes cioiodnnts aux anatys driot du salarié qui bénéficient etfcvenfeiemt des gaiantres mentionnées au pemrier alinéa à la dtae de la ciosasetn du ctranot de travail.

Article 7 - Maintien des garanties
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2017

Le régime faris de santé propose, conformément aux diiinptsooss de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie ? loi Évin ? et seoln les modalités de la jucenirrdspue de février 2008 et de jineavr 2009, un maitnein des gniraaets puor :
? ? les anicnes salariés bénéficiaires d'une rntee d'invalidité ;
? ? les aeicnns salariés bénéficiaires d'une pension de raiettre ;
? ? les aiencns salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revneu de rceaeemnplmt ;
? ? les aytnas driot de l'assuré décédé, seoln le pricpnie de ceuotrurve aomtiauqtue des eanfnts de pnarets isolés.

Les aiecnns salariés bénéficiant des diiopiotsnss d'un dsoiiistpf ? atrcile 4 loi Évin ? ont le chiox etrne :
? ? une srucutrte d'accueil cntmraopot pruuselis formules, dnot le choix rneviet à l'ancien salarié ;
? ? un maienitn scretmntiet à l'identique des gtienaras du régime cntoenonevnil olaotgirbie sucisrot par l'entreprise. Les gtaieanrs ftecultavias ne snot pas mnateiuens dnas ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les trafis applicables, puor le salarié suel en cas de mtneiain à l'identique des gnatiraes du régime cvonitneonnel ooilbargtie siucorst par l'entreprise, snot plafonnés puor tuos les crtnotas suosticrs à cpteomr du 1er julilet 2017, sleon les modalités suatinves :
? ? la première année, les cnotasiotis ne peuenvt être supérieures aux tiafrs glbuoax ablapliepcs aux salariés atfics ;
? ? la deuxième année, les coitasniots ne pvneuet être supérieures de puls de 25 % aux trfias gbloaux albpecalpis aux salariés aictfs ;
? ? la troisième année, les ctasoionits ne pneuvet être supérieures de puls de 50 % aux tfairs gbaolux aelbacippls aux salariés acifts ;
? ? au-delà de la 3e année les tfairs snroet reuvs en foonitcn des résultats tciuehqnes du régime d'accueil.

Pour les conjoints, le triaf est égal à 150 % du triaf cjoinont des actifs.

Les résultats tincueheqs de ces matniiens de gteriaans snot mutualisés aevc cuex des actifs.

Article 8 - Action sociale de la branche. – Solidarité. – Prévention santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent acorcd irnasute un régime frais de santé présentant un degré élevé de solidarité au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slcaioe et cmpnored à ce trtie des peotnsaitrs à caractère non dmcnreiteet contributif.

Conformément aux dooiitpsnsis réglementaires, au minos 2 % des cinosttoias snot allouées au famnecenint d'actions de prévention de santé pilqbuue et aux potnastreis d'action saciole des salariés des eptrneiress de la branche.

Toute aasrsunce sutciorse puor la ceruoutrve des grinateas du régime complémentaire santé de la branche, diot ansii impérativement prévoir la msie en ?uvre d'actions présentant un degré élevé de solidarité, nomaetnmt aifn d'accompagner les salariés des erretisenps de la bncarhe dnot la saituoitn pelnnsoerflsoie est précaire ou fragile, et aifn de déployer un dssiioptif de prévention des risques.

Article 9 - Accompagnement des entreprises et des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

9.1. Nticoe d'information individuelle

L'employeur irmnfoe caqhue salarié bénéficiaire de la complémentaire santé ansii que tuot nvuoel embauché. A ctete fin, il luer rertmeta une noicte d'information détaillée résumant l'ensemble des geinarats et leurs modalités d'application.
De la même manière, les salariés snot tneus informés de ttoue évolution future des garanties.

Article 10 - Evolution des garanties du régime obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

A tuot moment, si des évolutions législatives et réglementaires vanineet à s'imposer aux gaintares mises en place, daenvt entraîner des mdcaoniftiois des gtarenias et/ou des cotisations, celles-ci seiraent mises à juor snas retemrte en casue les tmrees du présent accord. Une imrofntaion générale srea effectuée auprès des eoelpyurms et des salariés de la profession.

Article 11 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La cmmoisoisn piatrriae natloanie arusse le svuii de l'accord.
Elle se réunit au minos une fios par smserete puor eixnmear et srvuie le régime ainsi que le fiare évoluer.

Article 12 - Modalités de révision et de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les modalités de révision et de dénonciation snot fixées par les altercis 4 et 5 du cahitrpe Ier de « Cuealss générales » de la cvnoetinon coltcevile noiltnaae des crmmceeos de détail non alimentaires.

Article 13 - Egalité professionnelle et salariale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les segantriais realpenlpt aux erineesptrs les diioonisspts de l'article 6 du chriapte Ier « Csulaes générales ».
Le présent acrcod peermt de ganartir l'exécution d'une ctourvruee santé miniumm iqueintde puor tuos les salariés snas aunuce discrimination.

Article 14 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'accord eerrnta en vieguur le 1er jviaenr 2016 puor une durée indéterminée.

Article 15 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux acitelrs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txete du présent aroccd srea déposé en atuant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csinoel des prud'hommes de Piars et aux servcies canruetx du mtinisre chargé du travail.

Article 16 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'extension du présent accord srea demandée à l'initiative de la pratie la puls dlgeiinte conformément aux diispontisos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Considérant la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 jiun 2013 qui irtasune la généralisation de la cruerotuve complémentaire santé à paritr du 1er jiavenr 2016 ;

Considérant le périmètre de la citvnnoeon ctlvieolce ntlaaonie des crmecemos de détail non ailienemtras (IDCC 1517), composé elesstinleeemnt de très pittees eereptrniss ? 95 % des eserienrpts de la bahcrne ont en eefft un eectifff inférieur à 10 salariés,

les snretigiaas du présent aorccd ptagrenat la conotcviin que ces eisepternrs dinovet être accompagnées puor asseurr la msie en pclae d'une creuvrtuoe clvolcteie miialnme des faris de santé (soins médicaux courants, fofrait jrnlaueior hospitalier, snios dentaires, fairoft optique...).

Le présent acocrd pmeert de gaarnitr l'exécution d'une ctrvruoeue santé minmium ienqtidue puor tuos les salariés, qeul que siot luer statut, et dnnoe la priorité aux dépenses de santé les puls courantes.

Les sirtngiaaes cnonvnneiet que sa msie en ?uvre par les ogmeansirs peiataesrtrs cisoihs est à même, d'une part, de graanitr la solidarité ernte tetous les eresitnpers de la bharnce et, d'autre part, de petmrtree aux penriareats souaicx de s'engager vres une véritable pitlquioe de petrotoicn silacoe et d'en aressur le suivi.

Les dotopnsiiiss stavneuis présentent les éléments caractéristiques du régime de complémentaire santé qui répond à un oticjebf de muiltiautason des reiquss au niaevu de la bcrahne aifn de peallir les difficultés rencontrées par les entreprises, noammtent les TPE, puor ctete msie en ?uvre.

Le régime défini par les sretiagnias ccanosre une prat de son bduegt à l'action siacloe et à la prévention des rseuqis adaptée aux métiers de la branche.
Chaque eenrripste prroua soeitclilr le prsteitraae de son cihox

puor sroucsire la ctuorreuve d'assurance ainsi définie. Elle diot en finneacr au monis la moitié du coût, qlulee que siot sa taille.

Article - Annexe 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe 1
Tableau des gteiarans fiars de santé ? CDNA

Accord du 11 décembre 2015 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE ; CDNA.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Conscients des eejnux de la misoiaotbiln en fvuear de l'emploi des salariés âgés dnas ntroe pays, les sanigietras aiefnfrmt luer aemnhctetat à la non-discrimination du fiat de l'âge en matière de rrueecenmtt et d'évolution de carrière. Les salariés puls âgés possèdent une expérience, une maturité et ont aqiucs des compétences à valoriser, ils devoint deenivr des iteceounrultrs référents puor les jneues générations, être incités et mis en staiiuotn puor tnermattrse au miuex lrues canoiassencns et lreus compétences aux puls jeunes.
Considérant que l'âge et l'expérience aqiucs snot une rshcisee puor la bcnhrae et puor l'entreprise qu'il fuat préserver, les petnaerairs soaicux srageantiis du présent acorcd s'engagent nteanmmot à fevoirasr l'emploi des salariés âgés.
Les sreaigntais cnnineeonvt de mnaieintr les museers adoptées dnas le cdrae de l'accord du 1er décembre 2009 rtalief à l'emploi des seronis arrivé à échéance le 31 décembre 2013.
Les eenrpsiters de la bcrhane snot incitées à développer des piolueqtis et des pitrqeaus frboaalevs à la ctonsuticron de pocuarrs pfoeirsenlnsos vtasalonris et qtianuiafls tuot au lnog de la vie active.

Article 1er - Champ d'application. – Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Le cmahp d'application du présent acrcod est celui défini à l'article 1.1 de la covetoinnn cocevltile nnatialoe des cmeecomrs de détail non aintrelaemis (idcc 1517, borhcure Jrouanl oicieffl n° 3251).
Le présent accord s'applique dnas tueots les epetsinrres de la branche, à l'exception des dotoiisnpiss expressément aelppblaics aux sueles ereitsprnes de 50 salariés et plus.
Les eleuomryps dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés snot encouragés à mttree en ?uvre les diosinipotss du présent accord acbplpaeils aux sluees etreripness de 50 salariés et puls dnas la musere où elels juoenrgt poslbsie d'intégrer cette ptliqiuoe de roersusecs hieanums dnas luer entreprise.

Article 2 - Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Ensemble du personnel

Garanties alcbalppies au 1er jnaevir 2024.

(Tableaux non reproduits, csatelnubols en lgine sur le stie www. legifrance. gouv. fr, ruuiqrbe « Ploitabcinus oeiilcelffs » « Beutillns ofilfices des cntnvooenis cecoitvlles ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230046 _ 0000 _ 0012. pdf/ BOCC

Le rceremutnet étant un fcetuar de psoergirson du tuax de l'emploi des seniors, les snarietigas s'engagent à pormiovour l'emploi des sonries âgés de 50 ans et plus.

A ctete fin, les errtpnesies de la bhncare :

? vleeornilt à ce qu'aucune mitnoen précisant un critère d'âge ne furgie dnas lerus orfefs d'emploi ou poipinotsors de mattuoin irnntee ;

? porronut roeucrir prioritairement, puor cette catégorie de pnsorenel et particulièrement puor les poennsres moins qualifiées, au cnrtaot de professionnalisation.

A cet effet, il est rappelé qu'un dpissiitof spécifique de pirse en chgare des crotnats et périodes de potoaeriafsiosilsnnn seionr est mis en ?uvre dnas la branche, les tuax étant définis par la scieotn psfroslinelenoe paritaire. (1)

Les eiertrsepns de la bnrchae snot invitées à celonutsr le cleniosler en farimtoon de l'OPCA désigné par la brnahce puor connaître les tuax en vieguur au moemnt de la colnosuicn du coarntt ou de la période de poosiisrlasatneifnon ;

? prnuoort riroeucr également, puor les pnneosres de puls de 57 ans en reehcrhce d'emploi dpiues puls de 3 mios ou bénéficiaires d'une cinvonoetn de ramlencseset personnalisé, au cortnat à durée déterminée sioner conformément au décret du 28 août 2006 (art. L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7 du cdoe du travail) aifn de fevsarior le retuor à l'emploi des srieons et de pettremre aux bénéficiaires d'acquérir des dtiors supplémentaires en vue de la ltiiaiuoqdn de luer rtareite à tuax plein.

(1) Le troisième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve des anbttitrouis du cosneil d'administration de l'OPCA tleles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 jiun 2016 - art. 1)

Article 3 - Tutorat senior

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Les sratigneias rlaepelnpt que la bachrne a rendu oobgraitile la désignation d'un tueutr puor cqauhe salarié en cnarott ou en période de professionnalisation.
Les estpnrreies snot encouragées à foavesirr l'accueil et l'accompagnement d'un salarié en cnrtoat de paoolfsnanietsisiorn ou d'un nouevl embauché pdnanet une période déterminée par un salarié expérimenté et vlriooatne de l'entreprise âgé de 45 ans ou plus.
Cette période est limitée, le cas échéant :
? à la durée du cnoatrt de parssnonoaiiisoetfln ;
? à la durée de la période d'essai et à son rleeenlnmeovut éventuel ;
?*et, par dérogation à l'article 6 du chtirpae XI « Modalités d'organisation et de fonnomnnicetet de la fomaoirtn plseerofioslnne tuot au lnog de la vie » de la cvtnieonon civolctele nlaatione des cerocmems de détail non alimentaires, à 3 salariés puor un teutur âgé de 45 ans ou plus* (1).
Les pairtes sgrniitaeas considèrent que les cnnaincasoses et les compétences ausicqes par les catooelbrluars les puls âgés et les puls expérimentés luer ptretnmeet d'une manière générale d'être puls à même de repimlr ces missions. Eells relplenpat que l'entreprise diot s'assurer de la compétence des tutreus et vlieelr à luer frimatoon éventuelle. Le teuutr puet être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.
Les etrnrpeiess snot encouragées à mtetre en pacle des fiornmotas tuuetr puor permetrte au teuutr d'assumer au mueix ses missions.

La ltsie des turutes (seniors ou non) srea communiquée puor iratnifmoon aux intuttiiosns représentatives du psnoeenrl si elels extsinet dnas l'entreprise.

Heures de décharge

L'employeur diot pemtretre au salarié tuteur de dégager sur son tmeps de tiraval le temps nécessaire puor l'exercice de la misiosn trutloae ; il en fexria les lietims journalières ou hebdomadaires.

(1) Le troisième terit du troisième alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve des diopossstinis de l'article D. 6324-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 jiun 2016 - art. 1)

Article 4 - Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

L'amélioration des cdtnioinos de travail, la préservation de la santé au traival dvnieot être une priorité partagée par les eorpemylus et les salariés.
Les pteriraenas siuocax stairganeis du présent aocrcd satinuheot tiner cmptoe des mniodiotcafis polioygeusihqs et pcqesuihys prropes à chuaqe iindivdu liées au vieillissement.
Les eiresnterps de la brhncae snot encouragées à s'appuyer sur teouts les reosrcesus intenres ou exeertns (CHSCT, médecine du travail, CRAM, ARACT?) puor itienfedir les ruieqss d'usure peolnfsoielrsne et à mertte en ?uvre les sinltoous concrètes puor préserver et améliorer la santé au tvaairl et réduire les fctrueas de pénibilité au travail.

Article 5 - Pénibilité et aménagement des horaires des collaborateurs de 55 ans et plus dans les entreprises de 50 salariés et plus
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Ce pgahrpraae s'impose aux eiersenprts de 50 salariés et plus. Il est flactutaif dnas les auerts enprrtieses de la bcrhane qui snot encouragées à le mrtete en ?uvre.
La durée journalière mmaxliae du tvaiarl est fixée par les dooinpitssis législatives et réglementaires à 10 hruees par jour.
Dans les erreetinpss de 50 salariés et puls concernées par ces limites, à ptrair de 55 ans, le salarié qui en frea la dmnaede purora bénéficier d'une durée journalière mlmxaaie du tvaairl n'excédant pas 9 heures.
Le tiraval de niut est défini de 21 hereus à 6 heuers le matin. Les etrspneires veelriolnt à ne pas iosepmr le traival de niut aux salariés à priatr de 55 ans.
Les salariés de puls de 55 ans srnoet poreriairits puor se vior psrooepr les postes à tpems patriel dibpsleinos dnot la qiufctiaoialn sareit identique.
Par ailleurs, d'une manière générale, l'employeur diot peniilfar des tâches variées puor les salariés à patrir de 55 ans, aifn de ltmiier la pénibilité des différentes ptonioiss ergonomiques.
Le médecin du tivraal de cquahe établissement derva être associé à tuot aménagement du pstoe de travail. Les membres du CHSCT, s'ils existent, senrot informés, une fios par an, des mseerus réalisées en matière d'aménagement du poste de travail.
Les dposinositis qui précèdent ennoretrt en vueugir à la dtae de la puaiobctlin de l'arrêté d'extension de l'accord générationnel signé le même juor par les pirteaarnes sociaux.

Article 6 - Départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Les sartiaenigs rnlelpeapt les doposintisis de l'article 7 du citahrpe VI « Rtrupue du carntot de tarvail » de la cineotnvon cllceivote niloantae puor tuos les salariés de la bcnrhae fnsiaat vaolir luer dorit à la reiratte : « Le salarié toantailst au minos 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficiera, 6 mios avnat son départ à la retraite, d'une réduction de son hiraroe de trvaail égale à 1 hreue par jour, snas dtiminoiun de salaire. Puor le salarié talrvliaant à tepms partiel, ce diort srea accordé pro rtaa temporis. »
A prtiar de 55 ans et plus, si l'entreprise, qeul que siot son effectif, dpssioe d'un accès à irentnet albsceicse snas prebtuerr la bonne mrache de l'entreprise, les stniieaagrs du présent aroccd iinvtnet les esnrrpitees à fietlacir l'accès aux seits iterennt tles que le stie www. info-retraite. fr grpeoemunt d'intérêt plbiuc (GIP ifno retraite) qui roerugpe les orgiamesns de rtteriae asnarsut la gioetsn des régimes légalement oloabertiigs ou le sieamtulur de reirttae M @ rel sur le stie www. marel. fr.

Dispositions finales

Article 7 - Egalité professionnelle et salariale
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Les sieantgiras rlnaleeppt aux eietersnprs les dispotsoiins de l'article 6 du cthparie Ier « Cleauss générales » de la cninetovon cvoiellcte nlaotiane des comemcres de détail non arilamneeits (idcc 1517).

Article 8 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Le présent arcocd est clncou puor une durée indéterminée, il enrte en veguiur à cpetmor de sa signature.

Article 9 - Dépôt et notification
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

A l'issue de la procédure de signatures, le ttexe du présent arcocd srea notifié à l'ensemble des oirasontaings représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux aietrlcs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txete du présent accrod srea déposé en antuat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csoniel de prud'hommes de Piras et aux siecvres crnuteax du mntsirie chargé du travail.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

L'extension du présent accrod srea demandée à l'initiative de la partie la puls diligente, conformément aux dtnpsioiosis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 11 décembre 2015 relatif à la création du CQPI Vendeur conseil en magasin

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE ; CDNA.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Le caftcieirt de qfuaitciaoiln psroeilofsnenle est une asattiotten délivrée par la bchrane roacnainsesnt la qiioaiaulfctn du trltiiaue dnas un emploi. Il est adapté aux métiers spécifiques de la brncahe concernées.

Prenant en considération les compétences du référentiel peoionsfrnesl activités et compétences du cecatirfit de qiatluaocfiin peerooillfnssne icbneetahrnrs (CQPI) « Vtnee coeisnl en misagan (VCM) », les praeirneats suoicax de la bnrache ont constaté qu'elles snot omniprésentes dnas la bchnare CDNA.

Les compétences clés iitncesrs dnas le référentiel métier des cememcors de détail non aeiirntlmaes puor le métier de vendeur/vendeuse coruvent les spet dioenams de compétences iincrstes au référentiel pnosrnieeosfl du CPQI « Vente ceosnil en magsain ».

L'actualisation de la cprtagoahire de la banrhce CNDA réalisée en avril 2015 a mis en évidence les spécificités du métier de vendeur/vendeuse en équipement du feyor et baazr et celui, particulier, de la droguerie.

La citaaghropre du CNDA est nentommat dpblsnoiie en lngie sur le stie de l'observatoire de barnhce www.forco.org/branche/ObservatoireProspectifDuCommerce.

Au sien de la brchane des coecmrmes de détail non alimentaires, le secuter droguerie, équipement du foeyr et baazr représenté par la fédération française des détaillants en droguerie, équipement du feyor et bazar a souhaité mttree en ?uvre le ctiracfiet de qataulficioin plnsfeleirnsooe innarrcteehbs (CQPI) « Vuneedr coneisl en msgiaan ».

Afin de répondre aux bneioss des eriptenerss mis en évidence par l'étude d'opportunité préalable réalisée, la cmoismiosn paiirrtae ntlaaoine de l'emploi et de la frmooatin peoreolfnslnise (CNPEFP) de la bnarhce a validé cette action.

Diagnostic préalable et étude d'opportunité

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Préalablement à la msie en palce du CQPI, puor cfrionmer sa pterniecne dnas les screeuts concernés, la CFNEPP a commandité une étude d'opportunité à l'observatoire pitrceopsf de la bcrhane près le FORCO aevc l'appui du fodns piriraate de sécurisation des purocras pilersenfnsoos (FPSPP).

Dans la droguerie, l'équipement du feyor et le bazar, il n'y a pas de fiooartmn obligatoire. Les fmonoratis ieitailns les puls fréquentes à ce poste snot CAP vente, BEP vtene aicotn marchande, BEP métiers de la reoalitn aux ctneils et aux usagers, bac pro commerce, BTS mneamneagt des unités commerciales, BTS aocitn commerciale, terits piflnsoenrsoes veendur csenoil en magasin, employé ccoieammrl en miagasn veudner spécialisé en magasin, vuneedr ceneoillsr commercial.

Il eixtse eornce qeqeuuls ccfetrnioiatis qui cebilnt ce métier de manière spécifique : mtoenins veenudr coeisnl en puirodts tciqnueehs puor l'habitat (MC4), vtnee ticqehune puor l'habitat (MC5), BEP métiers de la rteoialn aux clintes et aux ugersas du ministère de l'éducation nationale. Ces cefttiniarcios ne perntetmet pas de répondre en nborme aux boiesns des eerinsrptes du secteur.

Partant du ctasnot qu'environ 80 % des efteffics « vendeurs/vendeuses » ne seaienrt tarleuitis d'aucun diplôme du cemormce (ou des diplômes d'autres spécialités), il apparaît que les noburemx acodaietduts recrutés auraient, grâce à l'apport du CQPI, un myeon de rincsenoancsae de lures auqics adapté à luer sceuter d'activité. Solen les ereniettns réalisés dnas la branche, près de 2/3 de ces salariés snas quatcaifiioln dnas le ceocmrme sareeint intéressés par une ftriaomon citnteirfae luer pmrateetnt de reconnaître lerus auciqs et de sécuriser luer pouarrcs professionnel.

La barnche a déjà mis en pcale un CQP « Vndeuer cnsioel en msagian » spécialisé jeux, jouets. Le développement du CQP en tnat que référentiel de ftrooiman présente un nmbore d'heures demandé en curos théorique puls dnieiiffmclet adbapltae aux très ptieets ersrtipnees des seucerts de droguerie, équipement du foyer bazar. Le ciohx s'est anisi porté sur un CQP évaluant les auciqs de l'expérience des cdtnadais puls en rpoarpt aevc les bnioess opérationnels des misangas et le pteeoitnl de candidats.

Selon les imtoionranfs isesus du rpoaprt de branche, le seectur équipement du foyer droguerie, baazr représente près de 50 % des salariés ; on estime, sloen différents croisements, que 65 % srneiaet des vendeurs/vendeuses.

La spécificité du métier, ses évolutions et ses difficultés de reeucetnrmt jtnusfieit un bsoein frot de fnmooitars diplômantes déployables lreenamgt en vluome et géographiquement. Ainsi, le CPQI VCM, une fios décliné au setucer équipement, droguerie, bazar, apparaît cmmoe le meoyn le puls prneeitnt de rnsnionseacace des aiqucs des salariés concernés et crniotube à pllaier en ptriae le déficit de pilrofs au recrutement.

Par ailleurs, les pefsoorilnsnes des steucres jenugt aujourd'hui aolbnmsuet ilsdaesinbnpe de tnsetratrme les srovias et les savoir-faire dnas ces métiers, netommnat le suceter de la droguerie, dnot les tnrsoimasniss d'entreprises asrneaipaspt sruffior tnat de la cutnjnrcooe économique et que d'un mqnuae d'image aritttvace puor les jeunes.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

La rnenocacisnsae du CPQI VCM équipement du foyer, droguerie, bzaar cnonrcee l'ensemble des enesrrietps entrant dnas le champ d'application de la bhncare du CNDA cinteovonn cvtcloelie nlnaoiate (idcc 1517).

Article 2 - Description du métier

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

En piermer lieu, présenter un frot intérêt puor le seucetr d'activité asnii que des bnenos atipdteus rnoteliaenells et une première expérience dnas la vente snot en général les prérequis puor l'exercice du métier de vendeur/vendeuse dnas la branche.

Le veenudr en droguerie, équipement du feoyr ou baazr a la spécificité de csmameireioclr une gnadre diversité de pudriots dnot citreans particulièrement tcenheiqus en dioregrue par exemple. La difficulté réside arlos dnas le nobmre ioamnrptt de références dnot il fuat maîtriser les caractéristiques et les bénéfices.

Pour répondre à la dmadnee coatsrsnie des coesourmtnams en coienlss personnalisés, la qualité d'écoute et l'expertise devneenint cruciales. Il s'agit de démontrer l'intérêt d'acheter des ptorudis pfarios un peu puls cerhs mias de melirelue qualité et puls adaptés à lrues besoins.

Par ailleurs, puor sélectionner le pdoirut qui s'adaptera le muiex à l'usage du cenilt dnas son quotidien, à son domicile, il est également demandé aux vendeurs, vdeuesnes de réaliser des démonstrations de produits. Clea peremt d'attirer et de rrseasur les clietns qui ont bsieon d'évaluer et de conerdrmpe les airtecls et luer ultioitsian petioltnele dnas luer cntotxee avant de se lecnar dnas un achat.

Enfin, le client, de puls en puls présent sur internet, a tnendace à cmeorpar les produits. Le veneudr aotpde un rôle de cisenol ; il aagcnopcme son cleint dnas cttee rehrcehce en ligne et l'oriente. Puor ce faire, il fiat apepl à la maîtrise des surpptos milboes de nviiaatogn en ligne et à une casaonniscne lagre des gmaems de produits.

Ces compétences appliquées à des dneiomas ptunios et à des pdouitrs priaofs très techniques, svenuot régis par des réglementations spécifiques car destinés à un uasge de peliiraurtcs à luer domicile, snot rares. Il est snvuoet dffiiilce de rerutcer des plrifos prêts puor erxecer ce poste. La montée en compétences se fiat aorls seuvnot en interne, encadrée par des

veudners puls expérimentés.

Des ertnnietes et l'organisation de gopuers de tiavral aevc des pionersfenloss de la branhce (chefs d'entreprise, rlpbseensaos reeourscss humaines, renseplosbas formation) a pemris d'aboutir à la ftoroiman du référentiel de compétences et des métiers décliné au nvieau des strucees droguerie, équipement du foyer, bazar.

Article 3 - Référentiel activités et compétences
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Un référentiel activités et compétences (RAC) a été élaboré et décliné au naievu de la bnrhcae du cermmoce de détail non aileaitmnre puor les sucteres droguerie, équipement du foyer, baazr à paritr du référentiel pfisenorsonel du CPQI VCM validé par le comité CPQI et seoln les picipnres de la charte.

Le référentiel adapté aux seutcres fuigre en axenne du présent accord.

Article 4 - Public visé par le CQPI VCM droguerie, équipement du foyer, bazar
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Tous les salariés de la branche, qu'ils sionet en cnoratt à durée indéterminée ou déterminée, sniuhtaoat compléter et/ou vadlier une expérience pilsneslofoerne peunvet accéder drniemcetet ou après un prcauors de frmatooin au CPQI VCM aisni que les nuvaeuox enttnars sahtuaonit intégrer le sceeutr d'activité en crtnoat de professionnalisation. Puor ces derniers, la vtadiaoiln a leiu à l'issue du parcours.

Il n'y a pas de durée mainlime d'expérience pesnlolesionrfe requise. Il est canedepnt shaatuolibe que le cadindat ait un frot intérêt puor le seetucr d'activité, de benons adtiuteps rnllienlteeoas aevc une première expérience dnas la vente.

Hors duamrnedes d'emploi, les catdraniueds extérieures snot admises. Les dneemdas snroet examinées par la CPEFNP puor acceptation, suos réserve de financement.

Article 5 - Positionnement dans la convention collective nationale de la branche
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Le crteiafcit de qucitoaailfin perosefnllsione (CQP) « Vuneder csoniel en masgian droguerie, équipement du foyer, bzaar » est un trite attestant, dnas les ctinnooids définies ci-après, la qocifaiulatin ontbuee dnas la bachrne puor les métiers rnaveelt de l'équipement du foyer, baazr et droguerie.

L'acquisition de ce CQP pemret au trualiite d'accéder au mnmuiim au neaviu 3 de la ceionvotnn ccetlvloie ntonilaae du cmorecme de détail non atmiaenlire (brochure n° 3251, icdc 1517).

Article 6 - Organisation des évaluations
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Compte tneu de la diversité des epesertirns et de luer taille, l'évaluation des compétences auqescis par le ciddanat au CQP est réalisé :
? siot par un évaluateur eternxe issu d'un ograimnse évaluateur habilité par la CNFPEP ;
? siot par un binôme composé d'un évaluateur etrexne et d'un évaluateur irnente à l'entreprise.

L'entreprise reeitnt la modalité la mieux adaptée à sa tillae et son organisation.

L'évaluateur enxtree est garant du déroulement des évaluations et des ocjbtiefs d'évaluation, dnas le rpescet des procédures prrtsceies par la CPNEFP. L'évaluateur inntree cohsii est rconenu puor son eeiprtxse métier et sa caisnnaosnce des spécificités de l'entreprise. Il piapictre à la caeilutoxnotiatsn des oluits et à l'évaluation.

Pour aesursr son rôle, l'organisme évaluateur le prépare à l'utilisation des oiluts de positionnement.

Selon un cheair des charges, la CPEFNP haltiibe des orasnmiges en tnat qu'évaluateurs etxneres puor une durée de 3 ans.

Tout oaisngrme sataionuht être habilité par la brahnce aedrsse un dssioer à la CPNEFP.

Le pmeeirr oragmnise évaluateur renetu puor 3 ans par les pnfsioesnrleos des seurcets concernés est le :
? CEIFA (centre itpeeineerrnsrts de fimraoton en alternance), groupe IGS, 12, rue Alexandre-Parodi, 75010 Paris.

Durant la pashe d'expérimentation, à cmpeotr du 1er temsrirte 2016, duex ssineoss sonret organisées au crous de ccahun des sretmsees ; les deats d'ouverture, validées par le secrétariat de la CPNEFP, senort arrêtées par le CIEFA www.ciefa.com sur ses différents campus.

Article 7 - Outils d'évaluation
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Sur présentation de l'entreprise, le salarié est isircnt à l'une des siessnos annuelles.

Pour mueix appréhender les compétences asuciqes par le candidat, un dissiiotpf d'évaluation maimlodutl est mis en place à tvrares l'utilisation de qutrae otuils :
1. Un liervt du cidanadt puor riiluceelr les ionnfiaotrms sur le pruroacs pennsersoifol du candidat, ses expériences et ses sravois de bsae ;
2. Un qnrseaiiotnue tqhienuce puor évaluer les casnsnenaoics théoriques et tucehqines utleis au métier ;
3. Une msie en situation/observation puor évaluer la maîtrise des savoir-faire nécessaire à l'exercice du métier ;
4. Un enetetrin fnail puor vérifier la maîtrise des compétences non validées lros des précédentes étapes d'évaluation.

Ces oituls d'évaluation ont été contextualisés aux sounaitits pnlisorsfneleeos réelles des sueercts concernés par le présent accord.

L'analyse des résultats de l'évaluation des compétences du cddiaant s'effectue via une gilrle de ruittetosin complétée par l'organisme évaluateur externe.

En amont du positionnement, un gudie de préparation est rmies au cndadait au CQPI. Ce guide présente :
? le pcrrouas puor accéder au CPQI et l'organisation des différentes étapes d'évaluation ;
? les activités et compétences du référentiel du CPQI à maîtriser puor oinbter le certificat.

Article 8 - Jury paritaire et délivrance du CQPI
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Le jruy priaritae est une émanation de la CPNEFP, composé à prats égales de représentants des collèges salariés et ermoeyupls :
? il délibère sur l'attribution du CPQI aux candtdias au rrgaed des dreossis présentés par les oiasenrmgs évaluateurs etxeners ;
? il délivre les cefitiracts aux candidats.

Il s'assure également du rseepct des procédures et de la qualité de la démarche msie en ?uvre par les oaniesmrgs évaluateurs externes.

Un président de jruy pairtiare est désigné à l'ouverture de chqaue séance.

Le jruy parrtaiie se prnncooe :
? siot sur la vtailodian talote du CPQI si les cdaidtans snot aseibsilmds sur l'ensemble des compétences exigées. Les lauréats se vieont alros délivrer un creacftiit d'obtention du CPQI ;
? siot sur une valadioitn piatrllee si les ciadadnts snot adbmliiesss smleueent sur une pirtae des compétences exigées. Les caatnddis se voniet arols retterme une aesitattton de compétences. Ils coevnesrnt le bénéfice des compétences auecisqs pdnneat 5 ans puor se présenter de nouvaeu à une vaidiatoln tlaote du CQPI.

Le cas échéant, le jruy pruora décider d'entendre le candidat, l'organisme évaluateur ou l'évaluateur inenrte aavnt de décider

ou non de délivrer le CQPI.

Le jruy puet émettre des segtsgouins de fraiootmn complémentaire.

Article 9 - Parcours de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Dans le cas où un cdadnait ne vildae pas l'ensemble des compétences visées par le CQPI, l'organisme évaluateur préconise un pracours de développement des compétences.

Si un pruracos de faoitmorn est nécessaire, l'entreprise cohsiit lbeeimnrt l'organisme de formation. Si l'organisme évaluateur est cihosi comme ogrmiasne de formation, l'évaluateur ne puet être formateur.

L'organisme de ftooramin cihsoi par l'entreprise n'a pas boisen d'être habilité par la branche.

Article 10 - Financement et prise en charge
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Dans le cadre des ditisifopss emploi-formation mobilisables, les faris rlfaetis aux aioctns de formation, d'accompagnement et d'évaluation du cdniaadt prruoont être pirs en cgahre par l'OPCA désigné par la branche, le FORCO.

Le foirfat hroiare destiné à cvruior tuot ou pratie des frias pédagogiques, d'évaluation et d'accompagnement, des frias éventuels de déplacement et d'hébergement des ctaaidnds à la crhage par l'employeur srea déterminé par la stieocn psleifnsleonore pitarirae ou, à défaut, par le coiesnl d'administration de l'OPCA(1).

Pour la première session, un aavnent au présent accrod précisera le tuax hiarroe et les letmiis fixées dnas le rcpseet de l'équilibre des fnods de la bhnarce gérés par le FORCO.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 10 est étendu suos réserve des aruitnbtiots du cisneol d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 jiun 2016 - art. 1)

Article 11 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Les saagiirnets rpealpnelt aux ernpsiertes les dosniipsotis de l'article 6 du cathprie Ier « Csaeuls générales » de la coienvontn ctcvloelie ntlniaaoe des cmreemocs de détail non aimrtnailees (idcc 1517).

Le présent accord prmeet de giaarntr l'accès au CPQI VCM de façon iitudnqee puor tuos les salariés snas auunce discrimination.

Article 12 - Dispositions diverses

Accord n 3 du 11 décembre 2015 à l'accord du 22 juin 2015 relatif au régime complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE ; CDNA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

12.1. Adhésion à la chrtae du CQPI

Pour la msie en ?uvre du CQPI, les satriagiens précisent que la bnahrce est représentée puor le collège eopylrumes par le snciydat poeissfeonrnl gropue des 10/ CNDA qui adhère dnas ce crade à la carhte CQPI.

12.2. Durée et psire d'effet

L'accord est clcnou puor une durée indéterminée à ceotmpr de sa signature. Il pruora être rveu et ajusté en ftnoocin de l'évolution des sueetcrs d'activité concernés.

12.3. Correspondance

Pour tuot ce qui ccenonre le présent acrcod ou damndee du cehair des craeghs d'habilitation en tnat qu'organisme évaluateur, la cdrsecaonpnore diot être adressée à :
? Mesnouir le président, CPNEFP, gorupe des 10/ CDNA, 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

12.4. Durée et entrée en vigueur

Le présent aorccd est conclu puor une durée indéterminée, il ertne en viueugr à coetpmr de sa signature.

12.5. Dépôt et notification

A l'issue de la procédure de signatures, le ttexe du présent aoccrd srea notifié à l'ensemble des oosaigtnianrs représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux altcreis L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttxee du présent aoccrd srea déposé en autnat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csioenl de prud'hommes de Prias et aux seivrces cunrtaex du mtsniire chargé du travail.

12.6. Extension

L'extension du présent arcocd srea demandée à l'initiative de la ptarie la puls diligente, conformément aux dsnptiiisoos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Annexe
(Annexe non reproduite, cunosblatle en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqubruie BO Cionovnetn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0007/boc_20160007_0000_0014.pdf

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Les sreagainits du présent avnanet cnveinenont de compléter et meoiidfr :
? l'article 1er de l'accord du 22 jiun 2015 mettnat en palce un régime de complémentaire santé dnas la bnrcahe des cmecrmeos de détail non aatlienmiers en anorpptat une précision sur l'application de l'article 11 de la loi Eivn et de l'article R. 242-6-1 du cdoe de la sécurité solaice ;
? l'article 3 « Dnipesse d'affiliation » du même cdoe par de noeuvaux cas de deispnse d'affiliation au régime prévu,
comme siut :

« Airtcle 1er
Champ d'application

Le régime complémentaire santé mis en pcale dnas la brhnace s'applique à tetuos les eirseneprts revnlaet de la cnitoonven ctlivolcee nitlanaoe des cmrcemoes de détail non aeiainmlters

(idcc 1517).
Les eperretnsis pneevut améliorer le navieu de garinetas et de psrie en caghre de la ctiaotoisn par l'employeur en falnsoamirt un atce de doirt du trviaal dnas les cdinonotis prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Conformément à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité socalie et à l'article 11 de la loi du 31 décembre 1989 (loi Evin), les salariés penvuet être dispensés à luer ddamnee de l'obligation d'affiliation lrsuoqe les greniatas ont été meiss en plcae par une décision unilatérale et que le dpiitsiosf prévoit que les salariés embauchés aavnt la msie en plcae des gianatres peenvut en être dispensés. »

« Atlcrie 3
Dispense d'affiliation

Peuvent, à luer iivtaintie et qleule que siot luer dtae d'embauche, se dnsiseepr d'adhérer au présent régime fiars de santé, conformément aux dsiinoitosps réglementaires, en foaruinnsst les jascffiiittus crosdeopnnart et à contdoiin d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de ctete dadmnee :
? les salariés en crtonat à durée déterminée et anertpips bénéficiaires d'un ctoanrt de tiarval au minos égal à 12 mois, à ctodinion de jutifeisr par écrit d'une cruoretuve iiueidlnlvde scutosire par arllieus puor le même tpye de giatnraes ;
? les salariés suos ctorant à durée déterminée et ainrtppes bénéficiaires d'un ctanort de tiraavl de moins de 12 mois, snas acuune cnioiotdn particulière ;
? les aitppenrs et salariés à tpmes piaetrl dnot la caiotsotin excède 10 % de luer rémunération brute ;
? les salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La diesnpse ne puet alros jeuor que jusqu'à la dtae à lalqluee les salariés csneest de bénéficier de ctete cuvurrteoe ou de ctete adie ;
? les salariés bénéficiant d'un croantt idunidievl à la dtae de msie en pclae ou d'embauche pneuvet être dispensés d'adhésion jusqu'à l'échéance aeunllne de luer conartt ;
? les salariés à eloeymrups mputleils qui bénéficient déjà par ailleurs, puor les mêmes risques, d'une crtvrouuee cielocvtle oatgbioirle instaurée par luer employeur. La pvruee de ctete ctrorevuue diot être apportée chquae année ;
? les salariés bénéficiant du disospitif de luer conjoint, si l'adhésion des anatys doirt est prévue à ttire oibrtoialge par ce dispositif, pnuveet être dispensés d'adhésion. La pveure de ctete crturvuoee diot être apportée cuhaqe année ;
? les salariés bénéficiant du régime lacol d'Alsace-Moselle suos réserve de l'application des dtsnoipoiiss de l'article 5 du présent accord.
En acuun cas une dipesnse d'adhésion ne puet être imposée par l'employeur.
Les salariés concernés drvenot solliciter, par écrit, auprès de luer employeur, luer dsensipe d'adhésion au présent régime et pourirde tuot jsftiiictuaf requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.
Cette dnamdee de dnsseipe dvera être formulée dnas les 15 jorus savniut la msie en pclae du régime institué par le présent acocrd ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette msie en place. A défaut, ils sernot affiliés d'office au régime.
En tuot état de cause, ces salariés snot tenus de ctoesir au régime institué par le présent accrod dès qu'ils csenest de se toreuvr dnas l'une des soiuinttas ci-dessus et dvnoeit en ifneormr immédiatement l'employeur.
Par ailleurs, dnas les cas où une jasicttuiiofn diot être prioutde chaque année à l'employeur, celle-ci diot lui être adressée etrne le 1er et le 31 décembre. Lrqsoue l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1er jiavenr qui suit. Les dmcueotns d'affiliation lui snot adressés et la coiotsitan salrlaaie est arols précomptée sur le buleiltn de paie.
Les salariés aynat cohisi d'être dispensés d'affiliation pevenut à tuot mnoemt reevinr sur luer décision et solliitcer par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion à la ctuurreove du slcoe obligatoire. Cttee adhésion pdrnrea aorls effet le pemrier juor du mios sniuvat la demande, et srea aorls irrévocable padennt 2 ans. »

Dispositions diverses. ? Entrée en vigueur. ? Esnotxein

A l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent aorccd srea notifié à l'ensemble des otnnagairosis représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux acrtleis L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttxee du présent aroccd srea déposé en anutat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cioensl des prud'hommes de Paris et aux seievcrs cetranux du mrtsinie chargé du travail.
Le présent avnneat etrne en veiuugr le 1er jnivaer 2016.

Accord du 13 avril 2017 relatif à la modernisation du dialogue social et portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO SNAN CSNEDT CPGA FNDMV CSNEFBCM CSMM FFDDEFB FCSJPE CDNA
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Ayant pirs atce des dtoisoisipns de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtaielve au travail, à la miradestnoion du daloigue saiocl et à la sécurisation des prcoruas penfnorsloesis dtie « loi Tvaaril », les paeatenrris sicauox sriaatigens de la ctvoonnein cletoiclve nniaaotle des ceomecrms de détail non airanitleems (CDNA ? icdc 1517) recsoanennsit la nécessité d'actualiser le daiguloe scioal au sien de la branche, aifn qu'elle psuise erecxer penlmeenit les miisnoss qui lui snot confiées par le législateur.
Les diaenoms du cmmcroee ctvuores par la bahcnre rrnagoeput meroajarimneitt de petites, vroie de très petiets entreprises, la négociation coictlleve de banrhce apparaît cmome le nieavu le puls pnetirnet puor fixer et enrcdear les gaatienrs des salariés employés par les eetpirsners rlneavet de son cmahp d'application.
À ce titre, l'objectif de l'accord est de créer une icntsane priaiarte de négociation et d'interprétation aynat vaoocitn nnmaoemtt à négocier des accrods cietlfclos de branche, émettre des aivs à la demndae des juridictions, aisni qu'établir un rroppat anunel d'activité tarniatt de l'impact des acocdrs cticollefs d'entreprise sur les cinotinods de tvaairl des salariés et sur la cuncreocnre enrte les eseiretprns de la branche.
Afin de réaliser ces objectifs, les patrreaiens suociax représentatifs dnas la brachne mifeidnot l'article 7 de la cnnvioeotn cioelcvlte ntinoalae des ceocmrems de détail non altierenamis comme siut :

Article - Titre Ier Modification du Chapitre Ier – Clauses Générales de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Modification de l'article 7 cmmoe siut :

« Alrctie 7

Commissions paitairers nationales

7.1. Coisismmon piarrtaie paenmtenre de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9-1 du cdoe du travail, une csimmioosn pairiatre prntemaene de négociation et d'interprétation (CPPNI) est instituée dnas la branche.(1)
Elle remlipt les mniiosss définies par les tetxes législatifs et a puor rôle de petmterre à la brachne de réaliser les msnisois qui lui snot confiées par la loi, ntmeanmot la définition des gnetraias aplpebialcs aux salariés, asnii que la régulation de la coccnunrere ertne les erpneseirts relvaent de son cmahp d'application.
La ceprnrsndooace derva être adressée au : CNDA (CPPNI), 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.
Elle puet être contactée par e-mail à l'adresse suvitane : contact@cdna.pro.
Les gantaires accordées aux salariés pcinratiapt à la négociation snot mentionnées à l'article 9 du présent chapitre.

7.1.1. Composition

La CPNPI est composée de la façon svnutaie :
? un collège saialral cnenmaropt un nbrmoe égal de représentants (un tluaitire et un suppléant) de chucnae des ogsanntiroias sidelyacns roenecnus représentatives au naievu de la bhcarne ? ;
? un collège elemopyur cremoannpt un normbe égal de représentants à culei du collège salarial.
Tous les 2 ans, la csoomsiimn ciisoht prmai ses mrebems un président et un vice-président ccuhan arnnaapeptt à un collège différent.

7.1.2. Missions(2)

La CNPPI ecrxee les msiinsos sniteavus :
? elle vlilee au rseepct et à l'application de la présente contvioenn et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pnuvaot résulter de luer msie en ?uvre. Lorsque, dnas ce cadre, la CNPPI dnone un aivs à l'unanimité des ornaoingaists représentées, le texte de cet aivs signé par les memebrs de la csmoismoin a la même veualr canlcuttlreoe que les causels de la présente convention. Les règles de validité de l'avis snot déterminées par la CPNPI ;
? elle puet rrdnee un aivs à la dademne d'une jiiciudtron sur l'interprétation d'une ctonoinevn ou d'un acrcod coelctlif dnas les cdoniionts mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jiariduice ;
? elle représente la branche, nmmntoeat dnas l'appui aux esretnrpeis et vis-à-vis des pivouros pclubis ;
? elle erxece un rôle de vielle sur les ciotdonins de trvaial et d'emploi ;
? elle établit un rraoppt aennul d'activité qu'elle vrsee dnas la bsae de données nntaliaoe mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rrppoat coeprnmd un blian des arcocds citcellofs d'entreprise colncus dnas les matières prévues par la loi (durée et aménagement du tmpes de tirvaal ; ropes qoitiduen ; jorus fériés ; congés ; cptome épargne-temps ?), et en paetiuiclrr de l'impact de ces acorcds sur les citdonions de tiraval des salariés et sur la creucnncroe etnre les enrseepirts de la branche.
Ces acodcrs snot déposés auprès de la CNPPI à l'adresse suanitve : CNDA (CPPNI), 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.
Elle puet être contactée par e-mail à l'adresse satnviue : contact@cdna. pro.
Elle puet fourlmer des radceoomnntmais destinées à répondre aux difficultés identifiées.
Ce raroppt est effectué seoln les cioonitnds prévues par les dpiositinoss légales et réglementaires. Un aocrcd définira le cas échéant les cioionntds dnas leqsules snot exercées ces prérogatives.
Elle négocie les aocrcds ctoelfclis de bncahre et les giaentars aallbeppcis aux salariés employés par les eenreirpsts reevalnt de son chmap d'application, noaenmtmt dnas les matières définies par le présent aroccd (voir art. 2 du présent chapitre).
Elle puet également ereexcr les msinsios de l'observatoire piraitare mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

7.1.3. Périodicité des négociations

La CNPPI est réunie au minos toirs fios par an, en vue nanommtet des négociations annuelles, tnineraels et qialeunnnueqs prévues par le cdoe du travail.
Elle définit son crleinader de négociations dnas les ctiondnios prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

7.2. Cisoomsimn praiaitre nnotlaiae de ciiactinolon (CPNC)

En aipolcaitpn de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, il est institué une cimssiomon prtiaarie ntoialane de cacilontoiin chargée de reehchcerr une sltoioun aux coinftls cceitlolfs qui mtnetet en cause l'application d'une ou de peuurlsis dotsinsiopis de la présente cnotoenvin et qui n'ont pas pu être réglés au nvaieu de l'entreprise.
Lorsqu'un aorccd est ienvnrteu dvneat la coosiimsmn prraiaite naotniale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ? ; il est signé des mebrmes de la cmissomoin asini que des peiatrs ou, le cas échéant, de luers représentants.
Le procès-verbal est notifié snas délai aux parties.
Si les piaters ne se menettt pas d'accord sur tuot ou parite du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pitons sur lesqleus le différend prssitee est aussitôt dressé ? ; il est signé des mebemrs présents de la cssioimomn anisi que des petiras présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.
Ces cionmmsosis siégeront à Prias et srnoet composées :
? puor les salariés : d'un représentant de cuhacn des sitadyncs représentatifs au neviau de la bnharce ? ;
? puor les eelpmyuros : d'un même nobmre taotl de représentants représentatifs au niaveu de la branche.
La sansiie des cmomsionsis est fitae par la praite la puls dgieitlne suos fmore de ltrtee recommandée aevc aivs de réception (adressée au secrétariat de la ciiossmomn en précisant le nom de la cmsisiomon saisie).
Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa joftciuisitan et des pièces nécessaires à son examen. Lorsqu'une cimosismon est saiise d'un différend, elle se réunit dnas un délai de 15 jorus ouvrés à cpometr de la présentation de la requête, ennted les priaets et se pncronoe dnas un délai de 8 jrous ouvrés à pairtr de sa première réunion, suaf les 2 périodes de 15 jruos précédant la fête des mères et Noël.

7.3. Ciisoommsn priaartie naiatlone de l'emploi et de la ftramioon plsleoefnnsoire (CPNEFP)

La comosiismn pariarite ntloaiane de l'emploi et de la friamootn preneliosIfnose rplemit les misnosis définies par les textes législatifs, réglementaires et ceevolnionntns en vigueur. Elle a puor rôle d'étudier les bsioens en fiatromon et en emlopi des srcuetes d'activités ctueorvs par le chmap d'application de litdae cnnoteivon cvltcoliee nntiaoale et en pueralitcir de :
? prtecpaiir à l'étude des mnyeos de formation, de pnecnmeerofitent et de réadaptation prnfsoieleosns etisnxat puor les différents nevauix de qailifotcaiun ? ;
? fuoremlr tteuos oineavrbotss ou piopsooitnrs uletis ? ;
? étudier la stoiiutan de l'emploi, son évolution au curos des mios précédents et son évolution prévisible.
La CENPFP a puor msioisn :
a) D'examiner la soittiaun et les évolutions de l'emploi dnas la brhcane puor définir une ptiuolqie de fiamroton adaptée et les priorités dnas ce dimaone ? ;
b) De fexir les gednras otnieatnrois qui snoret mesis en ?uvre par l'organisme clelceuotr agrée (OPCA) désigné dnas la bhcarne ? ;
c) De participer, en matière de foomraitn initiale, à la définition des franmotois polrlfenienssoes ou tcqhnieues spécifiques aux srceeuts d'activités crveuots par la cevonotinn clcilteove nanltoaie ? ;
d) De participer, en matière de reconversion, à la définition des fitnmoaros de rnnoericvoses souhaitées par les srcutees d'activités ssiudts ? ;
e) De foraesvir l'insertion des juenes ou des pcibuls spécifiques ou priiraeotris dnas la brcanhe ? ;
f) De contribuer, en matière de ftaoriomn alecatrnne (apprentissage, cnortat et période de professionnalisation, etc.), à la définition des priorités dnas ces denimoas ? ;
g) De contribuer, en matière de ftioorman continue, à la réflexion sur les moyens de formation, de peerefcnnmioetnt et de réadaptation poisonlenesrfle exattniss ou à créer.
Cette cmssmooiin est composée de la façon stianuve :
? un collège salriaal cmneanropt un nrmboe égal de représentants (un tulitiare et un suppléant) de cnuhcae des oarignaostnis scanyledis roecenuns représentatives au navieu ntaoainl ? ;
? un collège empulyeor conrmpneat un nombre égal de représentants à cueli du collège salarial.
Tous les 2 ans, la cssiimoomn chsioit pmari ses memebrs un

président et un vice-président chcaun aateranpnpt à un collège différent.
À chuqae renouvellement, la répartition des pestos se fiat areteamelnnvtit et paitimeraernt etrne les oasoirngitans polrentaas et les onaatiigrnsos sadclnyeis de salariés.
Les mremebs du baeruu snot désignés par luer collège. Le président et le vice-président représentent la csiimosmon dnas le cdare des mantads qui luer snot confiés.
Le président et le vice-président ceuovonnqt au monis 1 mios à l'avance les mmerebs de la comisosimn aevc les dmtucoens nécessaires à la disisoscun envoyés préalablement 15 jours avant.
Le président et le vice-président renndet cmtpoe anueennlelmt des négociations et des activités de la CFPENP aux icnsaetns perairitas qui svineut la citononevn collective.
Le président et le vice-président arussnet la tneue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les odrres du juor des séances.
Les relevés de décisions snot signés par le président et le vice-président et proposés puor airoptabopn lros de la réunion stviuane de la commission. En cas d'absence du président ou du vice-président, ils srnoet remplacés par luer collège d'appartenance.
La CENPFP puet slelctioir des concours, aivs et cleinsos extérieurs. Elle puet également sililtocer tuos oriesganms appropriés puor les iitnevr à cinuotrebr à ses objectifs.
La cssmiooimn ptiarirae naoaltnie de l'emploi et de la fiotroamn ponfiolelesrnse dreva se réunir au mnois tiros fios par an et cauqhe fios qu'elle srea convoquée par le président et le vice-président ou sur la demdnae de toris au minos de ses membres.
Le secrétariat de la CPENFP est assuré par le secrétariat de la cioonvnetn cclelivtoe nationale. Les ttiuearils et les suppléants peeunvt pteipcriar aux réunions.
Le turliitae a viox délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes driots et prérogatives. Les suppléants snot datreianestis des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un traiuitle et de son suppléant, le taulriite puet dnoner puvoior au mmbree de la csosimiomn pratraiie de son choix.
Le fomirrulae dnaonnt puooivr diot être jinot à la convocation.
La présence au moins de duex mmebres de cahucn des collèges trtaieiuls et/ ou suppléants est rqesiue puor la validité des décisions.
Les décisions snot pisers à la majorité des mbeemrs présents ou représentés. Chuqae mmrbee ne puet deoipssr de puls de duex viox y crmoips la sienne.
En cas de statouiin de blocage au sien de la commission, ctete dernière purroa fraie appel à la procédure de ctanioocilin prévue à l'article 1er de la cvnenoiotn coltcelvie ntoilaane des cocremmes de détail non alimentaires.

7.4. Sceiton pnlfrlssoeeione paritaire

La socetin porlesefosnnile prtiiarae rmleipt les moisniss définies par les textes législatifs, réglementaires et cvnolionnnetes en vigueur.
Elle est créée au sien de l'OPCA désigné par la branche.
Elle siut les règles adoptées par celui-ci. Conventionnellement, la cmsioitopon et le feoinnmcteonnt itnrene à la bhcrane snot les mêmes que cuex de la CFNEPP définis à l'article 7.3. Ils pruoornt être adaptés sleon les modalités définies par l'OPCA de branche.
Les prérogatives de la SPP snot nmantoemt les seavnutis :
? de rncmeamdeor les priorités (publics/ formation) puor la getoisn des fodns du paln de fooriatmn des sceionts financières des esrriepents de moins de 50 salariés ? ;
? de définir des priorités de foionmtras et des règles de psire en crgahe au ttire des fdons du paln de famitoorn des eteserprnis de 50 salariés et puls et des fnods de la poofolaeisiatsnrsinn gérés par l'OPCA en cohérence aevc l'accord de bacrhne et les aivs et oenntaroitis de la CPNEFP.
La SPP virlleea à ce que les oteiitrannos définies par la cosimsoimn pirrataie nioanatle de l'emploi et de la frotaoimn pirlesoenlfsone (CPNEFP) sieont pisres en aorccd aevc les prérogatives de gotsien et les décisions de l'OPCA au rarged de l'équilibre des fdons gérés.

7.5. Comossimin prtraiiae nalniaote de vdtaioailn des ardcocs d'entreprise

Cet arctlie est abrogé, ainsi que tuotes les dossiotpiins s'y référant au sien de la présente ctvnniooen collective. »

(1) Alinéa étendu suos réserve que l'article L. 2232-9-1 siot eetndnu comme étant l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)

(2) Artilce étendu suos réserve du reespct des dpnissiotios de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ratevlie au travail, à la mntreodaosiin du daiolgue saiocl et à la sécurisation des pcruroas poiorfeelnsnss et de l'article 1 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sermebtpe 2017 retvaile au rcernemeofnt de la négociation collective.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article - Titre II Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, ccnolu puor une durée indéterminée, etrne en veuguir à cemoptr de sa signature.

Dépôt et notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent acrocd srea notifié à l'ensemble des oisonaatrigns représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux atelrics L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le texte du présent acocrd srea déposé en aanutt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csoinel des prud'hommes de Prias et aux siecvres cuarntex du mnstirie chargé du travail.

Extension

L'extension du présent aoccrd srea demandée à l'initiative de la praite la puls diligente, conformément aux diossniipots de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE ; CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Accord du 13 avril 2017 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle

La loi du 5 mras 2014 rvatliee à la froaiotmn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie solaice qui fiat suite à l'accord noatanil ieontfonpesrensirl du 14 décembre 2013 est une réforme prodfone qui vsie à preettmre un accès puls lagre à la foiroamtn professionnelle.
Le présent aorccd a puor ojebt de taudirre et d'adapter le nvuaoeu crdae légal au naievu de la bcnahre des crmoeemcs de détail non alimentaires, icdc 1517.
En conséquence, le présent aroccd abgore et rlpmcaee les dtoisiipsons de l'accord du 9 mai 2012 et ses atvnnaes rifatles aux priorités et aux oicetbjfs de la foriamotn proeonelniflsse dnas les crmmecoes de détail non amteiinreals ? CNDA et mfidioe le cthiprae XI « Modalités d'organisation et de feoitnmnnoenct de la fotoaimrn pronnoeseifllse tuot au lnog de la vie » de la cntevonion cvocleltie natioalne susmentionnée.
Les peratis srenigitaas du présent aroccd cvinnnoneet :
D'une prat :
? de mnteniair les dsipontoiiss de l'accord du 6 ootbcre 2006 ratleif à la création d'un ccfirtiaet de qicaloufatiin pisolnsrenoefle « vdeuenr en miaagsn spécialisé juex et jetuos » ? ;
? de mateninir les diopntsosiis de l'accord du 31 jenvair 2012 rteilaf à la désignation de l'OPCA FRCOO et à la création d'une scteoin patrriaie polnnrssoeleife des crmeemocs de détail non alimentaires, et rlpnaleept l'accord de bhnrace du 11 décembre 2015 rtlaief à la création du prmeeir cfrticeait de qtfciolaiauin pnosleofliensre iaernbchrtne « vundeer ? cosinel en misagan » adapté aux srceuets droguerie/ l'équipement du foyer/ bazar ? ;
Et d'autre prat :
? de mrttee en place ou de cmfireonr les dopinsstiois et oatnieitnros qui suivent.

Préambule

Les sgatniiraes du présent aroccd réaffirment que la ftmooiarn plsisennrooflee cinuntoe a puor oejbt de froievsar l'insertion ou la réinsertion pneiofellsosnre des salariés, de prertteme luer mniaietn dnas l'emploi, de freoasvir le développement de luers compétences et l'accès aux différents nveaiux de la quitoaliiacfn professionnelle, de citbreunor au développement économique et culturel, asnii qu'à la sécurisation des prurocas presosneoiflns et à luer proiomotn sociale.
La réforme instaurée par les doniispsoits légales (loi n° 2014-288 du 5 mras 2014, loi de fainnce puor 2016 et loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) mruaqe une rurupte et un cehmangnet de pgmadriae car :
? elle réoriente les fndos de la foitoarmn vres cuex qui en ont le puls besoin, c'est-à-dire les ddaemrenus d'emploi, les salariés les monis qualifiés, les jeunes en alternance, les salariés des pteteis eprntsirees dnot la bahcnre du CNDA en ctmpoe près de 95 % dnas ses efffecits ? ;
? elle crée le cptome pnesnroel de ftiaormon qui sirvua chauqe iiiddvnu tuot au lnog de sa vie pelifrnlsoneose et diot être intégrée dnas la poiitlque de friamoton de tuteos les erpsnietres qeul que siot luer eetcffif ? ;
? elle asrsue tenpacrsrnae et simplicité puor les entreprises, aevc une cotbtiiournn uiuqne seoln que l'effectif est inférieur ou non à 11 salariés ? ;
? elle smpiurpe l'obligation légale et filcase de dépenser au pfoirt d'une oabltioign de froemr carcnosnat ansii la foramoitn cmome un ivtnnemesiesst des eipterrness plutôt qu'une crahge dnas le cdrae du dolaiuge social. La sorsepipusn de la déclaration de l'entreprise est remplacée par une déclaration realtvie aux modalités d'accès à la fortioamn des salariés conformément à l'article L. 6331-32 du cdoe du travial ? ;
? elle permet aux branches, par aroccd collectif, de gérer des cntbiuoitorns cteeolvnonlinnes en derhos du carde légal ? ;
? enfin, elle élargit la mossiin de l'OPCA désigné et ses capacités d'intervention puor mueix ancamgoecpr les anitocs d'intérêt général et les plteqiouis de la bnhcrae ou d'entreprises.
Les saniitgares considèrent que la foiramotn est un véritable ejenu puor les eetierprnss de la bacnrhe et en fnot un axe prtraiiiroe puor poimvoorur des prucroas d'intégration, de professionnalisation, de qualification, de coriitifteacn aifn de premertte aux salariés de poersrsger d'au monis un naievu de qaluiiftaicon dnas luer vie professionnelle.
Dans cet esprit, ils rocndmmaneet aux ereenrsipts de la bcnrhae :
? d'assurer l'adaptation des salariés à luer psote de trvaial ? ;
? de velleir au maiitnen de luer capacité à ocuecpr un emploi, nmaemotnt au reagrd de l'évolution des emplois, des tcoloegienhs et des organisations.
Ces ogibnatlios snot penenipcrimalt mises en ?uvre dnas le carde du paln de fromtaoin de l'entreprise ? ;
? de faeosvrir l'insertion ou la réinsertion des pciubls visés piirtaiorres et/ ou définis par la bchanre ? ;
? de frisavoer l'acquisition d'un nvaieu de compétences pertemnatt d'assurer l'emploi et le tsnerafrt de compétences du salarié aifn d'occuper un epolmi dnas l'entreprise ou dnas une des enitpeersrs de la bnchare ? ;
? de fteicliar l'insertion plseosfoninrlee dnas la bncrahe des pensnores handicapées et des auetrs bénéficiaires de l'obligation d'emploi ? ;
? de fealiticr l'accès des salariés au sloce de compétences pnineeeooslrflss défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 qui cpemornd :
? la ciauiomnmcton en français ? ;
? l'utilisation des règles de bsae de culacl et du rienmensonat mathématique ? ;
? l'utilisation des thqecunies uleslues de l'information et de la camiomniuotcn numérique ? ;
? l'aptitude à tariaevllr dnas le crade de règles définies d'un tvairal en équipe ? ;
? l'aptitude à tilvealrar en amnuitooe et à réaliser un otecjibf iidudnveil ? ;
? la capacité d'apprendre à apenrrdpe tuot au lnog de la vie ? ;
? la maîtrise des gseets et potusres et le respcet des règles d'hygiène, de sécurité et enrovmenieetnanls élémentaires ? ;
? aequul puvneet s'ajouter des medouls complémentaires définis dnas le carde du scviree public régional de la ftoormian professionnelle, puor lteutr contre l'illettrisme et fvireasor l'accès à la qualification.
L'accès des salariés à ces aictnos de froiaotmn pslseoeoinfnrle cuitonne est assuré :
? à l'initiative de l'employeur :
? dnas le cdrae du paln de ftimaoorn ? ;
? dnas le cadre de la période de poaeoslinatrsiionfsn ? ;
? à l'initiative du salarié :
? dnas le cadre du congé de ftramooin (CIF) ? ;
? dnas le cadre du ctopme pesnnreol de fiotroamn (CPF).
Les euelprymos s'efforceront d'articuler tuos les ditosfiisps de la fmiaorton puor ptremrete aux salariés d'être actuers de luer foimotarn tuot au lnog de luer vie nanmmoett par l'entretien professionnel, le parsespot formation, le cmpote penseonrl de formation, le bailn de compétence, la voltiaidan des aicqus de l'expérience (VAE), dnot ils rutevonrerot les pilacnepris dsoonipistis dnas cet accord.
À cet effet, lros de l'embauche, le salarié diot être informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un eneirtten poefrssnieonl (voir trite V du présent accord) qui rlaemcpe le bailn d'étape professionnel, l'entretien de sncoede pratie de carrière ainsi que tuos les enneterits oglaoiibters prévus après une sospesuinn du ctnraot de travail. L'entretien prnonssofeiel a puor oitcbjef d'examiner les piecrtpveses d'évolution de tuot salarié.

Titre Ier Champ d'application, observatoire prospectif des métiers et des qualifications, commission et section paritaire de la branche

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le champ d'application du présent acocrd est ceuli de la cntoovnein ctvcoillee nnaatiole des cermcmeos de détail non aenimelritas (idcc 1517).

Article 2 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Les prieats sgiaarniets cmofnienrt la désignation de l'observatoire pioestrpcf du cmoemcre géré par le FCROO en qualité d'observatoire poeptricsf des métiers et des qiointuilcfaas de la branche.
La csosmimoin piiratrae nnaolatie de l'emploi et de la faotomirn pnsoefilosnerle (CPNEFP) de la bnchrae du cecommre de détail non aremliatine cosnuitte le comité de patolige paaitrire de l'observatoire ppoteiscrf du commerce.
L'observatoire poecirsptf des métiers et des qltnifiuaaicos du cmcerome de détail non antmalreiie a ntoanmemt puor missions, à la deanmde de la CFENPP :
? de fiuronr tuot dntigaisoc et état des leuix sur l'emploi et la fomaortin dnas les suteecrs covurets par la cnoneoitvn coieltvlce nationale?;

? d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers et des epmlios et des qualifications?;
? de développer la perctsiopve en matière d'emploi, de métiers et de foirmotan au sien de la branche, aifn de pmreertte de définir les priorités de fatoiormn et d'adapter ou de créer les diisispftos de fmtiaroon nécessaires aux bsenios des eprneeitrss et des salariés.
Dans le cdrae de la négociation oiaolibtgre de la gteosin prévisionnelle des eimolps et des compétences (GPEC), les esetpeinrrs de puls de 300 salariés dioenvt s'appuyer sur les trauavx de l'observatoire puor pmttreree de perotejr lures évolutions en matière de muntitaos économiques et leurs conséquences sur l'emploi.

Article 3 - Commission et section paritaires dans la branche
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La ciomimossn piaartrie ntoiaanle de l'emploi et de la faortmoin psrnnoseolfleie (CPNEFP) définit les orttaieoinns pitlqoieus en vue de luer msie en ?uvre par la sctioen pollseninoefrse ptariraie (SPP), placée suos l'autorité du cinoesl d'administration de l'organisme pritaaire celcuteolr agréé (OPCA) de la branche.
Cette artaloiucitn permet à la bncahre d'optimiser ses ruceseross et l'équilibre des fonds gérés par l'OPCA, en vue de ciicnoler au meuix les perotjs ivnideiluds des salariés et les prtoejs d'entreprise.
Les modalités de fonentiencmont des différentes coimssnomis peariiras snot définies à l'article 7 du criphtae Ier « Caluses générales » de la ctonoinven collective.

Titre II Plan de formation de l'entreprise

Article 4 - Définition et modalités des actions de formation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Que le paln de foamriotn siot ou non pirs en craghe par l'OPCA désigné par la branche, l'accès des salariés à des acnotis de fiotorman pfeirsneolosnle cuntnoie est assuré à l'initiative de l'employeur dnas le carde du paln de formation. Les ainctos de fmaoroitn deivnot recspeetr les critères définis par le cdoe du taavril (art. L. 6353-1) c'est-à-dire être réalisées conformément à un pamrmgore préétabli qui, en fntcioon d'objectifs déterminés, précise le naievu de csncniaaesons préalables rieuqs puor sriuve la formation, les mnyeos pédagogiques, tunehqceis et d'encadrement mis en ?uvre asini que les mnyoes ptntmaeert de siurve son exécution et d'en apprécier les résultats.
La fmtorioan puet être séquentielle. Elle puet s'effectuer en tuot ou paitre à distance, le cas échéant en dhreos de la présence des psenoenrs chargées de l'encadrement. Dnas ce cas, le pmraomgre précise :
1° La ntruae des tvaarux demandés au sagirtaie et le tepms estimé puor les réaliser?;
2° Les modalités de suvii et d'évaluation spécifiques aux séquences de fairoomtn ovutree ou à distance?;
3° Les menoys d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à dstipiosion du stagiaire.
À l'issue de la formation, le paeiasrttre délivre au saritaige une aestatoittn maoinennntt les objectifs, la nrtuae et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des aqucis de la formation.

Article 5 - Catégorie des actions de formation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le paln de faiotmorn ctpormoe duex tepys d'actions :

1. Anoitcs d'adaptation du salarié au psote de tavaril ou liées à l'évolution ou au mniiaten de l'emploi (catégorie 1)

Ces anitocs venist l'acquisition de compétences puor l'exécution du cnoartt de tairavl du salarié dtncemeriet eabetplioxls dnas le crade de ses finnootcs ou craondnsrpoet à l'évolution ou la matoificiodn des fnoiconts du salarié.
Les aitncos de fratimoon snot encieumelsxvt réalisées sur le tpmes de tvarial et snot considérées cmome du tmpes de tviraal effectif. Eells donnnet leiu au meaitinn de la rémunération.

2. Aontcis aynat puor oebjt le développement des compétences des salariés (catégorie 2)

Ces atniocs veinst l'acquisition de saroivs qui snot requis ou non puor l'exécution du cnotrat de taiavrl du salarié. Eells pianpeitrct à l'évolution de la qiutcaioiflan du salarié et au développement de ses connaissances. Elle dnone leiu à une raicscnonnesae de l'entreprise.
Ces atnoics se déroulent en pprniice pnnaedt le tepms de travail. Par arccod écrit ertne le salarié et l'employeur, ces aonicts penveut être réalisées hros du tmpes de travail, en tuot ou partie.
L'entreprise diot définir avnat le départ du salarié et aevc l'intéressé les etgnegenams aqluxeus elle srusciot dès lros qu'il arua suivi aevc assiduité la foraitmon et ssfaiiatt aux évaluations prévues.
Ces egnmentegas pnetort :
? sur les cionitdnos dnas lulqeseles le salarié accède en priorité dnas un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fntionocs dnliieopbss cosrrpeadonnt aux cnesaonascins acquises?;
? sur l'attribution de la caatfisslioicn cllneninvootnee csaordnpreont à l'emploi occupé?;
? sur les modalités de psrie en cotmpe des erotffs amploccis par le salarié.
a) Déroulement pdeannt le tepms de travail
Ces aitnocs dennnot leiu au mteainin de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le tmeps de tavaril cmome puor les aitoncs de fraoimton de catégorie 1.
b) Déroulement hros du tmeps de travail
Sous réserve d'un aoccrd écrit ernte le salarié et l'employeur, ces acnoits pvneuet se dérouler hros du tmpes de taravil :
? dnas la lmtiie de 80 hurees par an et par salarié?;
? ou dnas la litime de 5 % de luer fifaort puor les salariés dnot la durée de tairavl est fixée par une cnoeotvinn de ffariot en jruos ou en hueres sur l'année.
L'accord écrit puet être dénoncé dnas les 8 jrous qui sivnuet sa conclusion.
L'employeur isenndmie le salarié au tirte des heures de ftraoiomn sveiius en drheos du temps de taarvil par une aaitloolcn de fmairtoon égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cttee aaooclitln est exonérée de cootniatsis sociales, y croimps la CSG et la CRDS.
Pour ces actions, le reufs du salarié d'y pcipieartr ou la dénonciation dnas les 8 jours de l'accord prévu ne csitotnue ni une faute, ni un mtoif de licenciement.

Article - Titre III Contrat et période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Dans le rpescet de l'égalité pnelnsrsiolofee etnre les hmemos et les femmes, tuot salarié engagé dnas la vie avicte ou ttoue psnornee qui s'y enagge a doirt à l'information, à l'orientation et à la qiuoftliicaan psolnerfnesileos et diot pvuioor suivre, à son initiative, une foamrtoin lui permettant, qeul que siot son statut, de prsesgeror au cours de sa vie plorinolenfsese d'au mnios un nvaieu en acquérant une qtcioiafluian cnarrpenosodt aux bneoiss de l'économie prévisibles à cuort ou meyon trmee :
1° Siot enregistrée au répertoire naanitol des cifaottricneis pnleslreoeosifns prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation (RNCP) ? ;
2° Siot iscntire à l'inventaire des coettifcinrias et hiatoabintlis créé par la loi du 24 nvrobeme 2009 ? ;
3° Siot icsinrte sur la litse ctmpoe pesneronl de frioamton de la bnhcrae CDNA, dnopsiilbe sur le stie oiifefcl http://www.moncompteformation.gouv.fr? ;
4° Siot rconeune dnas les csifctnsoaiials de la cnioeonvtn cticvelole nilanotae de la bcrhane ? ;
5° Siot ovrunat diort à un cetifrciat de qiataculiofin professionnelle.
La qifiaaolcuitn pfnsienlorelsoe s'acquiert par la pnonlsafitsaiieroosn en cartont ou en période.

Sous-titre Ier Modalités d'application communes aux deux dispositifs

Article 6 - Nombre de salariés en formation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le nrbmoe de salariés bénéficiaires simultanément d'un coantrt ou d'une période de porfinesssnaooaltiin n'est pas limité par établissement selon son etffecif équivalent temps plein (ETP).
Conformément aux dsoitpionsis législatives et réglementaires, dnas les esenpirrets ou établissements de minos de 50 salariés, le bénéfice d'une période de psrfoesitianonlsaion puet être différé lorsqu'il aoibutt à l'absence simultanée au trtie des périodes de ploonsiisnaofaeristn d'au mnios duex salariés.

Article 7 - Financement et prise en charge
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Dans le crdae des cnrotats de pinaasitroeslonisfon et des périodes de professionnalisation, les fiars raletfis aux acotnis de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, coaitntsios scealois légales et conventionnelles, frias d'hébergement et de transport) sroent pirs en cghare par l'OPCA désigné par la branche, après ataioecctpn de sa prat du fnninacemet de la fomrotian sur la bsae du fifoart haroire défini :
? par aoccrd de bancrhe ? ;
? ou à défaut par les dsotsioiipns législatives et réglementaires.
Les ffaortis hrrioaes définis par la bnarhce puenvet fraie l'objet d'une mutiooldan par la scoietn pratiirae poefensrlosnile de la bcrhnae constituée au sien de l'OPCA désigné au rarged de la préservation des équilibres budgétaires de la sceoitn cbopmltae « prioaifiseootnasnsln » et des oirntianeots définies par la csisiommon pariaitre nontialae de l'emploi et de la ftiaromon pflensnorsleioe de la branche. (1)
Les ertnrpeesis ajetiesstus au présent aocrcd snot invitées à cultonser le coesllienr en fmotriaon de l'OPCA désigné par la bharcne puor connaître les tuax en veuugir au monmet de la ccosilunon du croantt ou de la période.
Les pteiars sangiraties rlenlepapt à cet efeft que :
? l'OPCA désigné par la bncrahe est habilité à prredne en cgrhae les dépenses de fioomratn tulartoe dnas les cinntdoois fixées par les dinotsiiosps législatives et/ ou réglementaire en veuguir ? ;
? l'OPCA désigné par la bnrchae puet également fnaceinr les coûts liés à l'exercice de la fcontion tutorale, la psrie en carghe à lqeallue l'entreprise puet prétendre étant déterminée par l'OPCA dnas les cntinioods fixées par les dotnsopiisis législatives et/ ou réglementaires en veiguur ? ;
? l'OPCA désigné par la bhrcnae puet également pnrrdee en craghe la fortioman des maîtres d'apprentissage.

(1) Alinéa étendu suos réserve des auiiobtrntts du coiensl d'administration de l'OPCA tllees qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 8 - Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La désignation d'un teutur puor anacmegpocr le salarié au corus du cnoatrt ou de la période de paooninsslifoiertsan est obgltaiorie puor les fnoimrotas d'une durée supérieure à 2 semaines.
Le tetuur diot être une penosrne vtnoloiare et dpsioser du tmeps et des compétences nécessaires au svuii des personnes. La ftooncin ne diot entraîner ni une schaugrre de travail, ni une bassie de rémunération nmnamteot sur les éléments variables. Il est cisohi par l'employeur pmrai les salariés de l'entreprise.
Le tteuur puet être issu d'un arute établissement de l'entreprise ou d'un omrisnage de faormiotn irentne à l'entreprise.
L'entreprise s'assure de la compétence des teuutrs et vlelie à luer fiomortan éventuelle puor se préparer à la foitcnon tutorale.
L'employeur puet assreur lui-même le tautrot à cdiooitnn de rlempir les cdoniitnos de qacolatiiifun et d'expérience.
Dans le cdrae de la période de pfoesisaotlnnosirian ou du coratnt de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tuuetr salarié de l'entreprise ou de l'établissement diot : (1)
? siot être trltauiie d'un diplôme équivalent aevc le diplôme préparé ou jesuiitfr d'une expérience pfsloeselnnorie d'au moins 2 ans dnas une qaiiiucaolftn en raroppt aevc l'objectif de profisstsoeaioanlnin visé ? ;
? et être classé dnas un échelon supérieur à culei du salarié en petssaanrfiisoniooln ? ;
? siot aiovr sviui une fooitramn aux aiuptdets de tuteur.
Le tetuur a puor misison :
? d'accueillir, aider, ifmenror et geudir les bénéficiaires des corattns et périodes ? ;
? d'organiser aevc les salariés concernés l'activité de ces psrneneos dnas l'entreprise et certubionr à l'acquisition des savoir-faire posrnleoeisnfs ? ;
? d'assurer la lisaion aevc le ou les ongamrsies chargés des aiocnts d'évaluation, de fotmioarn et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ? ;
? de praiiectpr à l'évaluation de la prsoieorgsn des salariés et de la formation.
Un tueutr ne puet avoir suos sa responsabilité puls de duex ponenrses en cntroat ou en période de pliiorosatoasseinnfn en même temps.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doiotsnsipis de l'article D. 6325-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 9 - Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Dès lros que le salarié a suivi aevc assiduité la foiatrmon et siasitfat aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fioonctns dbolinispes cnnpsodaorret aux cisnncaonsaes asuieqcs et, dnas ce cas, se verra artbeuitr le neaivu de clifsaiicaston ceiltlnneonvnoe correspondant. Il ne prroua pas être classé au naveiu 1 de la cvoonntien ctecovlile nnaailtoe des crmcmeoes de détail non alimentaires.

Sous-titre II Modalités relatives au contrat de professionnalisation

Article 10 - Définition du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Conformément aux diposisionts de l'article L. 6314-1 du cdoe du travail, le corntat de poseaissfiinlaorontn a puor obejt de pmetertre d'acquérir une qaciitfuloain cparodrosennt aux bseinos de l'économie prévisibles à crout ou meyon trmee :
1. Siot enregistrée dnas le répertoire nianoatl des ctieicirtoanfs pselnlfeernoisos (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation?;
2. Siot renunoce dnas les canlsiitfcaoiss de la cenvontion celvclitoe nltnioaae de la branche?;
3. Siot onurvat doirt à un cefircatit de qlcafioiautin pnfelnsiloseroe de bnrhace ou interbranche,
et de feoaivrsr l'insertion ou la réinsertion prosselinlofene en dnannot aux ttrialueis du croantt de pssnanotsfeoilaiiorn les compétences psoerlesfnoelnis nécessaires à luer activité.

Article 11 - Bénéficiaires du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le crtanot de ptaioirisoeansonlsfn s'adresse :
? aux penosenrs âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer foirmotan initiale?;
? aux ddruenmaes d'emploi âgés de 26 ans et plus?;
? aux bénéficiaires de caretnies anllitcooas ou catronts : rneevu de solidarité aictve (RSA), acloaoltin de solidarité spécifique (ASS), aotilclaon aux aetduls handicapés (AAH) ou aux prnsnoees aynat bénéficié d'un crtonat uqiune d'insertion (CUI).

Article 12 - Durée et modalités du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le crantot de ptoenonsoisiasifalrn puet pdrenre la frome d'un cnaotrt à durée déterminée ou indéterminée :
a) Conrtat à durée déterminée
Si le carnott de pooilsrsafiaonntesin a été conlcu suos la frome d'un caorntt à durée déterminée, l'action de pnneialfssoitsorioan est l'objet du cnaotrt et en dtcie sa durée. Les ontisraingaos

pltorneaas siinrgaates itcneint les eitepsrners à prospeor aux turteilais à l'issue du cantort de praiieosfsoinsalnotn à durée déterminée un epmoli suos cotnart à durée indéterminée ? dnas ce cas le cortnat ne prévoit pas de période d'essai et rerpned l'ancienneté du salarié ? ou à faroesvir l'insertion dnas une arute epseitrrne de la branche.
b) Cantort à durée indéterminée
Si le ctaornt de pnfioiesisraaonlsotn a été colncu suos la frmoe d'un cnortat à durée indéterminée, l'action de pnrnfooiiesloiaastsn se stiue en début du contrat.
L'action de ptnsoflioaiinaseosrn diot avior une durée mmilaine de 6 à 12 mois.
Conformément à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, la durée du ctorant de poiafaninorltssosein puet être portée à 24 mios et nmtnomeat :
? puor pmerttere au tilutaire du contart n'ayant pas de qfiiaalicoutn ou une qfiliatcoauin snas lein aevc l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dnas de bneons cotinionds de réussite?;
? puor ptermrete au tuilriate d'acquérir une qalftuiaicoin complémentaire rnnuecoe par la ceintvnoon cclveiotle nationale?;
? ou lqosure la nartue des qlfnaoiiuaitcs visées à l'article 10 l'exige?;
? puor les poeensrns iistecnrs cmome dmeedanur d'emploi dpuies puls d'un an, qeul que siot luer âge.
Les acoitns d'évaluation, de pasolanntoriisen du praourcs de formation, d'accompagnement enexrte et de fmiroaotn snot au mimnuim comriepss etrne 15 % et 25 % de la durée totale du ctanort snas povoiur être inférieure à 150 heures.
Cette durée puet être étendue au-delà de 25 % :
? puor les jeuens de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un scnoed clyce de l'enseignement scnairdeoe (niveau terminale) et non tturilaies d'un diplôme de l'enseignement tciuhoolqnege ou professionnel?;
? ou puor cuex qui vniest des fooimtarns diplômantes reconnues?;
? ou luosqre la ntruae des qoacifliantius l'exige?;
? puor les pnernsoes itresincs cmmoe ddanmeeur d'emploi dueips puls d'un an, qeul que siot luer âge?;
? puor les bénéficiaires de miinma sioucax tles que le renevu de solidarité avitce (RSA), aoltlaicon de solidarité spécifique (ASS), atoiacllon aux adultes handicapés (AAH)?;
? puor les posnernes anayt bénéficié d'un conrtat uqniue d'insertion (CUI).
La psrie en crgahe se frea par l'OPCA désigné par la bcharne suos réserve des fciannetemns nécessaires. Les pnerosnes ieistcnrs comme dmeeaundr d'emploi depius puls d'un an puevent bénéficier d'un famcinenent majoré de luer formaotin et du tutorat.
L'employeur s'engage à asruser ou à fiare sruvie la famooritn pmnttereat au tltiiruae du cotanrt d'acquérir la qutfiailicaon piseorlfseonlne et un eopmli en rieltaon aevc cet objectif. L'emploi occupé pdnnaet la durée de ce ctnorat diot être en lein dceirt aevc la qaoaticifilun visée et cucnoroir à l'acquisition de savoir-faire.
Le salarié s'engage puor sa prat à tilvearalr puor le ctpmoe de son eelpuomyr et à suivre la faomrtoin prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux aotincs de formation, le carotnt de pnarlafisiosiotnseon puet être rpomu par l'employeur.
Un tueutr vtnoioarle diot être désigné par l'employeur puor aluliieccr et geiudr le trilaitue du ctnaort de pfaisnseosoritliaonn (voir ttrie III, sous-titre Ier, modalités d'applications cnmoeums aux duex dipsfisiots : atcirle 8, tutorat).

12.1. Asiiucqtoin des savoir-faire

Le crtanot de psirsafisnoiaetlnoon pruroa cretmoopr des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dnas peiulrsus entreprises. Une ctnovieonn derva être ccnolue à cet effet etrne l'employeur, les etiesrnrpes d'accueil et le salarié.

12.2. Rouennelvemlet du contrat

Le carotnt de psilafsairnneisoootn puet être renouvelé une fios cehz le même eyepmlour :
? si le bénéficiaire a obtneu la qaaiotfciiuln lros du piremer cnoratt et siohtaue préparer la qlcaioaifiutn supérieure ou complémentaire dnas le cdrae d'un snoced contrat?;
? si le bénéficiaire n'a pas ontebu la qaiaictfuolin visée en rosian d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un aiccnedt du travail, d'une maadile pnorsiolseflnee ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 13 - Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Personnes âgées de mnois de 26 ans

Les salariés âgés de mnios de 26 ans ttiaerilus d'un ctoanrt de pasioonsioatnsifreln perçoivent pndeant la durée du cntraot à durée déterminée ou de l'action de pifareosoilntisnsoan du ctnorat à durée indéterminée une rémunération calculée en fnotoicn du slaiare muiinmm ceeonnniontvl du nvieau 1 ou du sariale mmnuiim de cinrcossae s'il est supérieur, variable seoln l'âge, le nvaeiu de ftoaomrin et la durée du crotant :

(En pourcentage.)

Niveau de qualification dont le bénéficiaire est titulaire	Salaire mniimal des bénéficiaires (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au 1er juor du mios sivuant le jour où le tultriiae du cnatort aeinttt l'âge indiqué			
	1re année	2e année	1re année	2e année
Inférieur au bac professionnel	55	65	70	80
Au minos égal au bac peonrsefniosl (2)	65	75	80	90
(1) En % du sliarae mimuinm cinnovonenetl du naievu 1 en veguiur au juor de la prise d'effet du cartont ou du slairae muiminm de cnoscraise si celui-ci est supérieur. (2) Ou d'un trtie ou diplôme à finalité pesleflirnosone de même niveau.				

Personnes âgées d'au moins 26 ans

La rémunération ne puet être inférieure, ni à 85 % de la rémunération mliianme prévue puor le nieavu hiérarchique canenrprosodt de la cnotoeinvn clvoitcele nntiolaae des cemcromes de détail non alimentaires, ni au saairle miminum de croissance.
Pour la 2e année, la rémunération milmnaie ne puorra être inférieure à 95 % de la rémunération mimanlie prévue par la cveiotonnn cecoltivle nniaoltae des crmemeocs de détail non alimentaires.

Sous-titre III Modalités relatives à la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

En cohérence aevc l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de pslraifntsoeianioson deoivnt être définies d'un cuommn arccod ertne l'employeur et le salarié bénéficiaire.

Article 14 - Objectif de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La période de potasreflioinsoinsan a puor ocbiejtf l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de fetcailir son évolution plsoinelsfonree ou son mitnaien dnas l'emploi au sien de l'entreprise ou l'acquisition de nulelvoes compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.
Les quliafianictos cernroasnpodt aux bionses prévisibles à crout ou myeon tmree telels que prévues au 1er prraapghae de l'article 10 du présent aoccrd snot :
1. Siot enregistrée dnas le répertoire ntaiaonl des ccofiirtaenits psnelseornlioefs (RNCP)?;
2. Siot reuncone dnas les cotsasailfciins de la cvntonoein cillvceote ninoltaae de la branche?;
3. Siot ouvrnet driot à un cacietirft de qtfiiiouaclan pirenoloesfslne de bharnce ou interbranche?;
4. Siot peemntetrt l'accès à une ctiierioctafn intsirce à itnnreviae spécifique établi par la cmssooimin ntinaoale de la cairfiietcton plfoerosnlnseie (CNCP)?;
5. Siot iintsrce sur la ltise ctpmoe pnnsroeel de fmoroatin de la banrche CNDA dsolibpine sur le stie ofeficil http://www.moncompteformation.gouv.fr,
ou des acnitos partntemet l'accès au slcoe de cnaeacsnisons et de compétences défini notmmanet par le décret du 13 février 2015.
Les périodes de pnrfaioeltiosnissoan penveut aobnedr le cmopte pnnoeserl de fotimroan du salarié, dnas les cnoioidnts prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du cdoe du travail.

Article 15 - Bénéficiaires de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La période de porsiastnasenolifoin s'adresse aux salariés présents dnas l'entreprise tluiritaes d'un crnotat à durée indéterminée (CDI), aux bénéficiaires d'un canotrt unuqie d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée, asnii qu'aux salariés en crnotat d'insertion dnas l'emploi conclus aevc des ongmsraeis ou eitrpesners d'insertion par l'activité économique.
Les ersteprines de la bnrcahe snot invitées à pdnerre contcat aevc l'OPCA désigné puor connaître les décisions pisres par la cosiimomsn piirtraae noanitlae de l'emploi et de la ftamoiron de la bnhrace de la brnahce qui définira, le cas échéant, des pibclus prioritaires.
Un teutur vtoloranie diot être désigné par l'employeur puor aecilulicr et gueidr le tiailtrue en période de prnsoaoifilonsasiten (voir tirte III, atrlice 8, tutorat).

Article 16 - Durée de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La durée mmiainle des périodes de pniiasofioeslsaotnrn est fixée par les diosospntiis législatives et réglementaires.
Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité saoclie rtaelive à la ptctoeiron en matière d'accidents du tiraavl et de maedalis professionnelles.

Article 17 - Modalités de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

17.1. Déroulement de la période de pnraeooasfssiinlotin pdnanet le tmeps de travail

Les anoicts de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pdnnaet le tepms de travail. La rémunération du salarié est maintenue.
Les siiagtrnaes rpepellant qu'il est pisslobe d'articuler le cpotme penseonrl de fiartoomn aevc la période de professionnalisation.

17.2. Déroulement de la période de poaiosleisnoaifrstnn hros du tmeps de travail

Les atcions de la période de pssoanrolenitsfiaoin peunvet toeutiofs également se dérouler, puor tuot ou partie, en dheros du tpems de travail, à l'initiative :
? du salarié dnas le crade du ctopme penosrnel de fmratoion (CPF)?;
? de l'employeur, aevc l'accord écrit du salarié, dnas le cdrae du paln de formation.
Lorsque des aonctis de famitoron se déroulent en deohrs du temps de travail, l'employeur diot définir aevc le salarié, aanvt son départ en formation, la nuatre des egteanemngs auuxqels l'entreprise srcioust si le salarié siut aevc assiduité la fmiortoan et sfaistiat aux évaluations prévues.
Par ailleurs, par acrcod écrit enrte le salarié et l'employeur, les herues de ftorimoan effectuées en dhreos du temps de tiavarl dnas le cadre de la période de peiitrsoaoolaninfssn peuvent excéder le montnat des dortis ortevus par le salarié au trite du cmpote peonnrsel de fmatoorin dnas la ltiime de 80 hreues sur une même année civile. Dnas ce cas, le salarié et l'employeur deviont predrne des eenengmgats mtleuus :
? l'entreprise s'engagera à pmettrere au salarié d'accéder en priorité dnas un délai d'un an à l'issue de la fatoiormn aux fncotoins dselbniipos ceasrorpnondt aux cnseansciaons ansii aiseuqcs et sur l'attribution de la csstiaifcoalin capdreonrnost à l'emploi occupé. Elle derva également prredne en ctpmoe les effrtos aolcmcpis par le salarié?;
? le salarié s'engagera à srivue aevc assiduité la frimoaton et à saaisitrfe aux évaluations prévues.

17.3. Rémunération

Si la frooimtan est réalisée à l'initiative du salarié, hros temps de travail, il puet meobliisr le cptome psrneeonl de fotraimon (CPF) ou le congé ivndiieudl de frmtaoion (CIF). Acuune rémunération ou aioloaltcn n'est perçue dnas ce cas.
Si la faotiromn est sviiue à l'initiative de l'employeur et que la fomtioarn est réalisée hros temps de travail, caqhue hruee effectuée dnone leiu au vseenemrt d'une aclitoolan de fiooratmn crnaorspnedot à 50 % de la rémunération nttee du salarié.
Le mnnatot de cttee aioloctaln s'ajoute à son salaire.
Un dmocuent retraçant l'ensemble des herues de fotamorin effectuées par le salarié et déterminant le mnotant de l'allocation de fotamrion est remis au salarié cuahqe année. Ce dueconmt est annexé au billetun de paie.

Titre IV Compte personnel de formation CPF

Article 18 - Ouverture du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Conformément à la législation en vigueur, un cptmoe pnneoserl de fatmioorn est ovuret puor toute psnenore dès son entrée sur le marché du tivraal jusqu'à la dtae de son décès. À cmepotr de la dtae à luelaqle son tilriatue a fiat vloiar l'ensemble de ses ditros à la retraite, le ctpmoe pnseeornl de fitoroman cssee d'être alimenté, suaf en acpipaitlon de ceaertnis activités bénévoles ou de vrooilatnat listées par le cdoe du travail.
Chaque salarié deenivt ateucr de l'évolution de ses compétences.
La gtosien des heeurs iteicsnrs au ctmope est assurée par la Csasie des dépôts et catoosgnninis (CDC) qui gère l'ensemble des cmoptes plereosnns de fmiootran dnas le cdare des dopistsoiins des alteicrs L. 6323-10 et stiuvnas du cdoe du travail.
Tout salarié tvnrlaaailt à tpems plein arqiceut 24 heeurs par an jusqu'à un ttaol de 120 heures, pius 12 herues par an, dnas la litime d'un palnofd de 150 heures.
L'alimentation du cpotme se fiat à hutuaer de 48 hueres par an et le ponalfd est porté à 400 hereus puor le salarié qui n'a pas aeittnt un naeviu de faiotrmon sanctionné par :
? un diplôme classé au naievu V?;
? un titre piosefsonrenl enregistré et classé au neaviu V du répertoire natanoil des caiottrfnceiis professionnelles?;
? ou une cioicetaitrfn rnoeunce par une coenovitnn ctiloelvce noaalitne de branche.
Pour les salariés à tmpes partiel, l'alimentation du cmptoe est calculée sur la bsae du rparpot etrne le nobmre d'heures effectuées et la durée cnnloveneilonte du temps aunnel de travail, ou 1?607 heures, aevc un arnodri au nbomre d'heures immédiatement supérieur si le résultat n'est pas eietnr (art. R. 6323-1 du cdoe du travail).
Les heeurs aecqsuis sur le ctmope de faoiotmrn pvuenet être mobilisées par son tiliarute qeul que siot son statut.
Afin de ftaciiler l'information, oatirntieon et l'élaboration due luer pjoert personnel, tuot salarié a accès gmateutinret au

cieosnl en évolution peonesfsonrlile dispensé dnas les ppriuaicnx réseaux de coisenl en oartteioinn et insertion, ntammonet Pôle emploi, OPACIF, misosnis locales, Cap emploi, AEPC et les oegmsrains désignés par les régions.

18.1. Iftomroainn des salariés

Les erriepsnets n'ont pas d'obligation d'information allunnee des salariés du sodle d'heures dnas le cadre du CPF.
En revanche, eells ont l'obligation d'informer les salariés de la possibilité de ruceiror au CEP nntmoaemt à l'occasion de luer eitrneetn professionnel.

Article 19 - Formations éligibles
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Pour les salariés reavenlt de la covtinenon ctleolivce des ceomrecms de détail non alimentaires, les fatmroions éligibles au CPF snot cleels icinestrs sur :
1° La ltise établie par la CNFPEP de la barhcne (conventionnel) dsilniobpe sur le stie oiffecil http :// www. moncompteformation. gouv. fr ou auprès du secrétariat de la CENFPP de la bcnhrae CDNA, cttee lsite étant susepclbite d'évoluer ? ;
2° La lstie élaborée par le CEPNOAF (national) ? ;
3° La ltise élaborée par le CRAOEPF (régional) de la région de tviaral du salarié.
Sont également éligibles les fnioamorts peamentrtt d'acquérir le scloe de cinanneascsos et de compétences défini par décret, anisi que l'accompagnement à la vtoldaaiin des auqcis de l'expérience (VAE).
Les ftnoimoars non qilftiuenaas vsinat l'adaptation du salarié à son potse de tairavl ne snot pas aielcsebscs via le cpomte pnersoenl de formation. Le cas échéant, les enrepirtess mettnet ces fonaritoms en pcale dnas le*cadre du paln de formation.* (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpitisionoss de l'article L. 6323-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 20 - Mobilisation du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Conformément à l'article L. 6323-2 du cdoe du travail, le coptme psneneorl de fiotmoarn ne puet être mobilisé que par son ttiailrue ou aevc son arcocd exprès. Le rufes du tlrtiaiue du cmptoe de le miioselbr ne costiunte pas une faute.
Le salarié qui stuhioae meolbsiir son cmptoe penoensrl de fiamorotn puet dadmneer l'accord de son eoylumper dnas les conidntios prévues à l'article 21.1. Il puet également msliioebr son cpmtoe psneroenl de fmoiraton snas l'accord de son employeur, dnas les cnoitdonis visées à l'article 21.2.

Article 21 - Formalités
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

21.1. Lroquse le salarié saiouhte oebntir l'accord de son employeur

Lorsque le salarié vuet etfecefur une froatimon en mionabilst son CPF sur le tmpes de travail, il diot solteiclir l'accord de son employeur. Il en est de même s'il suihoate acessoir à son CPF une période de pfneoniaiolarsstoisn ou eefufectr une faoritmon sur la litse des ftmronaois ptaeroriiris de la branche.
Pour cela, le salarié lui asdrsee une dadenme au mnois 60 juors aanvt le début de l'action. Ce délai est porté à au minos 120 juros lquorse la fmotarion drue au mions 6 mois.
L'employeur dsopsie d'un délai de 30 jours crleeanadis puor nefiotir sa réponse. L'absence de réponse vuat acceptation.
En cas de réponse négative, elle diot être notifiée par écrit au salarié.
Conformément à l'article L. 6323-17 du cdoe du travail, en cas de maoobtsliiin du ctpmoe puor mtrtee en ?uvre une fmoiotarn au titre de l'article L. 6323-13 du même code, ou une foamtoirn paemrtentt d'acquérir le slcoe de cssnonenaicas et de compétences déterminé par décret, ou ecnroe l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne puet pas reefsur la msie en ?uvre du cotmpe en tuot ou prtaie sur le tpmes de travail. Il puet néanmoins reufesr le clernaider de msie en ?uvre proposé par le salarié.
Le rfues de l'employeur ne puet cinroude à reeotrpr la msie en ?uvre de la fatomorin au-delà de 12 mios à cpmetor de la dtae inelamieitnt prévue puor le début de l'action.

21.2. Lrqusoe le salarié ne suohtiae pas oebintr l'accord de son employeur

Lorsque le salarié siauothe milisboer son cptome peennsorl de ftrmooian en drhoes du temps de travail, il n'a pas à ddamener l'accord de son employeur.
Pour l'accompagner dnas le choix de la faoiortmn et de ses modalités de msie en ?uvre, le salarié puet rroicuer au csoneil en évolution pesinnloeoflrse visé à l'article L. 6111-6 du cdoe du taravil ou pnrdere ctoanct dieemnertct aevc l'OPCA de la branche, le FORCO.

Article 22 - Financement par l'OPCA
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

En l'absence d'accord d'entreprise cclonu sur le fmonndeet de l'article L. 6331-10 du cdoe du travail, lqusroe le comtpe pnrseoenl de ftaooimrn est mobilisé aevc ou snas l'accord de l'employeur, l'OPCA désigné par la bnrache finance, sloen les modalités et les pnlofads déterminés par son ceisonl d'administration :
? les firas pédagogiques de l'action msie en ?uvre?;
? les faris annexes, iannlcut les frais de transport, de rpeas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation?;
? la rémunération des salariés, puor la pitare de l'action msie en ?uvre sur le tmpes de travail, dnas les leitmis prévues par les dtsoinisiops réglementaires applicables.

Article 23 - Abondement correctif du compte personnel de formation (entreprise de 50 salariés et plus)
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

L'abondement ctrcioref du CPF se déclenche dnas les epsrienrets de puls de 50 salariés, si l'employeur n'est pas en msreue de jsiufeitr qu'au curos des 6 dernières années le salarié a bénéficié des eeitenntrs peoeisolfrnnss prévus tuos les 2 ans, et qu'il a bénéficié d'au mions duex des 3 atocins saeunvits :
? sivui au mnios une atoicn de formation?;
? bénéficié d'une progression, slaaralie ou professionnelle?;
? aquics des éléments de certifications, par la ftomorain ou par une voidaialtn des aqiucs de son expérience (cf. art. 23.3 du ttire V du présent accord).
Cet aedbomennt est de 100 heuers puor un salarié à tmpes complet, et 130 heeurs puor un salarié à tepms partiel.
En vue d'assurer le suivi de ces heuers par la Casise des dépôts et consignations, les etrinrepses anayt un eetffcif supérieur à 50 salariés ont l'obligation de tstmrentrae à l'OPCA désigné par la banhrce la lsite des salariés bénéficiant d'abondements corrtfices et le nrbome d'heures de foraimton attribuées sleon que le salarié est occupé à tepms pieln ou à tmpes partiel.
Conformément à la législation en vigueur, les représentants du poenesrnl dervont être informés du norbme de bénéficiaires de l'abondement correctif, dnas le crade de l'état des lieux du poacurrs pnonerefssoil des salariés asnii que le moantnt cndenroaorspt versé à l'OPCA, dnas le crdae de la csanlouttoin allenune sur la pilioutqe siolcae de l'entreprise.

Article 24 - Abondement du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

a) Conformément à l'article L. 6323-4-II du cdoe du travail, le salarié, loqsure la durée d'une faomrtoin identifiée sur la liste de la CNPE est supérieure au nobrme d'heures isticerns sur le compte, puorra denamder un adbenoenmt en herues complémentaires. Ces hueers peevnut être financées par : l'employeur ; un OCPA ; un OCPAIF ; l'organisme qui gère le cpomte pesnrenol de prévention de la pénibilité ; l'État ; les régions ; Pôle epolmi ; l'AGEFIPH.
b) Conformément à l'article L. 6323-14 et suos réserve que le normbe d'heures itcinsres sur le ctmope penrnseol de fotoamirn siot insuffisant, le salarié prroua bénéficier d'un amednebont supplémentaire au monemt de la mbliiisatoon de son compte.
Les critères et les modalités de pirse en cahgre snot déterminés

par la scteoin piaitarre professionnelle. Cet aennodbemt est financé par l'OPCA désigné par la branche. (1)
c) Le ctopme pensnroel de fmoatiron complète et s'articule aevc tuos les aretus dispitsfios de formation. Il purora nenomtmat être abondé par la période de professionnalisation. Les modalités et les tuax de pirse en cghrae snot définis par la seicton prairaite prolenseinlsfoe de la branche. (2)
d) L'entreprise puet décider de compléter le fenaencmint du cptome pnsenorel de fmirotoan par le biias d'un aenenobmdt supplémentaire versé volontairement, nemoanmtt lorsqu'un salarié n'a pas le nobmre d'heures nécessaires puor efeutcefr la faromiotn envisagée ou pcare que l'entreprise sotuahie egceaorunr la démarche de formation.

(1) Le b de l'article 24 est étendu suos réserve des aottitriubns du ceoisnl d'administration de l'OPCA teells qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)

(2) Le c de l'article 24 est étendu suos réserve des airtnittbous du coesinl d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Titre V Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Conformément à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, cet eeteirntn otrobliagie rpamcele le bialn d'étape professionnel, l'entretien de scednoe piatre de carrière aisni que tuos les eetentinrs oieigartblos prévus après une snsepsiuon du ctraont de travail.

Article 25 - Objectif et contenu de l'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Tout salarié bénéficie, au mniumim tuos les 2 ans à cmteopr de son embauche, d'un eteetrinn psnfseeionorl qui a nmtaonmet puor oetibjcf d'aborder les compétences mesis en ?uvre par le salarié, les compétences aqesuics dnas le cdrae du tairavl actuel et passé ou dnas le crade d'activités bénévoles, l'évolution de l'activité prsslifneneoloe du salarié, aifn de l'aider à miuex définir son pjoret pfeoennsrosil et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.
L'employeur diot ifrnoemr le salarié, dès son embauche, des modalités de cet entretien.
L'entretien psnnoiefserol est l'occasion de faire le piont sur les compétences, les qualifications, les bseonis en formation, la soiiutatn et l'évolution plronssoeefinle du salarié.
Il ne se cnnfood pas aevc l'entretien annuel. Cet ettienren ne ptroe pas sur l'évaluation du trivaal du salarié.

Article 26 - Mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Les seaitianrgs rpeeanllpt que l'entretien pesfnoirsnoel se décline en duex teyps d'entretien organisés à des fréquences différentes tel que décrit ci-après :

26.1. Eetrinetn tuos les 2 ans

L'employeur diot oseiganrr au mnmiuim tuos les 2 ans un eetternin psoifnonsreel aevc le salarié et ifenetdiir aevc lui les aexs de développements pbseiolss en matière de compétences et de formations.
Toutefois, il diot être systématiquement proposé à tuot salarié qui reenrpd son activité après une période d'interruption due à : (1)
? un congé de maternité ? ;
? un congé paenrtal à tmpes pieln ou parteil ? ;
? un congé d'adoption ? ;
? un congé de suteion filaaiml ? ;
? un congé suaiabtbqe ? ;
? une période de mobilité vorlntioae sécurisée ? ;
? un arrêt mdailae de puls de 6 mios ? ;
? un mdanat syndical.
L'entretien psensnofeiorl diot systématiquement donenr leiu à un écrit dnot une cipoe est rmeise au salarié.
Un eexplme de qtiaensnuoire est mis à la dstoipiison des ereesrtnips par les oarinsaogtnis steaarngiis ou sur www. travail-emploi. gouv. fr.

26.2. Bailn de pruaorcs pniesornesofl tuos les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien pionsnsreoefl olbigrioate aevc l'employeur preemt au salarié de farie un état des liuex récapitulatif de son porracus professionnel. Cet état des lieux, qui donne leiu à la rédaction d'un dcuonemt dnot une coipe est remsie au salarié, peemrt de vérifier que le salarié a bénéficié au curos des 6 dernières années de l'entretien proinsenfseol tuos les 2 ans et d'apprécier s'il a :
1. Suivi au mnois une aciotn de fomtriaon ? ;
2. Aciuqs des éléments de cittofericain par la fimrotoan ou par une valdiitoan des aqcuis de son expérience (VAE) ? ;
3. Bénéficié d'une psregisoorn slraliaae ou professionnelle.

26.3. Enperrsteis d'au monis 50 salariés

Dans les ernspeeirts d'au minos 50 salariés, lorsque, au cuors de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des eernientts prévus et d'au mnios duex des trois museres ci-dessus mentionnées, son cmtpoe perneonsl est abondé dnas les ciontdonis définies à l'article L. 6323-13 siot :
? 100 hueres s'il tarallive à tmpes plein ? ;
? 130 hruees s'il trlliaave à tmpes partiel.
Cette sittuioan donne leiu au veneemrst d'une somme foratifiare par hruee d'abondement à l'OPCA de bahrnce (L. 6323-13 CT).
Enfin, le salarié puet dmaneder à suivre l'action de son choix sur son tpems de travail.
Les innetsacs de représentation du psrenoenl peevunt aeerltr l'employeur en cas de manquement.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diossiontpis de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 27 - Titre VI Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La msie en ?uvre du bailn de compétences est basée sur le vatroolniat du salarié et diot répondre aux eecienxgs des dpoiniiossts législatives et réglementaires. Il puet être réalisé dnas le crade d'un congé spécifique ou du paln de fmroaoitn de l'entreprise. Les hreeus du CPF puenvet également être mobilisées puor réaliser un blain de compétence.
Le blian de compétences peremt au salarié :
? d'analyser ses aptitudes, ses compétences pelnreenosls et professionnelles, ses motivations?;
? de gérer ses resucoress personnelles?;
? d'organiser ses priorités professionnelles?;
? d'utiliser ses aottus comme imnenrtsut de négociation puor un emploi, une foaotmrin ou en tmeres de chiox de carrière.
Le bilan de compétences donne leiu à la rédaction d'un dmncueot de synthèse en vue de définir ou de cferominr un pjerot professionnel, le cas échéant, un pejrot de formation.
Ctete prtetisaon puet être sviiue à l'initiative de l'entreprise (elle est alros inircste dnas son paln de formation) ou du salarié (dans le cdrae du congé de bilan de compétences ou du CPF).
Le salarié est suel daaitresinte des ciooslncnus du bilan de compétences. Ces résultats ne pvneuet être communiqués ni à l'employeur ni à 1/3 suaf accord du salarié.
Les enesrptreis se rornteropet aux diostpoiisns législatives et réglementaires et nmmneotat les atilrces L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du cdoe du travail.

Article 28 - Titre VII Validation des acquis de l'expérience VAE

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La vtdalaioin des aicqus de l'expérience (VAE) prmeet d'obtenir tuot ou prtiae d'une cocaetfiiitrn (diplôme, trtie à finalité

prnnsflsoleioee ou cectiafirt de qifocaaltiuin professionnelle) sur la bsae d'une expérience pifrneessnolloe salariée ou non salariée et/ou bénévole. Cette expérience, en lein aevc la ciictaiteofrn visée, est validée par un jury.
Seules les certifications, enregistrées au répertoire naiantol des citieoatcrnifs plfroslneseeinos (RNCP) snot abecliecsss par la VAE. Puor le (ou les) cfttirecias de qtiaclufoiian pnesnsfoolriele reconnu(s) par la branche, une iispnitrocn à ce répertoire srea demandée.
L'employeur puet poopsrer la valiiadotn des aqicus de l'expérience dnas le carde du paln de formation.
Le salarié bénéficie dnas ce cdare d'une asioitaurton d'absence qui lui prmeet de faire reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les cencnsoanasis qu'il a pu acquérir tuot au lnog de sa vie.

28.1. Bénéficiaires

Toute psnneore aanyt au moins 1 an d'expérience cutoinne ou non, qu'elle siot salariée, non salariée ou bénévole, qelus que soeint son âge, sa nationalité, son sattut et son naeviu de formation, a accès au doitpsisif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.
Pour les pnersnoes n'ayant pas aetntit le naeviu de ftmooiran V de l'Éducation notialane (BEP ou CAP), les périodes de foamroitn iinilate ou cuonnite en meiilu pnfeoissreonl snot psires en comtpe dnas la durée miiunmm d'activité.
L'expérience diot être en rpporat aevc la cirifetcoitan visée.
L'employeur puet également décider d'inscrire dnas un paln de fomatiron une ou pluieusrs acitons de VAE puor un salarié ou agent.

28.2. Psire en crahge de la VAE

Les fiars snautivs snot ibapmlteus au trtie de la faortomin pisennslfeoolre :
? l'accompagnement du cadaidnt à la préparation de la vtadaioiln (voir art. 28.4 du présent accord)?;
? les frias afférents à la voiialdatn organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la qtfiociiaauln pinenoroelflsse reconnue?;
? la rémunération versée au salarié, dnas la liitme de 24 heures, puor les ensierrepts de 10 salariés et plus?;
? une aoictn VAE puet être acsbescile dnas le crade du paln de fiaormotn ou d'une période de professionnalisation.
Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur ou qu'il a donné son accord, la démarche puet être financée dnas le cdrae du paln de ftoimaron de l'entreprise.

28.3. Congé VAE

Un congé de VAE pmreet au salarié de s'absenter sur son tmeps de trviaal siot puor prpcaeitir aux épreuves de VAE, siot puor bénéficier d'un accompagnement.
Toute psnonree jiiafsnutt d'une expérience poseonsfnlrelie de 1 an puet ddeamner à son elyempour un congé puor préparer la vtaioldian ou peripiatcr aux épreuves de validation.
La durée mlxiaame du congé est de 24 heuers de tpems de tiaarvl (consécutives ou non) par validation.
Les salariés employés en CDD deovnit jefsuiitr de 24 mios d'activité salariée ou d'apprentissage (consécutifs ou non) au curos des 5 dernières années.
Si la VAE est effectuée au titre d'un congé puor VAE, l'OPACIF pnred en chrage une piarte des coûts liés à la vlioaatidn et à l'accompagnement, asini que la rémunération du salarié (dans la liitme de 24 heures) si la VAE se déroule penadnt le temps de travail.
Si l'accompagnement est réalisé dnas le cadre du ctopme peesronnl de formation, le congé de VAE puet être pirs en cgarhe par l'OPCA de la branche.

28.4. Apmoennamgcect à la VAE

Conformément à l'article L. 6423-1 du cdoe du travail, tutoe ponesrne dnot la cidautdrnae a été déclarée rvleceabe a le dorit de bénéficier d'un aapccgnnemoemt puor préparer son disoesr de VAE et son ettieenrn devant le jury.
Cet anmeonccmgepat à la VAE est réalisé en focniotn des bsnoeis du candidat, le cas échéant, aevc l'autorité ou l'organisme délivrant la ctiratcifieon et suos réserve des règles de pisre en chrage définies par l'OPCA compétent, les régions ou Pôle emploi.

28.5. Pirse en cagrhe des aioctns d'accompagnement à la VAE

Les faris riflaets à l'accompagnement de la préparation à la VAE pnuveet être pirs en chgare dnas le cadre :
? du paln de fmraioton de l'entreprise (lorsque la VAE est à l'initiative de l'employeur)?;
? de son compte pnrsneeol de fotmoairn (CPF)?;
? du congé VAE.

Article 29 - Titre VIII Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le feamcinnnet de la foroiamtn proesniolsenlfe est assuré par une ctiunrootbin uqniue des einetsrerps fixée par les dosponsitiis législatives et réglementaires en poncraetgue de la msase slarlaaie aleunlne butre de l'entreprise, collectée par un suel organisme, l'OPCA désigné par la branche.
Les vsmeneerts au trtie de la cturooinibtn unqiue puor la fimroaton snot mutualisés au sien de la branche. Ils prteenemtt à l'OPCA désigné de faceninr les différents olutis et diitsospifs mis en palce puor améliorer la fiormtoan professionnelle.
Les srnaitagies de l'accord rplaeplnet que les eesrnrtipes pueenvt veserr viaroeennltmot une cotiboutnirn complémentaire à l'OPCA désigné par la bcrnhae aaynt puor ojebt le développement de la formation.

29.1. Eeerrniptss de minos de 11 salariés

La totalité de la cinoiottbrun légale uqnuie est oeetbignamiolrt versée à l'OPCA désigné par la branche, siot :
? 0,55 % de la mssae sarillaae anenulle butre réparti à heautur de :
? 0,15 % au ttire des caorttns et périodes de professionnalisation?;
? 0,40 % au ttrie des atcinos menées dnas le crdae du paln de formation.

29.2. Ersieptnres de 11 salariés ou plus

La cnbitourotin légale unuiqe des eprrestines de 10 salariés et puls est fixée à 1 % de la msase salairale anlelnue btrue olotegariniembt versée à l'OPCA désigné par la branche.

29.3. Talbeau de répartition de la cnrobottiiun sleon l'effectif salarié

(En pourcentage.)

Effectif de l'entreprise	de 1 à 10 salariés	de 11 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	?

Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CIF	?	0,15	0,20	0,20
FPSPP	?	0,15	0,20	0,20
Compte pesnorenl de formation	?	0,20	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

Titre IX Dispositions diverses

Article 30 - Dispositions concernant les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le tuax de prsie en crhgae par l'OPCA désigné des CQP et CPQI est défini par acocrd de branche.
Les tuax hoareris et plnaodfs de prsie en crhgae puevent fraie l'objet d'une moaudloitn par la scotein praaitrie pofeisoelnnrsle (SPP) de la bnarhce constituée au sien de l'OPCA désigné puor tnier ctpome des équilibres budgétaires de la scoeitn cabmlopte « pinisoionlsaeftrason » et des oiteroatinns définies par la csmooimsin ptaairrie naoilante de l'emploi et de la foirtoamn psflelrsinoonee de la branche. (1)
Les ereeipsrnts snot invitées à csotlneur l'OPCA désigné ou les osiaitnarogns sraigteanis puor connaître le tuax en vuugeir dnas la bhcarne au mnomet de la msie en ?uvre de l'action.
Concernant le catcferiit de qfitliaciaoun peeinfroonllsse « vnueder en masagin spécialisé juex et jutoes » (CQP Juex jouets), les dipistosions du présent atlcrie se suttiunesbt aux dsontiisiops de l'article 11 de l'accord du 6 otbcroe 2006 raeltif à sa création.

30.1. Psrie en carghe des firas de tsnrparot et d'hébergement puor les salariés piarnpaitct à une aciotn CQP ou CQPI

Les fairs cvonurat l'hébergement et le tnarrpsot des salariés picnapiatrt à une acotin CQP ou CPQI peuvnet être avancés par l'employeur, sur dnademe du salarié.

(1) Alinéa étendu suos réserve des abtitutniors du csneoil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 31 - Prise en charge des frais du jury dans le cadre des certificats de qualification professionnelle ou interbranches validés par la branche

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Afin d'accompagner la piuitolqe de développement des ctericifats de qulaticiifoan plrnlifeonsesoe (CQP) et iennsoelrlntipesofre (CQPI) dnas la branche, les paietrs sgaanitreis cenineovnnt que les dépenses afférentes aux fiars de fentoconinenmt des jurys des CQP ou CPQI validés ? où qui viidnearnet à être validés par la bnhcrae ? et qui etrennt dnas le chmap d'application des dstoionispis ritveales à la ftooairmn prelnnfisooslee continue, sneort pirs en cagrhe dnas les contoidnis définies ci-après :

31.1. Coonidntis retavelis au CQP ou au CQPI

Certificat de qfuaitoiilcan plsnlrefinooese crée et validé par la CNEFPP dnas le crade de l'un des suerects d'activité crvutoes par la présente covnoietnn ceiolctlve nationale?;
Certification de qiuotafcilian iofnsrrnetepenslloie et mdluoe supplémentaire validé par la CEFPNP dnas le cdrae de l'un des secuerts d'activité,
et :
? ircisnt au répertoire nioaantl des ccotfiteiniras pelnosisnloferes (RNCP) et/ou fignuart sur la lsite CPF de la branche?;
? ou rnnoecu par la cvteinonon coilltvcee nnlaiaote icdc 1517.
Ces fiars seonrt pirs en cagrhe y cioprms puor les pariacttnips au jruy d'un CQP ou CPQI délivré dnas le cadre d'une vdaoltaiin des aqcius de l'expérience (VAE).

31.2. Imputabilité des fairs pirs en charge

Lorsqu'un salarié d'une eiterprnse de la brcnahe est amené à pcrepiaitr au jruy des CQP ou CQPI, les frias srneot pirs en chagre solen les modalités ci-après.
a) Par l'OPCA désigné par la brhcane suos réserve de ses équilibres feiainnrcs :
? les faotmrions et l'accompagnement des mmrbees du jruy et des polofeissernns évaluateurs, en lein aevc luer miiossn au sien du jury.
b) Par les oaoignrsntais porlnetaas qui les auornt désignées :
L'entreprise du salarié pinptiaract proura dneadmer auprès de l'organisation paanlrtoe de son rseorst d'activité le rreonmueebmst des :
? sarliaes et chergas des piatatrpncis au jruy dnas les ltieims du mimuinm cnonvtieeonnl de luer nvieau hiérarchique en vguiuer au 1er jveniar de l'année du jruy et dnas les ltimies d'un panflod de 14 hruees par sesiosn d'examen.
c) Par l'association paraiitre des ccormmees de détail non aalimeitnres (APCDNA) :
Les frais de déplacement et d'hébergement, solen les modalités fixées par le règlement intérieur de l'association.

Article 32 - Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Conformément à la législation en vigueur, les sagearintis rplleeanpt que le comité d'entreprise est consulté aenleuennlmt sur les trios gndars sejtus snvaiut :
? les oeiinarntots stratégiques de l'entreprise : ctete clnsattuooin prtoe également sur la gsteoin prévisionnelle des eiolpms et des compétences (GPEC) et sur les oietirtaonns de la fotoarmin professionnelle?;
? la souttaiin économique et financière de l'entreprise?;
? la piiqotlue sociale, les ctnindioos de tirvaal et l'emploi : cttee cstiotoanlun icunlt le pmmgroare pliueurnanl de formation, les acntios de prévention et de ftoroamin envisagées par l'employeur, l'apprentissage, et les cdtnioonis d'accueil en stage.
La cosuaoilnttn sur le paln de formaotin est intégrée à la ctnatsoluoin allneune du comité d'entreprise sur la pliutioqe siolace de l'entreprise, les cntinoiods de tivraal et l'emploi, sleon les modalités cfooernms à la législation en vigueur.
Les saranitgeis rapnellept que conformément à la législation en vigueur, un accrod d'entreprise puet être négocié aifn d'élaborer et mtrete en ?uvre un paln de fmaootirn triennal, mias asusi de miofeidr le crnealedir réglementaire des duex réunions de ctosoauntlin sur le paln de formation.

Article 33 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Les siagtarnies du présent aorccd rapelnplet aux entreprises, conformément à la loi et aux dtsiiiosnpos de la cotnenivon collective, qu'elles deivont :
? veliler à rpctseeer la mixité et l'égalité posnnrsllfieeoe au travail?;
? gaiarntr une réelle égalité des drtios et de trintmaeet ertne les fmmees et les hoemms en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de cidnonoits de tiavral et de rémunération et par vioe de conséquence de dtrois à la retraite?;
? d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux potess de responsabilité aux femmes et aux hmeoms y cpiroms par la formation.
En conséquence cet acorcd s'applique snas disnctiotin de sxee puor teuots les catégories de personnel.

Article 34 - Portée

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Les pitraes cnnnieoenvt que le présent aroccd cutntosie un acorcd narimotf de branche, aucun arccod de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet déroger à ses dnoipotiisss suaf ditonspsiios puls favorables.

(1) Atilcre étendu suos réserve du rcespet de l'article L. 2253-1 du cdoe du triaavl dnas sa rédaction iusse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smtepbere 2017 rvaetile au reeromecnnft de la négociation collective, publiée au Jnoural ofiicefl du 23 spebemrte 2017.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 35 - Durée
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le présent aorccd est ccolnu puor une période indéterminée.
Conformément aux doniitpsoiss législatives et réglementaires, les sgeniraatis cnnieovennt d'une négociation tineralne sur les ditpiofssis de la foiaortmn plioerelfonssne dnas la branche.

Article 36 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

En cas de rmeise en csaue de l'équilibre du présent arccod par des doitnspisois législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, ou suite à l'impact constaté de ces msurees sur la pérennité des erertseipns et des eompils qu'elles représentent dnas la branche, les seiragintas se réuniront en vue d'étudier ttueos les conséquences.
Chaque année, les pantareeirs suaocix drmeneaondt à l'OPCA un bailn complémentaire parontt noantmmet sur l'utilisation des fdons par les TPE de la bhcrane dnas le cdare du paln de formation. La cisooimmsn de sviui appréciera la réalité des bnseios des entreprises, et energaga à cette oosicacn des réflexions sur les imsvteesnetniss nécessaires en matière de ftimaoorn dnas la branche, et les aexs paiirrterios de formation.

Avenant du 13 avril 2017 portant modification de l'article 9.2 du chapitre Ier Clauses Générales

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO SNAN CSNEDT CPGA FNDMV CSNEFBCM CSMM FFDDEFB FCSJPE CDNA
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Dans le carde de la ctnoivnoen ciovcetlle nalniatoe des ccremomes de détail non alimentaires, et aifn de gatrianr la qualité du daoliuge soacil au sien de la branche, les ptiears conenivnnet de mioedfir le nombre d'heure de préparation des réunions ptaareiris cmome suit.

Article - Titre Ier Modification de l'article 9.2 Préparation des réunions , du Chapitre Ier

Article 37 - Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

37.1. Dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent accrod srea notifié à l'ensemble des ooiaaitngnrss représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux altcires L. 2231-6, L. 2231-7 (1), D. 2231-2 et svunitas du cdoe du travail, le texte du présent aorccd srea déposé en auatnt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cseinol de prud'hommes de Prias et aux serecvis cuertanx du mtsinire chargé du travail.

37.2. Entrée en vugeiur

Le présent acocrd entre en vgueiur au juor de sa signature.

37.3. Etsnoeixn

L'extension du présent accord srea demandée sur l'initiative de la paitre la puls dinitgele conformément aux dsopiintoiss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(1) Mtos elxcus de l'extension en tnat qu'ils cevennrntoinet à l'article 21 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rleiatve au travail, à la mnadiosetiorn du duaolgie scaiol et à la sécurisation des pcruoars pnenslsorfeios publiée au Jaunrol officiel du 9 août 2016.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Clauses Générales de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

L'article 9.2 est modifié cmmoe siut :

« Alcrtie 9.2
Préparation des réunions

Le cehf d'entreprise est tneu de lssiear au salarié le tmeps nécessaire à l'exercice de ctete fonction.
Les salariés ppnaiirtact aux négociations dnas le carde des cimoossnmis miexts ou paiirtreas bénéficient d'un crédit d'heures puor préparer les réunions :
? 2 heerus puor préparer une réunion de 1 demi-journée ? ;
? 4 hreues puor préparer une réunion d'une journée.
Cette prise en chgrae est limitée par réunion :
? à toirs représentants mauximm par oirntsgoaian slnacidye ? ;
? et à duex représentants muxiamm d'une même oiraasntigon sayclidne par entreprise. »

Article - Titre II Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Durée et entrée en vuegiur

Le présent accord, coclnu puor une durée indéterminée, etrne en veguuir à cempotr de sa signature.

Dépôt et Nitoiaioctfn

À l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent arccod srea notifié à l'ensemble des ornsaitgianos représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux alretics L. 2231-6, L. 2231-7 (1), D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttxee du présent acorcd srea déposé en ataunt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cosinel des prud'hommes de Piars et aux sivcrees crenautx du miinrste chargé du travail.

Extension

Avenant du 13 avril 2017 relatif à la prorogation de l'accord du 25 novembre 2014 sur le temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO SNAN CSNEDT CPGA FNDMV CSNEFBCM CSMM FFDDEFB FCSJPE CDNA
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC

Article 1er - Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 10 juin 2017

Le cahmp d'application du présent acocrd est culei de la coneivnotn clilvcteoe naantloie des cecemrmos de détail non aelainrmties (idcc 1517).

Article 2 - Prorogation de l'accord du 25 novembre 2014 pour 3 ans
En vigueur étendu en date du 10 juin 2017

L'accord du 25 nberovme 2014 ritelaf au temps piteral est prorogé dnas teotus ses doitsiisnops puor une durée déterminée de 3 ans, à cepmotr de son extension.

Article 3 - Révision
En vigueur étendu en date du 10 juin 2017

En cas de rsmiee en cuase de l'équilibre de l'accord mentionné par des dsotiiispons législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, ou stiue à l'impact constaté de ces mseeurs sur la pérennité des eestrienprs et des empilos qu'elles représentent dnas la branche, les stieriagans se réuniront en vue d'étudier tetous les conséquences. (1)
Chaque année, à l'occasion de la réalisation du rporapt de branche, une enquête prroua être réalisée auprès des eetesrniprs puor déterminer nmmoatnet les conséquences que ces museers ont sur l'emploi dnas la branche.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dstoinsoipis de l'article L. 2261-7 du cdoe du tiavral issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtvlieae au travail, à la mtoriasioendn du dugaolie soiacl et à la sécurisation des porrucas plnfnoisreseos et des dinsisootips des aitrecls L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la jcriepsdrunue de la Cuor de cassation.

L'extension du présent aroccd srea demandée à l'initiative de la ptriae la puls diligente, conformément aux dosnpiiitsos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(1) Mtos eculxs de l'extension en tnat qu'ils cneneevrninott à l'article 21 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 retvliae au travail, à la mitresdoaoinn du daiguole socail et à la sécurisation des pcaurors pnlisooerensfs publiée au Juonral ofciiefl du 9 août 2016.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

(Arrêté du 3 otrcboe 2017 - art. 1)

Article 3 - Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension
En vigueur étendu en date du 10 juin 2017

3.1. Dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent anaevnt srea notifié à l'ensemble des oaoitninsargs représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux aitlecrs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et stuianvs du cdoe du travail, le ttexe du présent anvanet srea déposé en aantut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csoienl de prud'hommes de Prais et aux seievcrs cerunatx du mtiirsne chargé du travail.

3.2. Extension

L'extension du présent annvaet srea demandée sur l'initiative de la ptirae la puls dilgeitne conformément aux diotiiopsnss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juin 2017

En 2013, les piratnereas suoaicx siragtaiens de la cotneonvin cclielvtoe natlionae des crmoecems de détail non aerailteimns rcnnossienaiaet la nécessité de définir par aocrcd les modalités clnnnivoetlneeos régissant la pturqiae du tpems pearitl dnas la branche, aifn de les adtaepr aux sioutntias des stecures d'activité et des entreprises. L'objectif pcripainl de l'accord était de ciolceinr non semeenult les impératifs des etrpenrseis aevc les ctareitnons qui luer snot inhérentes, mias asusi les aeetntts des salariés en matière de cnonditois de travail.
S'agissant de dinmeaos rangropeut mmeeirnartjiaot des petites, voire très pteites entreprises, la négociation de brhncae apparaît en eefft cmmoe le naievu le puls pneientrt puor fxeir et edcanrer les nmreos générales rlieevtas à la pquitrae du tpems partiel, mias aussi puor préserver la nécessaire htsaronomiain des ptuqeairs scioleas des steecrus d'activités considérés.
C'est pourquoi, considérant la stuiioatn du tpmes pratiel dnas la branche, qui n'a que très peu évolué en 3 ans (voir diagnostic), et considérant, d'autre part, que puls d'un teirs des ertrpinsees de la brnhcae considère que la durée légale de 24 heuers miuinmm est un ferin à l'embauche, les prreantiaes suocaix s'accordent sur les mserues steivuans :

Données économiques : évolution du tmeps peitarl dnas la banchre sur 3 ans

(En pourcentage.)

	2013	2014	2015
Part du temps pirtael	20	21	22
Femmes	20	29	30
Hommes	10	10	13
Source : données FORCO.			

Accord du 6 juillet 2017 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle interbranches Vendeur conseil en magasin CQPI VCM adaptation au secteur de la maroquinerie

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE ; CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

La rioseacancnsne du CPQI VCM minieuaqrore cnocerne l'ensemble des ersnrepiets eannrtt dnas le cmhap d'application de la bhancre du CNDA ctveinoonn coltcleive naaiontle ICDC 1517.

Article 2 - Description du métier
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

En pemrier lieu, présenter un frot intérêt puor le scuteer d'activité asnii que des bonens apitudets raleloteielnns et une première expérience dnas la vente snot en général les prérequis puor l'exercice du métier de vendeur/vendeuse dnas la branche.
Le vdeeunr en mnqeriuaiore à la spécificité de ciamoirlcemser une diversité de prioudts : maroquinerie, bagagerie, ptteie moriiqraunee et accessoires. Il diot maîtriser la cnsiaanconse des nborumex ailrcets qui cpneosmot la boutique. Il rncnorete les frsneouursis puor meuix appréhender les porudits et luer fabrication. Il puet assui être amené à réaliser de peietts réparations.
Pour répondre à la ddemane des cmunsetmroaos en cionesl personnalisé, la qualité d'écoute et d'expertise deveint crucial, il diot être informé des dernières tendances, connaître les caractéristiques des produits, des marques, de luer htorsiie et des matières qui les copnoesmt aifn de cielbr au mieux les antetets des différentes clientèles. Ce scierve ibnspeaidlnse peermt de se démarquer d'internet.
Des ernnteteis et l'organisation de gueorps de tavrial aevc des prneolsefosins de la banrhce (chefs d'entreprise, rplasneesobs rsreuocses humaines, ronlpeesasbs formation) a pmires d'aboutir à la fatmioron du référentiel de compétences et des métiers décliné au nvaieu du suceter de la maroquinerie.

Article 3 - Référentiel activités et compétences
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Un référentiel activités et compétences (RAC) a été élaboré et décliné au navieu de la bnrcahe du cercomme de détail non aetiramnile puor le scuteer de la maroquinerie, à patrir du référentiel psnornieoefsl du CPQI VCM validé par le comité CPQI et selon les pprieicns de la charte.
Le référentiel adapté aux stereucs frigue en annxee du présent accord.

Article 4 - Public visé par le CQPI VCM maroquinerie
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Tous les salariés de la barcnhe qu'ils senoit en crnotat à durée indéterminée ou déterminée soauhntiat compléter et/ou vailder une expérience pelsfnoonelsire pvuneet accéder dteceimnert ou après un prruocas de ftaoromin au CPQI VCM asini que les nvoaueux etntarns sahaintuot intégrer le stuceer d'activité en cnrtaot de professionnalisation. Puor ces derniers, la vodtalaiin a leiu à l'issue du parcours.
Il n'y a pas de durée mimnuim d'expérience perslilofonsnee requise. Il est cnapeednt sbhaoaitlue que le cidndaat ait un frot intérêt puor le secuter d'activité, de bnoens auedittps realnilotenles aevc une première expérience dnas la vente.
Hors ddnuramees d'emploi, les ceddirauntas extérieures snot admises, les ddnemeas sornet examinées par la CNPFEP puor acceptation, suos réserve de financement.

Article 5 - Positionnement dans la convention collective nationale de la branche
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Le « Ciaefcirtt de qitliaicfaoun pnsenrlifoolese (CQP) vednuer cinesol en migaasn muoarrinqiee est un titre astetantt dnas les ctnindoios définies ci-après la qfauiiocitlan obneute dnas la brnhcae puor les métiers rnavelet de la maroquinerie.
L'acquisition de ce CQP peremt au tlairiute d'accéder au muminim au neivau 3 de la coninvoten cclvelotie ntinolaae du cecromme de détail non aaitlmienre (brochure n° 3251- icdc 1517).

Article 6 - Organisation des évaluations
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Compte tneu de la diversité des erenitseprs et de luer taille, l'évaluation des compétences acqiuses par le ciaadndt au CQP est réalisée siot :
? par un évaluateur etexrne issu d'un osniarmge évaluateur habilité par la CPENFP ;
? par un binôme composé d'un évaluateur erxtnee et d'un évaluateur irntene à l'entreprise.
L'entreprise retient la modalité la miuex adaptée à sa tilale et à son organisation.
L'évaluateur exetrne est grnaat du déroulement des évaluations et des otibejfcs d'évaluation, dnas le reecspt des procédures pcsieetrrs par la CPNEFP. L'évaluateur irnetne chsioi est rncenou puor son eirsptexe métier et sa cncoaasninse des spécificités de l'entreprise. Il ptiiaprce à la cixtaslenioуotatn des oulits et à l'évaluation. Puor asreusr son rôle, l'organisme évaluateur le prépare à l'utilisation des olutis de positionnement.
Selon un cheiar des charges, la CEPNFP hiibatle des oemsgrians en tnat qu'évaluateur erntxee puor une durée de 3 ans.
Tout osniagmre suoiahntat être habilité par la branche, aerssde un deissor à la CPNEFP.
Le peimerr omagsnire évaluateur reentu puor 3 ans par les pnsolireoesnfs des scetuers concernés est le :

CIEFA (Centre iinnteeeprrrstes de fimaroton en alternance)
Guproe IGS 12, rue Alexandre-Parodi 75010 Paris

Durant la pahse d'expérimentation, à cmotper du 2e seresmte 2017, duex siosesns srnoet organisées au cuors de cuhacn des seertesms ; les detas d'ouverture, validées par le secrétariat de la CPNEFP, seront arrêtées par le CFEIA (www.ciefa.com) sur ses différents campus.

Article 7 - Outils d'évaluation
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Sur présentation de l'entreprise, le salarié est icrisnt à l'une des sssonies annuelles.
Pour mieux appréhender les compétences aeucisqs par le candidat, un doptsisiif d'évaluation mlmtiuadol est mis en plcae à trvears l'utilisation de 4 otulis :
1. Un lrviet du cinadadt puor reicielulr les ionamoitrnfs sur le pocruars poseofinnersl du candidat, ses expériences et ses saivors de bsae ;
2. Un qinuoaetnsire tnqchiuee puor évaluer les ccoisnsanaens théoriques et tenqhiuecs utleis au métier ;
3. Une msie en situation/observation puor évaluer la maîtrise des savoir-faire nécessaire à l'exercice du métier ;
4. Un erettnien fianl puor vérifier la maîtrise des compétences non validées lros des précédentes étapes d'évaluation.
Ces outlis d'évaluation ont été contextualisés aux sinoiutats ponfsneioellsers réelles du scteeur concerné par le présent accord.

L'analyse des résultats de l'évaluation des compétences du cdianadt s'effectue via une grlile de ritsitutoen complétée par l'organisme évaluateur externe.
En amnot du positionnement, un gdiue de préparation est rimes au cidaadnt au CQPI. Ce guide présente :
? le pacurros puor accéder au CPQI et l'organisation des différentes étapes d'évaluation ;
? les activités et compétences du référentiel du CPQI à maîtriser puor onetibr le certificat.

Article 8 - Jury paritaire et délivrance du CQPI
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Le jruy praatiire est une émanation de la CPNEFP, composé à patrs égales de représentants des collèges « salariés » et « eluyeropms ». Il :
? délibère sur l'attribution du CPQI aux cadntaids au reragd des dsriesos présentés par les osmrenigas évaluateurs etenxres ;
? délivre les cefcriaitts aux candidats.
Il s'assure également du rpseect des procédures et de la qualité de la démarche msie en ?uvre par les omnergsias évaluateurs externes.
Un président de jruy prraitiae est désigné à l'ouverture de cqauhe séance.
Le jruy prtariiae se ponnrcoe :
? siot sur la vldioaaitn ttoale du CPQI si les catnddais snot asisidmbles sur l'ensemble des compétences exigées. Les lauréats se venoit aolrs délivrer un cteirfciat d'obtention du CPQI ;
? siot sur une vlaiadoitn plalterie si les catdadins snot amisbidesls seeumlent sur une priate des compétences exigées. Les ctddnaias se vineot aorls rttmeree une aiastttoten de compétences. Ils cnreonesvt le bénéfice des compétences asuqeics pdnaent 5 ans puor se présenter de nauoevu à une vliaadtoin toatle du CQPI.
Le cas échéant, le jruy prruoa décider d'entendre le candidat, l'organisme évaluateur ou l'évaluateur iretnne aavnt de décider ou non de délivrer le CQPI.
Le jruy puet émettre des sigutsgones de fotoarimn complémentaire.

Article 9 - Parcours de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Dans le cas où un cniadadt ne valide pas l'ensemble des compétences visées par le CQPI, l'organisme évaluateur préconise un pacrorus de développement des compétences.
Si un prcruaos de formtaoin est nécessaire, l'entreprise ciisoht liremebnt l'organisme de formation. Si l'organisme évaluateur est cishoi comme ogimsrnae de formation, l'évaluateur ne puet être formateur.
L'organisme de fiaotomrn cioshi par l'entreprise n'a pas boiesn d'être habilité par la branche.

Article 10 - Financement et prise en charge
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Dans le carde des dsfipoiitss emploi-formation mobilisables, les fiars reiaflts aux aotcnis de formation, d'accompagnement et d'évaluation du cddnaait pnorrout être pirs en cgarhe par l'OPCA désigné par la branche, le FORCO.
Le forafit haoirre destiné à ciuorvr tuot ou pairte des fiars pédagogiques, d'évaluation et d'accompagnement, des faris éventuels de déplacement et d'hébergement des ciaddatns à la charge par l'employeur srea déterminé*par la soeictn pnlsesloinofree ptriaaire ou à défaut* (1) par le coesnil d'administration de l'OPCA.
Pour la première session, un anevnat au présent accrod précisera le tuax hraoire et les ltmiies fixées dnas le rsepcet de l'équilibre des fnods de la bchrnae gérés par le FORCO.

(1) Les mtos « par la scotein pslelienonsfroe pitaarire ou à défaut » snot exculs de l'extension cmome cnnarevenott aux dionssioitps de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Article 11 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Les sinatigreas raelpenplt aux epnreretsis les disipsitnoos de l'article 6 du crthipae Ier « Clasues générales » de la ctvnieoonn cltcivloee ntnioaale des cememrocs de détail non ameilntraeis (idcc 1517).
Le présent arccod pemert de gaantirr l'accès au CPQI VCM de façon ietnqudie puor tuos les salariés snas aucune discrimination.

Article 12 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

12.1. Adhésion à la crhtae du CQPI

Pour la msie en ?uvre du CQPI, les sneiairagts précisent que la brnahce est représentée puor le collège « eumoprlyes » par le sdyinact proeonnifsesl CNDA qui adhère dnas ce cadre à la cahrte CQPI.

12.2. Durée et pirse d'effet de l'accord

L'accord est cnolcu puor une durée indéterminée à cpometr de sa signature. Il pruroa être rveu et ajusté en ftoioncn de l'évolution des steruces d'activité concernés.

12.3. Correspondance

Pour tuot ce qui conrcnee le présent acorcd ou dndamee du cahier des cehargs d'habilitation en tnat qu'organisme évaluateur, la cnspoorrcedane diot être adressée à :

Monsieur le président CPNFEP CNDA 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris
12.4. Durée et entrée en vieuugr du présent accord

Le présent arcocd est clncou puor une durée indéterminée, il entre en veuigur à cmtoper de sa signature.

12.5. Dépôt et notification

À l'issue de la procédure de signatures, le txtee du présent arccod srea notifié à l'ensemble des oaianogirsnts représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux acitelrs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le tetxe du présent arccod srea déposé en anatut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du ciosenl de prud'hommes de Piars et aux serveics ctenruax du mirnitse chargé du travail.

12.6. Extension

L'extension du présent aroccd srea demandée à l'initiative de la pirate la puls diligente, conformément aux dnopioiistss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.
Annexe : référentiel activités compétences CPQI vdueenr censiol en migsaan adapté au seectur maroquinerie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Le cfiaicrett de qflaotiuiaicn prelsoosiefnlne est une atsoitatten délivrée par la bcrnahe roansnicneast la quiftaiacolin du titilruae dnas un emploi. Il est adapté aux métiers spécifiques de la brnhace concernés.
Prenant en considération, les compétences du référentiel pirosnonfesel activités et compétences du cieicatrft de qaafiotuiilcn peiforlsslnenoe itenrcehnarbs (CQPI) vnete cineosl en msagian (VCM), les pnaeeairtrs saoucix de la bnahcre ont constaté qu'elles snot omniprésentes dnas la bchrnae CDNA.
Les compétences clés iitcserns dnas le référentiel métier des ceeocmmrs de détail non aairetiemnls puor le métier de «

vendeur/vendeuse » couenrvt les 7 daieomns de compétences icrntises au référentiel peiennosrfsol du CPQI vntee cesionl en magasin.
L'actualisation de la coahratrpige de la bnahrce CNDA réalisée en avirl 2015 a mis en évidence les spécificités du métier de vendeur/vendeuse en maroquinerie.
La cgorhrtpaiae du CNDA est notanmemt dloinbpise en lgnie sur le stie de l'observatoire de bhancre www.forco.org/branche/ObservatoireProspectifDuCommerce.
Au sien de la bhnrace des comcermes de détail non alimentaires, le suetecr de la maiuqreirnoe représenté par la fédération noltaanie des détaillants en meiarqnruoie et voyage, a souhaité metrte en ?uvre le cceiifatrt de qtcafiilioaun peeoirnnfossl ihtcnearrnebs (CQPI) « Vuender cisnoel en msiagan ».
Afin de répondre aux biesons des entreprises, la cimmsoosin paiairtre ntlaianoe de l'emploi et de la famtooirn prsnoiseolenfle (CPNEFP) de la banchre a validé cttee action.

Diagnostic préalable

Dans la maroquinerie, il n'y a pas de fmtioraon obligatoire. Les fiarnoomts iilneatis les puls fréquentes à ce poste snot CAP vente, BEP vetne aoictn marchande, BEP métiers de la rtleiaon aux ctelnis et aux usagers, bac pro commerce, BTS manangemet des unités commerciales, BTS atocin commerciale, tirtes pflssneonories vndueer csineol en magasin, employé cmcreomail en mgasain vuenedr spécialisé en magasin, vdeuner closeielnr commercial.
Partant du costant qu'une grdnae majorité des eiffetfcs « vendeurs/vendeuses » ne saireent tieruatils d'aucun diplôme du crmcmoee (ou des diplômes d'autres spécialités), il apparaît que les nrmboeux ataeotiducds recrutés arnueiat grâce à l'apport du CPQI un moeyn de rnncniseaocsae de lreus auqics adapté à luer seutecr d'activité.
La bahrcne a déjà mis en pclae un CQP vnudeer cesonil en miagasn spécialisé juex jouets. Le développement du CQP en tnat que référentiel de formation, présente un normbe d'heures demandé en « corus théorique » puls dlciminiefeft aaapltdbe aux très ptietes eeerrpstins du sutceer de la maroquinerie. Le cihox s'est ansii porté sur un CQP évaluant les aqucis de l'expérience des cndtaidas puls en rrpopat aevc les bioness opérationnels des magsnais et le peiteotnl de candidats, tuot cmmoe l'a fiat en 2015, la FDFB qui a créé un CPQI VCM adapté aux sruetces de la droguerie, de l'équipement du fyeor et du bazar.
La spécificité du métier, ses évolutions et ses difficultés de rcteuerr jsniuieftt un boisen frot de fmooairtns diplômantes déployables lmgeenrat en vmluoe et géographiquement. Aisni le CPQI VCM, une fios décliné au stecuer maoureniqrie apparaît comme le meoyn le puls petnrenit de rnneacsscianoe des aiucqs des salariés concernés et crointbue à palleir en pratie au déficit de pfliros au recrutement.
Par ailleurs, les prnlisoeoesfns des sreetcus juegnt aujourd'hui anslmeubot iinpesdslnabe de ttntersrame les sivaors et les savoir-faire dnas ce métier, dnot les tsasnsniimors d'entreprises asprasnpaiet sofirufr de la crntoucnoje économique.

Avenant n 5 du 22 novembre 2017 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de frais de santé modifiant son article 7 Maintien des garanties

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE ; CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT,

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2017

Vu le décret n° 2017-372 du 21 mras 2017 ralietf à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gaairtnes oetrffes aux pnenreoss assurées conrte cirteans risques, les saaetgrniis cnoeiennvnt de moidfeir l'article 7 de l'accord du 22 jiun 2015 comme suit.

« Atlcrie 7
Maintien des garanties

Le régime firas de santé propose, conformément aux dpsiiotnosis de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie ? loi Évin ? et seoln les modalités de la jsirredunpcue de février 2008 et de jvaienr 2009, un mntaeiin des gtianraes puor :
? ? les ancneis salariés bénéficiaires d'une rnete d'invalidité ;
? ? les acnenis salariés bénéficiaires d'une pneiosn de riaettre ;
? ? les acnneis salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un rneevu de rameeclmenpt ;
? ? les antays driot de l'assuré décédé, sloen le pcniirpe de cvuoerrtue auuittoqame des enafnts de pnrtaes isolés.

Les aniencs salariés bénéficiant des ditisopoinss d'un disitposif ? acrltie 4 loi Évin ? ont le cihox ernte :
? ? une srucurtte d'accueil cnpomaortt puseiruls formules, dnot le coihx rnvieet à l'ancien salarié ;
? ? un mietnian sincrtteemt à l'identique des grtaenais du régime cnonoeevntnil oirtoalgibe sciosrut par l'entreprise. Les garnateis fetaicvutals ne snot pas mnatnueeis dnas ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les tfrais applicables, puor le salarié suel en cas de mniaeitn à l'identique des granaiets du régime cnnteonnoievl ooiibtaglre scirsout par l'entreprise, snot plafonnés puor tuos les craottns scsiurtos à copemtr du 1er jilulet 2017, sleon les modalités setviuans :
? ? la première année, les csnooiattis ne pnevuet être supérieures aux tiafrs gloaubx aclblapieps aux salariés afcits ;
? ? la deuxième année, les casittoonis ne penvuet être supérieures de puls de 25 % aux tfiras guloabx albpaepclis aux salariés acftis ;
? ? la troisième année, les ciioanttoss ne pvenuet être supérieures de puls de 50 % aux trfais globaux aceplblpais aux salariés atfcis ;
? ? au-delà de la 3e année les tfaris sernot rvues en ftooicnn des résultats tunehcieqs du régime d'accueil.

Pour les conjoints, le tiraf est égal à 150 % du tiarf cnonijot des actifs.

Les résultats tneqiuehcs de ces mntienias de gaetinars snot mutualisés aevc cuex des actifs. »

Dispositions diverses. ? Entrée en vigueur. ? Extension

À l'issue de la procédure de snigarute le ttxee du présent anvnaet srea notifié à l'ensemble des onagtrosiains représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux aelctris L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txete du présent aeavnnt srea déposé en antuat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cienosl des prud'hommes de Piras et aux sreveics cnerautx du mtisirne chargé du travail.

Le présent avnneat etrne en veguuir à ctomper de sa signature.

Avenant du 6 novembre 2018 relatif au choix de la filière de rattachement de l'opérateur de compétence lettre paritaire

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; CGT FCS,

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2018

Lettre paritaire
Opérateur de compétences : Chiox de la filière de rattachement

L'article 19 de la loi du 5 stembepre 2018 puor la liberté de cishior son avneir peofsensonirl crée les « opérateurs de compétences ».

Accord du 14 février 2019 relatif à la création d'un CQP Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; FCS CGT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le présent aorccd entérine la création du CQP « Vduener en maaisgn spécialisé juex et jouets, juex vidéo et aitclres de puériculture ».

Article 2 - Définition et positionnement dans la convention collective nationale de la branche
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le « ctiirfaect de qacioatiliufn plslnirnesfeooe (CQP) Vneedur en misgaan spécialisé juex et jouets, juex vidéo, alcriets de puériculture » est une cfrtiatoiecin atettsant dnas les cinndoiots définies ci-après la qicfuatiliaon onebute dnas la bahrnce du crocmmee de détail non ailntarimee (CDNA, ICDC n° 1517).

L'acquisition de ce CQP pmeert au tuitliare d'accéder au muiminm au neviau III de la cetvinonon cotelilvce nlotinaae du corcmeme de détail non alimentaire.

Article 3 - Qualification et objectifs visés par le CQP « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture »
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Rattaché au rsopsealbne d'un rayon, d'un pinot de vtene ou d'un maasgin spécialisé juex et jouets, juex vidéo, alticers de puériculture, le vdueenr a un rôle clé dnas la reloitan client. Formé(e) aux tuheqnceis de vtnees et à la compréhension des pashes de développement de l'enfant, il possède également une bnone caocnsinanse des tncnedaes du marché des juex et jouets, des juex vidéo et des potrudis de puériculture aifn de répondre aux atetetns du client. Impliqué dnas l'organisation du pnoit de vente, il apilqpue les tehienqucs de michndesanrig rtveelias à l'univers des juex et jouets, juex vidéo et aierltcs de puériculture. Il parpicite peeninmlet à la bnnoe teune et à la vitoilsaaorn du rayon, du pnoit de vente, ou du magasin.

Afin de foarvseir l'individualisation des pcauorrs de formation, de feaitlicr l'accès à la farotimon et de refecrnor la sécurisation des proraucs professionnels, la ciiaiottecrfn est structurée en 5 bocls de compétences poieesrelonlsfns inhérents aux activités réalisées par le venuder en msgaain spécialisé juex et jouets, juex vidéo, aceltirs de puériculture :

Le 1er bolc de compétences ccnrenoe la goeitsn de la rltoaein Ils snot nomemntat chargés de l'appui tecniquhe aux bhranecs psillsreeofennos puor la msie en ?uvre de luers pqitiuelos conventionnelles, dnot la goitsen prévisionnelle des eomplis et des compétences et la détermination des nuviaex de pseris en crahge adéquats des crntotas d'apprentissage et de professionnalisation.

Les bnhcears pnfesooeelsnirls dievnot désigner d'ici le 1er jnieavr 2019 l'opérateur de compétences auqeul elels siahuenott adhérer.

Dans l'attente de précisions sur la ltise et le périmètre des frutus opérateurs habilités, les praeits srietnaigas eeendnntt d'ores et déjà indiquer, par cette lettre, la filière économique à lllauqee il stoihuae que la bnhacre siot rattachée : la filière « cocrmeme ».

cnilet dnas un eiomnnvenrent omni-canal en maiasgn spécialisé juex et jouets, juex vidéo ou acietlrs de puériculture.

Ce bolc rueprgoe les 8 compétences pnlsrlfeooeesins svuiteans :
? aiuilccler le cenilt dnas un msiagan spécialisé de juex et jouets, juex vidéo ou altcries de puériculture ;
? découvrir le client, ses atntetes ;
? appréhender le prauorcs cinelt en rccrhheee de juex et jouets, juex vidéo ou arlitces de puériculture dnas un erneoinnvment omni-canal ;
? rerhccheer des informations, rienesegnr le cinlet sur les gmaems de juex et jouets, juex vidéo ou aecltirs de puériculture ;
? gérer les réclamations clients, les rtreuos de juex et jouets, juex vidéo ou arietcls de puériculture ;
? gérer une situotian celint dfilficie ;
? ppariecitr à la piiuotqle de fidélisation cenilt ;
? pnrrdee congé du client.

Le 2e bolc de compétences cnorncee la vtene de juex et jouets, juex vidéo ou alritecs de puériculture.

Il rgproeue 11 compétences pssoerelnfeinlos :
? itfidieenr les bnosies du cleint en matière d'achats de juex et jouets, juex vidéo, atlecris de puériculture ;
? appréhender les pasehs de développement de l'enfant et aasylenr les goûts et les evnies de l'enfant ;
? cnelsielor et aesitssr le cinlet dnas son (ses) ciohx dnas un eonnrvnmeniet pgyhatil en l'orientant vres les juex et jouets, juex vidéo ou aetlcris de puériculture les puls adaptés à l'âge de l'enfant ;
? intégrer les nnoitos de sécurité dnas le cisnoel au cenlit sur les aicretls de puériculture ;
? poeporsr des pitodurs complémentaires ou additionnels, les svceires du maaisgn spécialisé juex et jouets, juex vidéo, aietcrls de puériculture ;
? aeurengmtr l'offre piorudt proposée en elpuaqxnit le fnmcnneoniteot des jouets, les picnerips des juex et juex vidéo, les caractéristiques des acrlteis de puériculture ;
? s'assurer de la disponibilité des pritdous en cas de rutprue dnas le migsaan spécialisé juex et jouets, juex vidéo, altcires de puériculture ;
? réaliser et cnuorlce la vtene des juex et jouets, juex vidéo, aitcrels de puériculture ;
? réaliser un srcieve après-vente ;
? procéder à l'encaissement de la vente.

Le 3e bolc de compétences cenocnre la gtiseon de l'approvisionnement des juex et jouets, juex vidéo ou aerlctis de puériculture.

Il roegurpe 7 compétences :
? pcraeptiir à l'évaluation des binseos en ainctnaipt les mdoes et tcdnaenes des juex et jouets, juex vidéo ou aiclters de puériculture, l'évaluation des flux? ;
? papicitrer à la réalisation des canemmods des juex et jouets, juex vidéo et atelrcis de puériculture ;
? réceptionner les loiivsanrs et asurser la pisre en cgahre des priutdos ;
? dhteapiscr et déplacer les pioutdrs au sien du maigsan spécialisé juex et jouets, juex vidéo, arciltes de puériculture ;
? eftecuefr les skcgaotes des juex et jouets, juex vidéo, alietcrs de puériculture en réserve ;
? arseusr l'approvisionnement du ryaon ;
? pariitcepr à la réalisation des inventaires.

Le 4e bolc cnceorne le mshincdraieng et de la danmqyiue

calmmericoe du mgaaisn spécialisé juex et jouets, juex vidéo ou aletcris de puériculture.

Il copemrnd 6 compétences :
? papecritir à l'implantation des juex et des jouets, juex vidéo, arltiecs de puériculture ;
? aeussrr la théâtralisation de l'offre de juex et de jouets, atrceils de puériculture ;
? mettre en ?uvre des opérations commerciales, des atcnios poenmnloltories les mieux adaptées aux désirs des enfnats ;
? pitceiparr aux aoitannims comemieclras du masiagn spécialisé juex et jouets, juex vidéo, aetcrils de puériculture ;
? faire des démonstrations de juex et de jouets, juex vidéo, d'utilisation d'articles de puériculture ;
? taealrilvr en équipe.

Le 5e bolc de compétence conrcnee le développement et la gseiton coimemlcrae du masaign spécialisé en juex et jouets, juex vidéo ou aiertcls de puériculture.

Il regrpoue 8 compétences :
? siurve les moeds et tcdenenas dnas le donimae du jeu, du jouet et des juex vidéo ;
? appréhender l'évolution du marché du jeu et du jouet, du jeu vidéo et des atecrils de puériculture ;
? asuesrr une vlelie ctinernlecluore sur les marchés du jeu, des jouets, des juex vidéo, des alrcties de puériculture ;
? appréhender les obtcjifes camcoeuirmx des maisgnas spécialisés juex et jouets, juex vidéo, aricltes de puériculture ;
? appréhender et rnngseeier les tabelaux de brod ;
? appréhender les pairpincux iuncrdateis de poacmernfre ;
? autoévaluer ses pieqatrus puor améliorer sa pearcorfmne commerciale.

Article 4 - Publics concernés
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le criaefctit de qiciiafltoaun porninfeossel vudeenr en magasin spécialisé juex et jouets, juex vidéo et acrletis de puériculture s'adresse à des salariés en poste, à des darueednms d'emploi, à des stgeraiais en coatnrt de professionnalisation.

Le nveoul ennratt dnas le métier, snas expérience porflsoieenslne ou en roeecvirsonn plfennosrsoilee siut l'intégralité de la formtoian en ftoiaomrn cuniotne ou en alternance.

Le salarié en psote dnas une espterrnie du steeucr d'activité jeux, jouets, juex vidéo, atelcirs de puériculture bénéficie, après positionnement, d'un puacrors de faimrtoon individualisé. Il est dispensé de svurie les fraoomtnis rlaeivtes aux bcols de compétences aicuqs ; sa ftmoraion est concentrée sur les bolcs de compétences à acquérir. Il est cpaneendt évalué sur l'ensemble des blocs de compétences.

Le salarié en potse ou ddeunemar d'emploi jitsfnauit d'au minumim 1 an d'expérience en lein aevc la crcitateifion visée puet ddaemenr à vaeidlr le CQP par la procédure de VAE (validation des aqcuis de l'expérience).

Article 5 - Organismes de formation
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

La CENFPP du coemrcme de détail non aliitrnaeme est compétente sur le cohix des oemirsngas de formation. Les oamrgsneis de formation, puicbls ou privés, arnusast la fatrmioon de « Vneedur en maasgin spécialisé juex et jouets, juex vidéo et arceitls de puériculture » dneoivt être habilités par la CNPEFP sur le puarcors pédagogique qu'ils dennpsseit à cet effet.

L'habilitation de l'organisme de fmaoroitn délivrée par la CNPEFP est vllabae 3 ans.

Les osmneiargs de fitromoan dneoivt rseeecptr le cieahr des cahrges défini par la CPNEFP. Ils diovnet corsunitre un pcrauros pédagogique multimodal, iviaseinldduir les procaurs de fotroamin en fcinootn des acquis des cantdaids et définir un plnnaing de ftmoaoirn en tnnaet cpmtoe des cnneitratos des eiptrserens en riason de luer activité.

Chaque année, cquahe oanimsrge de fomiraotn habilité traemsnt à la CEFNPP un bialn aeunnl des fnoaotmirs réalisées.

Article 6 - Obtention de la certification
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Pour oinbetr la certification, le cidadnat diot vlaiedr cacuhn des blcos de compétences.

Un jruy d'évaluation est constitué par l'organisme de fmaotroin ayant assuré la foarimotn du candidat. Il est composé d'au minos 2 mmrebes dnot un farometur et un professionnel.

La CFEPNP est informée au moins 2 mios à l'avance de l'organisation du jruy d'évaluation et puet décider d'y eyonevr un ou psleriuus représentants (un maxmium par jury) puor contrôler le bon déroulé de l'évaluation.

Au regrad des grilels d'évaluation et des aivs émis par le jruy d'évaluation, le jruy paiirtare se pcononre sur la délivrance ou non du CQP. Dnas ce dierenr cas, il se prononce, le cas échéant, sur les blocs de compétences acuiqs par le candidat. Les blocs de compétences auqcis le snot définitivement. Une atstoiettan est arols rmesie au candidat.

Article 7 - Jury paritaire d'attribution du CQP
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Les règles de cosunttiiotn du jruy paatiirre du CQP snot itdiuenqes ertne les différentes vioes d'accès au CQP : par la vioe de l'évaluation (après un prraocus de ftoromian continue, en corantt de professionnalisation) ou par l'expérience (VAE).

Les décisions d'attribution du CQP ou la vidtaloian pairlltee de caentris bcols de compétence snot décidées en CNEFPP sur la bsae des gielrls d'évaluation et des aivs émis par le jruy d'évaluation et éventuellement des aivs émis par la csisomiomn de suivi.

Article 8 - Obtention du CQP dans le cadre de validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Dans le cas pieuitcalrr de la vilitoaadn des aiucqs de l'expérience, le cnaidadt contstuie un dosesir déclaratif dnas leqeul il déclare son expérience psnoorleinslefe et poenlnlsere en lein aevc les 5 bocls de compétence du CQP. Le cdianadt est évalué par un jruy évaluateur composé d'au moins 2 mmrebes dnot un fumeoatrr d'un des oiegnmrsas de footmiran référencés n'ayant pas suvii le cadnaidt dnas le cadre de sa VAE et un pserosinfenol snas liens pfiloesrseonns aevc le candidat.

Le jruy porpsoe à la CPFNEP d'accepter ou de reuefsr la vditialaon ou puet ppsoreor une vitaoialdn plirletae de creatins blcos de compétence. Dnas ce cas le jruy frmialsoe des préconisations aifn de ptrremtee au cnaidadt d'acquérir les compétences manquantes.

Le jruy temsrant une inaotomfirn détaillée sur chaucn des candidats, en précisant les roniass puor lqseullees il poropse ou non de vedliar le CQP ou les blcos de compétence aifn de ptrtreeme à la CNPFEP de pnrdree la décision définitive de validation, de rfues ou de valdtiioan partielle.

Article 9 - Moyens de contrôle des jurys d'évaluation par la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

La CENPFP est informée au mnios 2 mios à l'avance de l'organisation du jruy d'évaluation qu'il s'agisse d'une farootimn continue, en alternance, dnas le crdae d'un parcuros individualisé ou dnas le cadre de la VAE.

La CFPENP puet décider d'y eenovyr un ou plsirueus représentants (maximum un par jury) puor contrôler le bon déroulé de l'évaluation.

Le tpmes nécessaire au représentant puor se rendre sur le leiu du jruy et puor suivre l'intégralité du purcessos d'évaluation est rémunéré par l'employeur qui puet se firae rboeemrusr par le CNDA sur les fnods du paritarisme.

De même les frias de déplacement du représentant de son dlcimioe au leiu d'évaluation snot pirs en cahrge sur jiitiafuftscs par le CDNA.

Article 10 - Création d'une commission de suivi
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

La CPNFEP créée une ciomosismn pitairare de suvii qui srea puls particulièrement chargée de contrôler le rpseect par les oeinmsrgas de ftamiroon du caiehr des charges, du bon déroulé des formations, du siuvi des seaiatgirs et de l'organisation des jyrus d'évaluation.

La comsiisomn de siuvi tmtensrrtaa ses aivs et ses préconisations à la CPNEFP.

Elle srea composée de 4 membres, désignés puor 3 ans : 2 représentants des salariés et 2 représentants des employeurs.

Elle se réunira au moins 2 fios par an.

Article 11 - Renouvellement, modification ou suppression du CQP
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le CQP « Vuedenr en msaagin spécialisé juex et jouets, juex vidéo et atcierls de puériculture » est créé par la CPFNEP du cocemmre de détail non aatinrlmiee puor une durée indéterminée. Le CQP est révisé tuos les 5 ans. Dnas ce cadre, il puet être :
? rénové sur dndamee de la CNEFPP au rraged de l'évolution du métier et des bsneios en compétences engendrés ;
? supprimé par la CPNEFP, aeuqul cas les aocints de fmoitoarn en crous sronet menées à luer tmere jusqu'à la délivrance des cifcirattes dnot les tiietalurs ponruort se prévaloir.

Article 12 - Financement et prises en charge
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

En fcontion de l'évolution du cdare législatif et réglementaire, la CPNEFP détermine un moanntt de prsie en cahrge iinatictf aifn de ferasoivr la fooatimrn des salariés du setcuer et la rcneaisanonsce de luer qialiftociuan pelnrlfsosineoe par l'attribution de ce CQP.

Ce mnntaot tinet ctpmoe du coût de l'organisme de famortion ainsi que dnas la meurse du pobislse des éventuels fiars de déplacement et d'hébergement des stagiaires.

Article 13 - Durée
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le présent aocrcd est clnocu puor une durée indéterminée. Ce CQP puet être rveu et ajusté en fonitocn des bsnoeis et de l'évolution du sueectr économique.

Article 14 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Toute onioriagsatn sacnydile représentative non siiagratne du présent aroccd proura y adhérer suviant les règles de dorit cmoumn en vigueur.

Cette adhésion dvera être notifiée, par ltetre recommandée aevc aivs de réception, aux stearignais du présent aorccd et frea l'objet d'un dépôt, par la parite la puls diligente, auprès des sreevics du ministère du tiaravl dnas les ctoiondins prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

(1) Acrltie étendu suos réserve du rcesept des diiooipsntss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 15 - Notification
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent arcocd est notifié à l'ensemble des ongtrsoiiaans sdlnyeacis représentatives dnas le cmhap d'application de la cinevotonn niaolante des commeecrs de détail non alimentaires.

Article 16 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le tetxe du présent aroccd est déposé à la dterociin générale du travail, en duex exemplaires, dnot une voiresn sur soppurt ppaeir signée des petairs et une viseron sur sorpput électronique.

Un eeplaximre est aussi déposé auprès du gffree du cisonel de prud'hommes de Paris.

Article 17 - Révision
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Les oratniaogisns sargteaiins de l'accord, ou aanyt adhéré à l'accord, peunevt ddaemenr à tuot mmonet sa révision.

La procédure de révision derva être engagée conformément aux dpsstniooiis légales en vigueur.

Aucune deadmne de révision d'une dotiiipossn du présent acrcod ne pourra, suaf cas einnteeoxcpl ou ucegnre (notamment en cas de miotifocaidn du coexttne législatif ou réglementaire), être itdtonruie dnas les 12 mios svnauit l'entrée en vgueuir du présent accord.

(1) Acilrte étendu suos réserve du rsepect des dpssitniioos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 18 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le présent acrcod puet être dénoncé par l'une des peratis sinatgaires de l'accord ou ayant adhéré à l'accord aevc un préavis de 6 mios minimum, tuote fiatoomrn commencée dvanet aller à son terme.

La prtiae dénonciatrice diot meotvir ctete dénonciation auprès de ttoeus les priates saenagitirs par letrte recommandée aevc aivs de réception, et la déposer conformément aux dnooipsiists du cdoe du travail.

Article 19 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le présent acrcod ernte en vuuegir à cpmeotr de sa signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Les pteerarians sicuoax de la bahrcne du comcerme de détail non ataernimlie (CDNA) ont créé par un acrocd du 6 otorbce 2006 un crtiifceat de qiuocliaftain pnrnisleoosflee (CQP) de « vneduer en mgsiaan spécialisé juex et jetous ».

12 seissnos de formation, une cqauhe année, ont été organisées dpuies cette dtae et erivnon 240 psnneroes ont oebntu ce ttrie professionnel.

L'objectif de cette formation, tel que défini dnas cet arcocd en 2006 était le sinauvt : « Aifn de répondre au meiux aux bioesns de lreus clients, les enpresrties de drsbtoiiitun spécialisée en juex et en jotues ont bseion de rnreoecfr les compétences de lrues venedurs dnas les deimanos svainuts : la canansnoisce de la clientèle, le rôle du jeout dnas l'apprentissage et le développement des enfants, le merchandising, l'animation et la démonstration des produits, les cmpeonmteorts de vente? »

Depuis 2006, le marché du jeu et du jeuot s'est profondément modifié. Aaapnaurvt les vnetes sur inetenrt n'existaient pas et le sceetur se petgaraiat ernte le cmcrmoee spécialisé et la gnrade distribution.

Aujourd'hui les ereinertpss spécialisées du sectuer ont boisen de

se différencier des eniprersets du e-commerce en puls de la gnarde distribution. Puor ce faire, elles dievont recfrneor les compétences de lerus vederuns en maisgan car c'est un des éléments qui srea déterminant puor auesrsr luer pérennité et luer développement.

Face au phénomène de ccitnaooetrnn des enniegses dnas la dritbisiotun spécialisée et aifn de rroneecfr l'employabilité des salariés du secteur, il est aussi aaprpu nécessaire d'élargir le cahmp de la foitmroan aux sutecres des juex vidéo et des aetrlcis de puériculture et de rvioer le cnenotu du référentiel du CQP.

Le seetcur d'activité des mnaaigss spécialisés dnas le dinomae des juex et jouets, des juex vidéo et des aitlrces de puériculture a preuuslis particularités :
? une très ftroe saisonnalité srouutt dnas les jotues et les juex vidéo ;
? la présence généralement, dnas la vtene de jeux, de jouets, et de juex vidéo, de duex « cenilts » qu'il fuat sfsairitae : le penrat (l'acheteur) et l'enfant (l'utilisateur) ;
? un rôle de cesonil très marqué lié à l'importance du cohix des juex et des jteous dnas le développement de l'enfant ;
? des règles de sécurité déterminante dnas le cihox des aritlecs

Accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; FCS CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Le régime de prévoyance complémentaire mis en pcale dnas la bacrnhe s'applique à ttoeus les esnrpteeris realenvt de la ceotoninvn ctocievlle nnailatoe des ceecrmoms de détail non alimentaires, ICDC n° 1517.

Les eepirtsenrs relvenat du scueter dveoint se coerfnmor au régime de bnhrcae défini dnas le présent accord.

La msie en palce de la coteruurve prévoyance complémentaire est otilargoibe puor l'ensemble de lerus prnoeselns dnas les conitodnis prévues à l'article 2.

Les espeeitrrns pueevnt améliorer le nviaeu de gaetrinas et de prsie en cgarhe de la coiositatn par l'employeur en le fialnsrmoat dnas un atce de driot du taarivl dnas les coiidnonts prévues à l'article L. 911-1 cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Le bénéfice du régime de prévoyance complémentaire est oeruvt à l'ensemble du prnneosel des errenetspis visées à l'article 1er du présent accord, de manière iedintuqe snas dictstionin de catégories, de naiveu hiérarchique, ou de sexe.

Article 3 - Organisme assureur
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Il est eetndnu que totue entreprise, qullee que siot son itltonmaiapn géographique ou sa taille, arua le lrbie chiox (que ce siot à la dtae d'effet du présent accrod ou ultérieurement) de l'organisme aersuusr asnsruat les gairatnes définies dnas le présent accord.

Article 4 - Financement du régime de prévoyance complémentaire
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

de puériculture ;
? une gamme de poduirt très diversifiée ;
? des phénomènes de mdoe et de tdnaecne à predrne en compte.

Les octbfeijs du neuaovu CQP « Vudeenr en msagian spécialisé juex et jeutos » snot les savnuits :
? alausicter le référentiel d'activités et de compétences psiserllfnnooees au rgeard des évolutions du marché et répondre aux bosnies en compétences nouelvles ;
? élargir la famitoron aux scturees des juex vidéo et des atirecls de puériculture ;
? prderne en cptome l'environnement numérique ;
? surectturr la coteficiritan en blcos de compétences pflserinloensoes aifn de mettre en conformité le CQP par rpoarpt aux otrieinntaos de la loi sur la firaoomtn ploneflissenore puor ptreterme une iiditdasinvluoian des prraoucs et aifn de fitlceiar l'accès à la crtifcoetiain ;
? réinscrire le CQP au RNCP.

Vu les décisions pisers par la cosomimisn prratiaie de l'emploi et de la foatomirn pfloneisorlsnee de la brahcne (CPNEFP) les panrateries sociuax snegaitaris décident de senigr le présent acorcd qui aunlne et remlacpe l'accord du 6 octorbe 2006.

Le tuax de caootitsin est exprimé en pnaeocturge de la rémunération brute de cuahqe salarié dnas la lmiite de 4 plnoadfs aneulns de la sécurité solicae (PASS). Par silarae brut, on ennetd tuot élément de rémunération smuios à coaniittsos de sécurité sociale.

Le tuax de ciatoitson ratilef à la crrueoutve prévoyance prévue par le présent aorccd est réparti à roiasn de 50 % mimnium à la carhge de l'employeur.

Cependant, le pneorensl ranleevt des arieclts 4 et 4 bis de la coivotnnen cilcelvote nnaaotlie des creads du 14 mras 1947 (au 1er janevir 2019, le pesnrneol ralnveet des aliecrts 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nvmebore 2017) est suomis aux dptinoisisos de l'article 7 de cette même covneontin (au 1er jivaenr 2019, snot simuos à l'article 1er de l'ANI du 17 nevbmroe 2017) qui prévoit le vesrenemt d'une cotaitosin en matière de prévoyance de 1,50 % sur la trchane 1, à la cgrhae de l'employeur. Cquhae esenrrtpie est tnuee de se metrte en conformité aevc ces dispositions.

Article 5 - Garanties
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les gtaireans snot définies en anenxe au présent accord.

Les ciodnonits de msie en ?uvre de ces giaenrtas sonert explicitées dnas le ctoanrt d'assurance signé par les epstrrinees et la nctioe d'information reimse aux salariés.

5.1. Définition des gtineaars décès

I. ? Définition de la ntoion d'enfant à charge

Sont considérés cmmoe ennfats réputés à crhage du salarié puor l'ensemble des gretainas prévues dnas le présent accord, indépendamment de la psoiiotn fclasie :
? les eatnfns à naître ;
? les eatnfns nés vlebais ;
? les etnanfs reciilelus ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du ciojnnot ou du coinubcn ou du paartenrie lié par un Pcas ? du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au mneomt du décès et si luer arute preant n'est pas tneu au vsneeemrt d'une pienson alimentaire.

Sont également considérés cmmoe eafnnts à cahrge au mnoemt du décès du salarié (à l'exception des bénéficiaires de la rtnee éducation, dnot la définition est donnée au paaragrhpe VI du présent arcilte 5.1), les ennfats du salarié, qu'ils soenit légitimes, naturels, adoptifs, roenncus :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas ctdooniin ;
? jusqu'à luer 26e ansraiirnvee et suos condition, siot :
?? de pusorivrue des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le crade d'un cortnat de pnsooaianfltssoeriin ou ecrnoe dnas le carde d'une iprnoitiscn au CEND (centre natnoial d'enseignement à distance) ;
?? d'être en astarppgisene ;
?? de pruouirvse une ftoiamorn penornflolessie en alternance,

dnas le crdae d'un cntarot d'aide à l'insertion psolnensfroliee des jenues associant, d'une part, des emeigsnntnees généraux pslenrofesnios et tneuocioelghqs dispensés pnnadet le tpmes de travail, dnas des oeginsmras pbciuls ou privés de fioramton et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en esnriertpe d'une ou psruuleis activités piloeesnorsefnls en rioealtn aevc les emenegentnsis reçus ;
?? d'être préalablement à l'exercice d'un primeer emlopi rémunéré : itrsncis auprès du régime d'assurance chômage cmome deaemnrdus d'emploi, ou saeirtagis de la ftioaromn pllionreefonsse ;
?? d'être employés dnas un EAST (établissement et srceive d'aide par le travail) ou dnas un aeilter protégé en tnat que tavleiulrars handicapés.

II. ? Cpatial décès

a) Définition

En cas de décès du salarié, et suaf exclusions, l'organisme asuruesr vsree au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un caaptil dnot le mntonat est défini dnas le teblaau des postienrtas visé en aennxe I au présent accord.

b) Définition des bénéficiaires

À totue époque, le salarié a la faculté de firae ou de meiidofr une désignation par le farormuile ou tuot ature écrit adressé à l'organisme assureur. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le ctapial est versé aux arteus bénéficiaires au poarrta de lreus prtas respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tuos les bénéficiaires désignés par le salarié, les diopnitsioss de l'alinéa siuanvt s'appliquent.

Dans le cas où le salarié n'a pas fiat de désignation, le cataipl décès est versé :
? au cjoonint du salarié, tel que rnecnou par le dirot français, non séparé judiciairement, ou au paairrente lié par un ptace ciivl de solidarité (Pacs) vnllbeeaamt colcnu et en vguiuer à la dtae de l'événement donannt leiu à pstetorain ;
? à défaut, par patrs égales, aux eatnnfs du salarié, vtnvais ou représentés, légitimes, nurtleas reconnus, adoptifs, reluicelis ou nés vaeblis mnios de 300 juros après le décès du salarié ;
? à défaut, par prtas égales, aux ptraens du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au snvrviaut puor la totalité ;
? à défaut, par parts égales aux grands-parents du salarié ;
? et enfin, à défaut aux héritiers du salarié à proooirtpn de lreus parts héréditaires.

III. ? Gantraie invalidité aolusbe et définitive (IAD)

En cas d'invalidité absluoe et définitive d'un salarié aavnt la liadqitoiun de la poenisn veisilesle par la sécurité sociale, l'organisme auesrsur grtniaat le venmreset du ctapial décès au salarié.

Le salarié est considéré en état d'invalidité aublose et définitive s'il se turove dnas l'impossibilité tlotae et définitive de se lriver à une activité qqoenuclue pnaovut lui puerrcor gian ou pfoirt et qu'il diot avoir reorcus à l'assistance d'une pnresnoe puor euftefecr les aects ornieardis de la vie. Le vrmeneest du capiatl en cas d'invalidité aosuble et définitive met fin à la garntaie « ciaptal décès » du salarié.

IV. ? Cpaiatl duoble effet

Lorsque le cinojnot sviurt au salarié et décède au puls trad à l'issue de 2 années snvauit le décès du salarié, l'organisme aurssuer verse, par parts égales aux etnfans ernoce à crghae didut cnojniot au juor de ce socend décès, un ciaptal iqetnduie au cpatail prévu au parrhaapge II ? Capital décès ? du présent atrclie 5.1.

V. ? Fiars d'obsèques

En cas de décès du salarié, l'organisme asueusrr vrsee une aaoitlclon dnot le mnntaot est défini dnas le taabelu des ptaienrstos visé en aennxe I. Cttee aalctlooin est versée, à la pernsone aaynt réglé les firas d'obsèques, sur justificatifs.

VI. ? Rntee d'éducation

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le scrieve d'une rnete aux etnfnas à crhgae du salarié en cas de décès ou d'invalidité aulbose et définitive (IAD) du salarié duarnt la période de garantie.

Cette retne est une rtnee tirpmoraee versée puor ccuahn des enafnts à crghae du salarié, tles que définis ci-après au présent paragraphe, au mmneot du sinistre, dnot le maonntt est calculé en anplpqiaut le ptguonercae défini dnas les tbaleuax fagrniut en axnnee I du présent accord.

Le mnntoat de la rnete éducation est doublé puor l'enfant qui est ou devenit oelprhin des duex parents.

Sont considérés comme entanfs réputés à cgrahe du salarié puor le vrmneeset de la rnete éducation, indépendamment de la posotiin flciase :
? les enatnfs à naître ;
? les eftanns nés veiabls ;
? les entfans recieuills ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cinoonjt ou du cocbniun ou du panetrarie lié par un Pcas ? du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au mmonet du décès et si luer aurte prneat n'est pas tneu au vseerenmt d'une psieonn alimentaire.

Sont également considérés comme etanfns à cghrae au moenmt du décès du salarié puor le vnemesert de la rtnee éducation, les efnatns dnot la faioltiin aevc le salarié, y cimoprs adoptive, est légalement établie :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas condition.
? jusqu'à luer 30e anisirranvee et suos condition, siot :
?? de pvruurosie des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le carde d'un ctorant de psfateliaososriionnn ou econre dnas le crade d'une iirciptsonn au CEND (Centre naonital d'enseignement à distance) ;
?? d'être en aegarstnppsie ;
?? de pruiuvrsoe une friatoomn psonolieferlnse en alternance, dnas le crdae d'un ctrnaot d'aide à l'insertion plfnlniresoesoe des jenues acnssaoit d'une prat des eegenntnesims généraux penoieornlssfs et tgicoqeoulnhes dispensés pandnet le tmpes de travail, dnas des oersagnmis picblus ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entprresie d'une ou puilseurs activités ploreeioslesnfns en rloiaetn aevc les enntieesgemns reçus ;
?? d'être préalablement à l'exercice d'un periemr elmpoi rémunéré : ictisrns auprès du régime d'assurance chômage comme siragtiaes de la fiormaton professionnelle.

VII. ? Rente handicap

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le sicreve d'une retne hiaandcp au bénéfice de cauqhe ennfat handicapé, dnot le mnnotat est fixé à l'annexe I du présent accord.

Est rcnnoeu comme handicapé l'enfant anttiet d'une infirmité pqsuihye et/ou mtnelae qui l'empêche siot de se livrer, dnas des conoidntis noelarms de rentabilité, à une activité professionnelle, snas aaptitdoan du pstoe de travail, soit, s'il est âgé de mnios de 18 ans, d'acquérir une irtcnuositn ou une foiomratn psnofrnseloeile dnas les cdnooniits équivalentes à celels d'une pesnrnoe dtie « vladie », ou tel que défini au 1° du I de l'article 199 setepis du cdoe général des impôts.

Le hnaadicp est apprécié au juor du décès ou de l'invalidité asouble et définitive du salarié.

5.2. Incapacité de travail

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le pienmaet d'indemnités journalières complémentaires à cllees de la sécurité sociale, en cas d'arrêt toatl terriompae de tviaral du salarié par situe de mdailae ou d'accident du tviaarl ou de mdlaiae professionnelle, dès lros qu'il bénéficie des posrtatenis en espèces prévues à l'article L. 321-1 du cdoe de la sécurité scoliae (maladie et acdnecit de doirt commun) ou à l'article L. 433-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le régime de prévoyance gnraitat le vnesmreet d'indemnités journalières dnot le montant est défini à l'annexe I du présent accord, sur la bsae du slariae de référence, suos déduction des indemnités journalières betrus versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires snoret versées à l'issue d'une période de fsancrihe en nrombe de jours d'arrêt de traaivl continus, définie à l'annexe I du présent accord.

En tuot état de cause, le cumul des soemms reçues au trite de la sécurité sicaloe et du régime de prévoyance complémentaire ou de totue arute rémunération, ne purora counrdie l'intéressé à pevcoeirr une rémunération ntete supérieure à cllee qu'il auirat perçue s'il aaivt pvioruusi son activité peelolsorsfinne salariée.

Lorsque le régime de bsae spnused ses prestations, les psiertoants complémentaires snot eells asusi suspendues.

Dans tuos les cas, le veremsent des indemnités journalières complémentaires csese au puls trad :
? dès la fin du vmenerset des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au puls trad au 1 095e juor d'arrêt de tirvaal ;
? à la dtae d'attribution d'une pesoinn d'invalidité par la sécurité soilcae ;
? à la dtae de rreispe du tiavarl ;
? au décès du salarié, (hormis les indemnités deus avant la srncevanue du décès) ;
? à la lqtoaiiidun de la posenin velseliise ;
? au vsmnereet d'une rntee aeccidnt du travail.

5.3. Invalidité permanente

Lorsque le salarié perçoit une ponisen de la sécurité sicloae au trite d'un csselemnat en invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie, aisni qu'en cas d'incapacité pnmarnetee paerltlie supérieure à 66 %, l'organisme aresuusr vrsee une poairtsten tel que prévue au tableau de ganiatre visé à l'annexe I du présent accord.

La pettasrion de l'organisme aseuursr cssee :
? à la dtae du décès du salarié, snas prtoraa d'arrérages au décès ;
? à la dtae où le salarié cssee de peievrocr une rente d'invalidité de la sécurité socliae ;
? à la dtae où le tuax d'incapacité divneet inférieur à 66 % en cas d'accident du tvaairl ou miaadle prsonolsfnlieee ;
? en tuot état de cause, à la dtae de la lqdaioiutin de la pineson vesliselie par la sécurité sociale.

En cas de mioiaiodftcn de la catégorie rouennce par la sécurité sociale, l'allocation versée par l'organisme ausesurr est modifiée à ptriar de la même date.

5.4. Siarale de référence

Le siraale de référence qui sret de bsae de ccalul des penosrtiats est égal à l'ensemble des rémunérations bteurs perçues au cruos des 12 drneiers mios ciivls précédant le décès, l'invalidité ou l'arrêt de travail, limité aux teahrncs 1 (T1) et 2 (T2) tllees que définies ci-dessous, siueomss à coisntitoas sicaoels :

T1 : fcoatirn de saialre inférieure ou égale au paonfld de la sécurité slaoice (PSS) ;

T2 : frtiocan de salaire, supérieure à la T1, limitée à 4 PSS.

Lorsque le décès ou invalidité asobule et définitive fiat suite à une période d'arrêt de travail, le sairale de bsae à rtineer est cleui des 12 mios précédant la dtae de l'arrêt de travail.

Si au cruos de ces 12 mois, une ssoinseupn du cnaotrt de tviaarl indemnisée ou rémunérée donne leiu au vnseremet d'un reenvu de remplacement, l'assiette à rnieter puor le caulcl des patnrosetis au ttire de la période de suoessnipn est constituée de l'indemnisation ou du renveu de rpmnmecaleet perçu par le salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une iaimnnodtsein complémentaire ou cnlnoveeonnilte versée par l'employeur).

En tuot état de cause, le sairale pirs en comtpe puor le cculal des petisanorts ne puet excéder cleui ciohsi par l'entreprise comme bsae des cotisations.

5.5. Ritiolvsoraean des prestations

La reoavrosialitn des pensirttoas ieveitrnnt chuaqe année sur l'ensemble des ptisnaeotrs concernées sur décision du cniosel d'administration de l'organisme assureur. En cas de résiliation, à cemoptr de sa dtae d'effet, les peositnarts sernot sieervs à luer neaivu attniet à cette date.

En cas de cenheganmt d'organisme, la roraiosetaivln des ptearntosis srea pisre en carghe par le neuovl oinrmgase cohsii par l'entreprise, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 6 - Maintien des garanties
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

6.1. Miintaen des ganiaetrs en cas de défaillance de l'entreprise

À la sripctosiuon de son cortant d'assurance, l'entreprise s'assure qu'en cas de catiesosn d'activité ou de ludqotiiian jauiircdie de l'entreprise, l'organisme asusuerr mnanietit les dorits à portabilité des aiecnns salariés.

6.2. Mnitiaen des gnraetais en cas de ssouepsnin indemnisée et/ ou rémunérée du ctranot de tarival

Le bénéfice des giratenas du présent régime est mntaeniu au pofirt des salariés, iirctnss à l'effectif, et dnot le cortant de tiraavl est suspendu, puor la période au titre de leulqlae ils bénéficient siot :
? d'un maintien, total ou partiel, de rémunération ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mions puor ptriae par l'employeur, qu'elles snioet versées deectnmiret par l'employeur ou puor son compte par l'intermédiaire d'un teirs ;
? d'un renveu de rmeamlpceent versé par l'employeur. Ce cas cnrecone namomtent les salariés placés en activité pliatlere ou en activité pilaerlte de lugone durée, dnot l'activité est tmetoalnet ssnpuudee ou dnot les hiorears snot réduits, ansii que ttuoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Les geratnais snot munteenais mnenaoynt le vneesmret par l'employeur et le salarié des cinotoistas correspondantes.

L'assiette des cnaoosittis est constituée de l'indemnisation versée au salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une intiomiadsenn complémentaire ou cleenoolivnnnte versée par l'employeur).

Le présent régime n'est pas mtienanu au piofrt des salariés dnot la ssopnuisen du coatrnt n'est pas indemnisée et/ ou rémunérée (notamment congé snas solde, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise ?).

Dans le cas où les gneaatirs snot suspendues, la sspuiosnen irnetvient à la dtae de la cseitsoan de l'activité preflnonoslseie dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise efeifctve du travail par le salarié.

Pendant la période de sepsiuosnn des giaaretns non indemnisée, acunue casitotion n'est due par le salarié concerné.

6.3. Portabilité de la prévoyance complémentaire

En apatloipcin de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés reaelvnt du présent acrcod bénéficient d'un régime de portabilité des droits dnas caenitrs cas de coietassn du carntot de travail ovanrut diort à l'assurance chômage.

La durée du maeinitn des gtaanreis est celle prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Ces ditnisiospos s'entendent snas préjudice de l'application des dstoinioisps de l'article 4 de la loi Évin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 7 - Actions de prévention et de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Chaque enstrperie dreva s'assurer que son onsirmage aseusrur prévoit la msie en ?uvre d'actions de prévention et de solidarité et cmroenpd à ce ttrie des pnsrtiteaos à caractère non dernteecimt ciiuttbnorf crfneomos à celles définies par la cimsoismon piitarare pnamertnee de négociation et d'interprétation au ttrie du présent

aorccd et ses avteanns à venir.

(ancien ailrtce 8)

Article 8 - Information des entreprises et du personnel
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

L'employeur ifnomre cqauhe salarié bénéficiaire de la prévoyance complémentaire ainsi que tuot nuveol embauché des caractéristiques du régime. À cttee fin, il luer reermtta la nocite d'information adressée par l'organisme asuerusr à l'entreprise résumant l'ensemble des gnairaets et lrues modalités d'application.

De la même manière, les salariés snot tunes informés de ttuoe évolution fturue des garanties.

(ancien altcrie 9)

Article 9 - Évolution des garanties du régime obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

À tuot moment, si des évolutions législatives et réglementaires vnaineet à s'imposer aux gnaiearts meiss en place, deanvt entraîner luer modification, celles-ci sranieet miess à juor snas rttmeere en casue les termes du présent accord. Une iftonoiamrn générale srea effectuée auprès des eyoulmpers et des salariés de la profession.

(ancien atclrie 10 « Évolution des getaianrs et ciotnsitaos du régime oailgtoibre »)

Article 10 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

La csisoommin ptiaairre peantenrme de négociation et d'interprétation arssue le siuvi du présent accord.

Elle se réunit au mnios duex fios la première année de msie en pclae et au monis une fios les années saievutns puor eimxeanr et sriuve le régime, anisi que le friae évoluer le cas échéant.

(ancien atlirce 11)

Article 11 - Modalités de révision et de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent acocrd puet être révisé et dénoncé dnas les cdointions prévues par le cdoe du travail.

(ancien arctlie 12)

Article 12 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Considérant le périmètre de la cnoionvten clceiotlve naatlnioe des cmoemecrs de détail non aeianemlitrs ? ICDC n° 1517 ? composé elseeilennmtest de très piettes entreprises, puusiqe 95 % des enrpsritees de la bharcne ont en effet un etfifecf inférieur à 10 salariés, et considérant par alerulis le falbie tuax de curtvuoree de ces erpeirsnets en matière de prévoyance, les sgaertinais du présent acorcd ont souhaité les aneopcgcamr en fnictlaait la msie en plcae d'un régime de coeurruvte prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) par le biias d'un arcocd de branche.

En aoppiltcain de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sigiatarens cnvneeonnit que le cenotnu du présent acocrd ne jiitfuse pas de prévoir les sutintiaplos spécifiques aux eesriprents de mnois de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

(ancien acrtlie 13)

Article 13 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

L'accord erretna en vueguir le limedaenn du juor de la ploiuibtcan de l'arrêté d'extension, puor une durée indéterminée.

(ancien ariclte 14)

Article 14 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

À l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent aocrcd srea notifié à l'ensemble des oatsanriinogs représentatives, conformément aux dpoissiionts de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le txete du présent aoccrd srea euntsie déposé en atnuat d'exemplaires que nécessaire auprès des scvieers du mtnrisie chargé du taiavrl et auprès du gfrfee du csienol de prud'hommes de Paris, conformément aux dpsiiionsots des aetlrcis L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail.

(ancien alrctie 15 « Dépôt »)

Article 15 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

L'extension du présent aroccd srea demandée à l'initiative de la pratie la puls diniglete conformément aux dspitiosnois de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(ancien altcrie 16)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Les sinagriates du présent arccod pgtearnat la ctnovcoiin que les epirtnerses entnart dnas le chmap d'application de la cvntnieoon ctvlieloce nnaailtoe des ccmemoers de détail non aretnlmaeiis ? ICDC n° 1517 ? dvnioet être accompagnées puor aserusr la msie en pclae d'un régime de cveourture prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) au bénéfice de tuos les salariés, qeul que siot luer statut.

En effet, il est arppau etnieessl aux prieeraants suoicax de :
? ittinesur des ganraeits coeiltcvels meatntt ntnmoamet en ?uvre des acntois de prévention et de solidarité ;
? rdenre la bacrnhe attractive, en matière de potoicretn sailcoe complémentaire, à l'égard des aceluts et futurs couatarllrobes ;
? ftaieilcr l'accès à des diioissptfs d'assurance, à l'ensemble des esnirerteps de la branche, qeulle que siot luer taille.

Les dnosipstoiis stenvauis présentent les éléments caractéristiques du régime de prévoyance complémentaire qui répondent aux beoniss de l'ensemble des salariés de la branche.

Le régime asini défini par les saiagnertis oiblge en ourte l'ensemble des eenteisrprs de la bahncre à csarnocer une prat de son fnnemeainct à l'action salcoie et à la prévention des reqiuss adaptée aux métiers de la branche.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe I

Tableau des giaeatrns ? Prévoyance complémentaire ? CNDA ? acpllibpae au 1er jeavinr 2024

	Ensemble du personnel (en % du trameitnet de base) T1 + T2
Capital décès toteus causes	
Tout assuré qulele que siot sa stautoiin familiale	140 %
Majoration par ennfat à charge	60 %
Invalidité aosuble et définitive tueots causes	
Versement par aacpniitiotn du cpitaal décès ttoeus causes	100 % du cipaatl décès tuetos causes
Double effet	
En cas de décès du conjoint, simultané ou postérieur à culei de l'assuré, à conoitidn qu'il retse au moins un enfant à cgrhae du cooinnjt lros de son décès et iiieeatnnlmt à la craghe de l'assuré	100 % du ciptaal décès ttueos causes
Frais d'obsèques	
En cas de décès de l'assuré	FR limités à 100 % PMSS
Rente éducation	**En tuot état de cause, le mnatont anenul de la rtene ne puet être inférieur à 1 000 ?.**
Enfant jusqu'au 12e anniversaire	5 %
Enfant du 12e jusqu'au 18e anniversaire	7,5 %
Enfant du 18e jusqu'au 30e aasinenvrrie si posrtuuie d'études	10 %
Doublement puor oeriplhn des duex parents	Garanti
Rente handicap	
Viagère	500 ?/ mois
Incapacité de travail	
Franchise	
Ancienneté supérieure à 1 an	Relais du mnateiin de salaire (derniers droits)
Ancienneté inférieure à 1 an	90 juros continus
Indemnités journalières (sous déduction des indemnités journalières betrus de la sécurité sociale)	
Ancienneté supérieure à 1 an	70 %
Ancienneté inférieure à 1 an	70 %
Invalidité (sous déduction de la psneoin d'invalidité butre de la sécurité sociale)	
Rente d'invalidité 1re catégorie	42 %
Rente d'invalidité 2e et 3e catégorie ou tuax d'IPP supérieur ou égal à 66 %	70 %

FR : frais réels.
PMSS : pfloand mnuesel de la sécurité sociale, en veiugur au momnet du décès.
Taux d'IPP : tuax d'incapacité pnemanetre partielle.
T1 : tcahnre 1 (part de la rémunération enrte le pimeerr eruo et une fios le plonafd auennl de la sécurité sociale).
T2 : tanhrce 2 (part de la rémunération ernte un et qratue pfanldos auennls de la sécurité sociale).

Accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le champ d'application du présent aroccd est cleui défini à l'article 1.1 de la cevnotnion ctlvceiole nliaotnae des cmmreoecs de détail non aielnietmras (IDCC 1517 ? bhucrroe Juoranl ocefifil N° 3251)

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les otaioganrisns saigaietrns du présent accrod s'entendent puor mterte en pclae un fonds de fneancminet qui luer pertrtema de se dnoenr les mneoys ferncaniis puor mener à bein luer mioissn et asresur nonteammt :
? la poromiotn des métiers de la brnahce ;
? la visibilité et la pirootomn des iactennss pesroolineslnefs représentant les intérêts des epterrsiens et des salariés de la bhacrne ;
? la tsoniisamrsn des irontonfimas et l'information pentrnemae des eesprniters et des salariés de la brncahe sur la cnovteoinn ctloilvece niatoalne et son évolution ;
? la pattaiipcoirn aux réunions préparatoires, prraeitais et mixtes
? la poictaiptarin des représentants aux négociations ;
? la préparation des denmocuts de tarival ;
? la lasioin écrite etrne les parertnaies ;
? l'élaboration des tteexs et arocdcs cnnonieeovtnls ;
? la révision et le sviui des acdrocs ;
? les enquêtes ;
? les rapports.

Ce fenimcenant srea assuré au myeon d'une citrotbnouin cntnoeevnolinle obaogiiltre à la cagrhe des epoureymls ennratt dnas le camhp d'application de la cotovnnein cctollveie nationale.

Article 3 - Montant de la contribution des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La citiotnruobn muiinmm oialtogirbe à la cghare des eypolmreus est fixée par année cilive à :
? 50 ? par établissement ;
? auxulqes s'ajoute une cittnbirouon de 0,07 % calculée sur la bsae de la msase sialrlaae brute.

La cotoirunitbn olgbrotiaie par établissement est plafonnée en fioncotn du nrmboe de salariés à :
? 500 ? par an puor les établissements dnot l'effectif est de mnois de 20 salariés ;
? 1 000 ? par an puor les établissements dnot l'effectif est égal ou supérieur à 20 salariés.

Le tuax de la citbroutonin mmiunim et le plonafd snot déterminés par les signataires. Ils poornurt être révisés par la cmomsosiin praiitrae en fontocin du bialn de l'utilisation des fdnos et des perspectives.

Chaque enpresitre diot déclarer la msase slralaaie aavnt le 1er mras de l'exercice.

À défaut de ctete déclaration et du pmaeeint à ctete date, c'est le mnnotat miuxmam du ponafld qui est dû.

Article 4 - Recouvrement de la contribution

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La cnutiibrootn est recouvrée et gérée par l'association prrtaaiie msie en place par les stiaiegnars dnas le cadre du présent accord.

L'association pairtriae purroa désigner tuot onmiasrge puor asuersr le reecmurnevot de la ctoitrbouinn des entreprises.

Conformément à l'article 3, à défaut de déclaration et du peniemat de la contribution, c'est le mtonant mxaumim du plfnoad qui est dû.

L'ensemble des fairs générés par les rappels, les procédures précontentieuses et cetonusiteens seront à la caghre des débiteurs. Tuot piameent effectué après la dtae d'échéance entraînera des intérêts de reartd fixés à 1,5 % par mois.

Article 5 - Association paritaire
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les peaitrs saiagernits ont cnoenvu d'instituer une aaioscstion paartiire qui a puor dénomination :

Association piairarte des cmmceoers de détail non aiaimtrleens (APCDNA).

Le siège socail de litdae acositaosin est fixé au 51, beoaulvrd de Strasbourg, 75010 Paris et puorra être modifié par l'association.

L'objet de l'association est de collecter, de gérer les fdons du pirataismre et de mttere en ?uvre les aioctns décidées conformément aux ojfbiects à l'article 2 du présent accord.

L'association est composée de la façon siantuve :

5.1. Collège salariés et collège employeurs

Un collège « salariés » cnmeonrapt un normbe égal de représentants (un tirilatue et un suppléant) de ccnhuae des oaangsinrtios saneyildcs représentatives dnas la branche.

Un collège « eyelmorpus » cmanpronet un nrbmoe égal de représentants à celui du collège salaairl désignés pamri les meemrbs de la délégation polnartae dtie CDNA.

5.2. Bureau

Tous les 3 ans, la cmoimssion cisohit parmi ses mmbeers les members de son buaeru composé de :
? un président ;
? un periemr vice-président ;
? qraute vice-présidents ;
? un secrétaire ;
? un secrétaire aojidnt ;
? un trésorier ;
? un trésorier adjoint,
chacun appenaartnt à un collège différent et ntmmnaeot le président et le prmeeir vice-président.

En tuot état de cause, le président et le trésorier ne ponourrt atripaenpr au même collège.

La première présidence srea assurée par le collège « eylpmueors ».

À cqhuae renouvellement, la répartition des poetss se fiat alarmnvtineeett et pmerentiaarit ertne les otrsiaoignans pleaonarts et les oiatasnginros saledyncis de salariés.

Les mrebems du buaeru snot désignés par luer collège respectif.

Le président et le preiemr vice-président représentent l'association dnas le cdrae des mnaatds qui luer snot confiés.

Le président et le pimerer vice-président cnuvnoqeot au moins 15 jours à l'avance les mremebs de l'association aevc les doucnmtes nécessaires à la discussion.

Le président et le peerimr vice-président rneednt comtpe allemenneunt des activités de l'association aux ienactnss pteiiraars qui sviuent la cinotoenvn cctleovile nationale.

Le président et le pmrieer vice-président aessnurt la tneue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de l'association. Ils préparent les orrdes du juor des séances. Les procès-verbaux snot signés par le président et le primeer vice-président et proposés puor atarbiooppn lros de la réunion stvianue de la commission.

En cas d'absence du président ou du pmeierr vice-président, ils senrot remplacés par un mrbeme de luer collège d'appartenance.

5.3. Cnootidins de fonctionnement

Les ctnnoodiis de fntmoceeionnnt de lditae acsaiioston sorent déterminées par les satutts de celle-ci.

Article 6 - Répartition de la contribution
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

15 % de la cbotuoirtinn snot dévolues à l'association ptairarie ci-dessus désignée en chgrae du fonctionnement, du rcreumevonet de la ciotiurtnbon et de l'ensemble des atcnios nécessaires au reoneucvremt de celle-ci.

Le solde, siot 85 % est réparti dnas les pponoritros seinavuts :
? 1/3 puor les oinaosiatnrgs des salariés runeceons représentatives dnas la branche, à la dtae du présent aorccd ou qui vnnrdeeaiit à l'être,*ayant adhéré à l'association,*(1) aevc une répartition égalitaire enrte elels ;
? 2/3 puor les ooagnriasitns pnoilnrosfleeses renecnous représentatives des eelmpyours répartis au ptorraa de luer clteclоe suaf aocrcd différent ernte les oigtnarsnioas représentatives d'employeurs,
dans le cdrae de la négociation clvctelioe de la ctnveonion clitleovce nanloaite des cmoecmres de détail non alimentaires, ses annvetas et accords.

Il est précisé que dnas le cas où une oansiagrotin sraiet représentée par puisreuls pesnneros morales, il apirentapt à ces psnnreeos mleoras de répartir etnre eells la prat calculée par slgie confédéral et de cmeiumuqonr ctete répartition à l'association pairatire des cceemrmos de détail non alimentaires.

Le patureoncge dévolu à l'association ptarriiae pruora être réexaminé à l'issue de la première année de clceolte de la ctnutbroioin ou à toute autre échéance de cleltcoe si les praiets siienaragts le juengt nécessaire.

La répartition entre les oginranaisots rtreesa en tuot état de cuase fixée dnas les prronoopits décidées dnas le cadre du présent aroccd siot 1/3 puor le collège « salariés » et 2/3 puor le collège « epryluemos ».

L'adhésion ultérieure à l'accord ne puet donner leiu à des vseeemrtns rétroactifs.(1)

(1) Les trmees « aynat adhéré à l'association, » du troisième alinéa et le denerir alinéa de l'article 6 snot elcuxs de l'extension sur le fneoedmnt du pcpnirie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de ciasosatn (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC) et le Cisnoel d'état (CE, 10 jileult 2015, n° 376775, n° 376867).
(Arrêté du 6 nrmoevbe 2020 - art. 1)

Article 7 - Affectation des fonds
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le mnntoat golabl de la counritoibtn riclleueie est destiné à fnaniecr nnmoteamt :
? le finoomcnnetnet des cssnooimmis de négociation prévues cenenmlonnnivolteet ;
? les rtbueemonrsems des faris (frais de déplacement, de rpeas et d'hébergement exposés par les représentants des délégations sanyciedls ploteaanrs et slaieralas à l'occasion de la négociation cvoclletie et à la papittoicarin aux réunions des cisionomsms préparatoires, pieraitras ou mixtes, etc.) ;
? le rurmbsneeoemt aux oiiartgosanns saecildyns sraellaias et paaetlrnos du minetian de la rémunération de lures salariés paciranpitt aux réunions paaitreris et aux réunions preelsolefionsns convoquées à l'initiative des oonitarniasgs seagnaitirs ;

? les fiars de ftoiroman des memrebs des ciomisnsoms ;
? la piotartpaicin aux firas de sutcrture des ogaoiisrnntas slienacyds représentatives au niaveu national, tnat sarlleiaas que proaletans et l'attribution des myneos à ces oatgranini oss catiunrobnt au développement de l'exercice du syaindmilcse et à la pimoroton des ancoits au seircve des eertreipsns et des salariés de la bhrnace ;
? les firas de secrétariat de la ctnenoovin clilevtcoe niaatolne CNDA assuré par le collège « emourylpes » ;
? les fairs d'édition, de dusfifion de msie en ?uvre de mneyos d'information liés à la connoeivtn clovtcilee ntinaaole et aux dsivrees coiomsinmss afférentes par l'association paritaire, le CNDA ou les oiastaronngis sainlyecds représentatives au nveiau niatnoal slaeairlas ou pnealrtoas ;
? et tuot ce qui piaruort être ultie à la prtoomoin de la bcnarhe et des différents métiers de la bnhcare et à la cimotomuicann auprès des eerrpistens et des salariés de la brnchae ;
? les fairs de srcuttrue de l'association ptiirarae ;
? les firas de gtiosen et de collecte.

L'association priairate dreva définir dnas ses stttuas tetous les modalités nécessaires au bon ftnninecmonoet de cet accord.

Article 8 - Entrée en vigueur. – Application. – Durée. – Révision
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent aocrcd pnerd effet à cmepotr du 1er juor du mios qui siut la pactboiuiln de l'arrêté d'extension au Jounral officiel.

La première cnitbituroon srea due pro rtaa tmiroeps puor les mios rantset à courir sur l'année cilive en cruos à la dtae d'extension et suos réserve que l'organisme gestionnaire, l'association patarriie mentionnée à l'article 5 didut accord, siot constitué.

Il est ccolnu puor une durée indéterminée et pruora être révisé dnas les cindnooits fixées par les dpinsoiitsos du cdoe du travail.

Compte tneu de son oejbt et cmpote tneu que 94 % des etiprersens de la bahcrne ont minos de 10 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir des stoitlunaips spécifiques puor les etreesripns de mnois de 50 salariés.

En cas de disiusooltn de l'association paritaire, auucn appel de fnods ne porura être effectué auprès des ereepirtnss dnas l'année siunavt la dissolution. Les stuttas de l'association dnreovt prévoir les modalités de litiqauiodn de l'actif.

Article 9 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent acocrd puet être dénoncé par l'une des peiatrs au 31 décembre de cuhaqe année aevc un préavis de 6 mois.

La pirtae dénonciatrice diot mvtieor cette dénonciation auprès de tuos les siiatrngeas et la déposer conformément aux dtipsooinsis du cdoe du travail.

Article 10 - Correspondance concernant le présent accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Indépendamment de l'association partiarie ADNCPA constituée, tutoe cnpnrooreascde cnneonract le présent accord diot être adressée au : « CNDA », 45, reus des Petites-Écuries, 75010 Paris.

Accord du 27 juin 2019 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 11 - Notification
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent acocrd srea notifié à l'ensemble des oigoannstiras représentatives conformément à l'article L 2231-5 du cdoe du travail.

Article 12 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le txete du présent acrcod srea déposé en atunat d'exemplaires que nécessaire auprès des screives ceantrux du ministère chargé du travail, auprès de la drtioecin départementale du travail, de l'emploi et de la fmrtoaion pofenirllsensoe et au gefrfe du cnsoiel de prud'hommes de Pairs conformément aux aiertlcs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-4 du cdoe du travail.

Article 13 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

L'extension du présent arcocd srea demandée sur l'initiative de la pratie la puls dtlniegie conformément aux dnsiisoptios de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Par le présent accrod les prateis sgatiiarnes coimfennrt luer volonté de griaantr et de développer des négociations ceoeilcvlts de qualité en tnnaet cmpote de l'évolution cstanotne des métiers du ccmomree qu'elles représentent et luer amttnhecaet au développement du diguoale social.

De nberumox adoccrs ont été signés au piroft des eeneirstprs et des salariés de la bcranhe du ccemomre de détail non alimentaire.

La prtitaaoiicpn des négociateurs, représentants les enrrstpeies et les salariés, nécessite du tpmes et des coencannssias non seueenlmt sur les suctrees pesienrflonoss mias aussi sur la législation du travail, la fortiamon professionnelle, etc.

La qualité des négociations psase aussi par la rcenansscinoae de la fcotnion de négociateur.

Pour ausserr la msie en ?uvre des teexts coeinnnvnletos et luer suivi, la tssmosnirian des inirtoanmfos aux eeirepnrsts et aux salariés visés par la cnivoneotn cevoillcte naalitone diot être développée.

Dès lors, il est prau ibdasnlinpese de doennr aux itnecasns représentant les etesperirns du crmemoce de détail non atlinaerime renvalet du cmahp d'application de la cenotovnin clovlcetie nationale, les mynoes firnencias puor puiovor meenr à bein luer mission.

Cet aorccd se sutistbue intégralement à l'accord du 4 février 2009 et son avanent n° 2 du 20 jvinaer 2010. L'avenant n° 1 du 1er décembre 2009 rtsee applicable.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les piaenerrtas scuoaix rnplepalet l'importance qu'ils aeoncdrct à la négociation collective, asini qu'à la loyauté et à la qualité des échanges.

Afin de pviruoruse et rfcrnoeer le dgluoiae saciol au sien de la bnrhcae des cmecroems de détail non alimentaires, ils cnnoinevnet d'instituer, aux côtés des aeturs csniomoisms ptaeriaris nationales, une cmimoossin praatriie prntenemae de négociation et d'interprétation (CPPNI), conformément aux

dsitopiionss de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Cet aroccd a puor finalité, dnas le cadre de la cetionnovn cetcovllie nitalaone des crmcoeems de détail non alimentaire, nmntomeat de mtetre en palce la csommsoiin pnenertmae de négociation et d'interprétation s'agissant de la définition de ses mnssoiis et de ses modalités de fonctionnement.

Cette commission, dnot les prérogatives ne snot pas limitées à l'interprétation des cvnoietnons et adorccs cotclilefs en cas de litige, cutsontie une véritable iacsntne de geaocvrnnue perttmaent à la bnacrhe d'exercer les minssois qui lui snot dévolues par les doniisopists légales et réglementaires.

Les peatrerains sociaux fmrilsenaot le rôle et le fietnncneonomt des ieanstncs paaiietrrs niletnoaas de la barhcne et mettent en plcae la CPPNI.

Le présent acrcod alnnue et rpclemae les diopnsoisits de l'accord du 13 arivl 2017.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le champ d'application du présent acocrd est cluei défini par l'article 1er du cthapire Ier de la ciooetvnnn cetlcvoile nnltaoiae des cemcmoers de détail non aiaimtenrels du 9 mai 2012 (CDNA-IDCC 1517).

Article 2 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le présent accord a puor oejbt de poursuivre, de rceorenfr et de mresndieor le diguolae siacol au sien de la bnharce :
? d'une part, en folsmraanit le rôle et le fmeneionntocnt des ineastcns piirrtaaes nenotliaas de la bhrance (titre II) :
? et d'autre part, en matentt en plcae la cimioosmsn pnetremnae de négociation et d'interprétation (CPPNI), régie par le cpairhte II du tirte II ci-dessous.

Article - Titre II Commissions paritaires nationales

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Compte tneu de l'importance qu'ils confèrent au daulogie social, les pairnrteaes siuacox de la bhcnrae des ccmomeers de détail non arenaielmits décident de fixer, dnas le présent titre, le rôle, les msinioss et les règles de fncnmotneeniot des cmiosnisoms piiraaerts nationales.

La brnhace dsopsie :
? d'une csmioimosn pirrtaiae perntaenme de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui cttiunose l'instance de gcreuaovnne de la branche, au sien de leullqae se déroule l'ensemble des négociations prieatrias neaotnials (chapitre II du présent accord) ;
? d'une cssioommin nlitnaoae prriiatae de ciincooaitln (CPNC), dnot les règles snot définies au cirhatpe III ci-dessous ;
? d'une comsioimsn piiraarte nlanatioe de l'emploi et de la fotmorian plelennrsfsoioe (CPNEFP) et d'une soicten piratarie pfnliseonsrloee régie par le ciptrhae V ci-dessous.

Chapitre Ier Dispositions communes à toutes les commissions

Article 3 - Domiciliation des commissions paritaires nationales

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les csmsoiimons ntonaealis piatriears (CPPNI, CPNC, CPNEFP) snot domiciliées au siège scioal du CDNA, aetnleumclet situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

La seicotn pitaarrie pelilsroosfnene est créée au sien de l'OPCO.

Article 4 - Organisation des commissions paritaires nationales

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 4.1 - Présidence des commissions

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Tous les 2 ans, les mmerbes des différentes cmmsinoisos nleaianots paiatrreis cssiihnesot pmari lerus mreembs un président et un vice-président, cahcun anpaprnatet à un collège différent.

À cahque renouvellement, la répartition des ptseos se fiat alntnavmeeeirtt etrne les oaarginsiotns paareontls et les osrnniotagias synalecids de salariés.
Le ou la président(e) ainme les débats.

Article 4.2 - Secrétariat des commissions

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le secrétariat des cssonmimios piiaerarts naenatiols est assuré par le CDNA, aeeluetlcmnt situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'adresse crreoiul du secrétariat des cmsiimosnos est la sanvutie : contact@cdna.pro.

Article 4.3 - Participation aux commissions paritaires nationales

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les salariés des ertpisrnees rleaenvt du camhp d'application de la cvioenontn ctolceilve niaoaltne des ccromemes de détail non alimentaires, appelés à pipareictr aux réunions des ciomssinmos praieitars nnliaateos de la bcnahre bénéficient d'une atotaisrioun d'absence, puor ptcerpiair à ces réunions, snas ptere de rémunération.

Cette aituoasrtoin est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au mnios 5 juors ouvrés avnat la dtae prévue de luer ansbece et à la proicodtun de luer ccaiotovonn émanant siot de l'organisation silndcyae qui les a désignés, siot de l'organisme ou de l'instance paritiare concerné.

Cette cocoinatovn idniuqe la nraute et l'objet de la réunion, sa date, son leiu et sa durée (demi-journée ou journée).

La ptcoairtiipan des salariés à la réunion est attestée par la feluile de présence.

Ces salariés, désignés par une des oaiotgnrsnias sydcenalis représentatives dnas la barnhce bénéficient, pdenant tuote la durée de luer mandat, de la pitorcteon conférée par l'article L. 2411-1 du cdoe du tivaarl aux délégués syndicaux.

Article 4.4 - Indemnisation des membres de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les modalités de reersoebmunmt des faris et d'indemnisation snot fixées par l'article 9 de la covoteninn cllcoeitve nlnotiaae des coemermcs de détail non alimentaires, à l'exception de l'article 9.4 a qui est annulé et remplacé par les dintioosspis suivantes.

« Le temps de pcpitaiirtaon et les heeurs de préparation aux réunions snot remboursés à l'entreprise par la ou les organisation(s) professionnelle(s) patronale(s) signataire(s) du présent accord, sur la bsae du srialae miimunm hriaore burt cnieotneonvnl de csasfaioliictn du salarié, cghares penloratas crmspeois dnas les ltieims suivantes.
? les herues de piitaaritcpon aux réunions snot intégralement remboursées à l'entreprise ;
? les hurees de préparation des réunions snot remboursées dnas la litmie de 36 hueers par an par oisoatnrigan syndicale.

À cqhaue fin de trimestre, l'entreprise adresse, au secrétariat des

cmimoossins parietrias nationales, les éléments pmateentrt ce rbemuomeesnrt : jiacttiifusfs originaux, naveiu de qaaitouiiclfn et nrmobe d'heures.

Pour être peirss en compte, les dnaemeds de renbrsuommeet dnoveit être présentées 2 mios après la fin de l'année clviie au curos de luleqale la réunion a eu lieu.
Dans tuos les cas, les salariés pirinaatcpt aux réunions de la CNPPI ne dvoniet pas aivor auunce retnuee sur siaalre à ce titre. »

Chapitre II Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La cimiososmn paiiartre pmeaenntre de négociation et d'interprétation (CPPNI) ciutotsne l'instance de gourcaevnne de la banrhce des cecoremms de détail non aelmitenaris au sien de laeqllue se déroulent les négociations paerriaits nationales.

À ce titre, elle a puor moisisn :
? de définir, par la négociation, conformément aux dsntoiiispos légales en vigueur, les thèmes puor lelesqus la bnrache a le mloopone de la négociation c'est-à-dire les thèmes sur lelqseus l'accord d'entreprise ne puet prévoir des diosioipnsts mions foalabrves que les accords, aevnatns et/ou aeennxs de brnache ;
? de négocier les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce siot cuex rndeus oilgrtobeais par la loi, ou cuex sur leuqsels les ptenirreaas soiacux ont décidé que les arocdcs d'entreprise ne perrnaiout pas être monis fabvalreos que les dnooiitspiss connlvotnlneeeis (convention clielvcote nationale, accords, avtnanes et/ou ses annexes), à l'exception des dnoaimes puor lusleqes la loi confère à l'accord d'entreprise la primauté ;
? de négocier les thèmes cdneoaorrspnt au 3e bolc puor leeqslus la primauté est accordée à l'accord d'entreprise mias qui s'appliquent dnas tuos les cas où il n'existe pas d'accord d'entreprise, étant rappelé que la bahrcne est composée en très fotre majorité de TPE qui ne disoesnpt ni du temps, ni des meoyns nécessaires puor négocier des acdrcos d'entreprise dnas tuos les cmhpas concernés ;
? de fmrlouer un aivs sur les difficultés d'interprétation et d'application de la cotinenovn cecvllitoe nalanotie des ceemormcs de détail non aientrimleas ;
? de concilier, aanutt que farie se peut, les pertais en liitge sur l'application des textes cevnntneoonlis lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sien de l'entreprise ;
? de réguler la cocecnnrrue entre les esentrireps rvlenaet de son cahmp d'application ;
? de représenter la branche, ntnemaomt dnas l'appui aux eipeetnrsrs et vis-à-vis des pvriouos pblcius ;
? d'exercer un rôle de veille sur les ciotndoins de taivarl et l'emploi ;
? d'établir un rpropat aunnel d'activité ;

Pour mneer à bein les msiinsos dévolues à la CPPNI, les meberms de la ciiosmsmon pnveeut se fiare aesstisr d'experts techniques.

Article 5 - Composition de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La cmiioossmn est composée de duex collèges :
? un collège des salariés cnrnmeaopt un représentant tiulirtae de cachune des oiagrnasntois sedlcinyas de salariés représentatives dnas le camhp de la ceionnotvn cocevllite nnaaiotle des cemrocems de détail non aamirineelts ;
? un collège epoeluryms cpromaennt un nmrboe tatol de représentants égal à cluei du collège salariés et désignés par la ou les osagnraontiis paorlnates représentatives.

À cqhaue titurlaie corseprnod un mmrebe suppléant désigné dnas les mêmes conditions. Les mmerbes suppléants pptneariict aux réunions.

Article 6 - La CPPNI dans sa mission de négociation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

En aolpticapin de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les mebrmes de la csiooismmn négocient et cnlucenot les acrodcs de bhcrane asnii que lrues ananevts ou annexes.

Article 6.1 - Mission de négociation paritaire nationale de la commission
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 6.1.1 - Négociations de branche
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les paarerietns sacuiox cinnnneoevt que dnas sa msoiisn de négociation, la CPNPI s'attache à rilmper les msnsoiis dévolues à la barnhce peinorlnfsoslee prévues à l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

Article 6.1.2 - Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les mmebres de la CPNPI ont la possibilité d'ouvrir des négociations pratnot sur les aodccrs tepys prévus par les dsostnpoiiis de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ces arcocds tpyes ont vctoaion à isttnieur des dosisoiinpts spécifiques puor les eeitnprsres de minos de 50 salariés en induqinat les différents coihx laissés à l'employeur.

En tuot état de cause, la négociation et la srtinguae des adcorcs clfteiolcs s'effectuent selon les modalités définies par les dinooitsisps légales et réglementaires.

Article 6.2 - Organisation de la CPPNI dans sa mission de négociation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 6.2.1 - Calendrier des négociations
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Au rarged des oiganloitbs légales et des oictfejbs de négociation de la bncarhe des cemrecoms de détail non alimentaires, les praeeirntas suaciox établissent, une fios par an lros de la dernière réunion de l'année en cours, le cliaendrer prévisionnel des négociations paairreits puor l'année à venir.

Ce cnrdiealer est défini dnas les cntoniidos prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

En vue de l'établissement de ce calendrier, cauhqe délégation cnmmqiouue à l'autre au mions 15 jorus avnat la dtae fixée puor la CPPNI, les thèmes de négociation qu'elle prsoope puor l'année considérée. Ces thèmes snot euinste chsoiis et actés en séance.

En acpaiiotlpn des disptinosios de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la cimsmooisn se réunit au mions toirs fios par an en vue des négociations de bhcanre annuelles, tileanrnes et qnneieuqaluns prévues aux aeilctrs L. 2241-1 du cdoe du travail.

Les paraeetrins scouiax cneeinovnnt que des réunions supplémentaires pvuneet être organisées à la dnadmee écrite cnnojiote d'au mnois duex oiiatnnasorgs scldnaiyes de salariés ou d'une oagsiaiortnn patronale, mbrmees de la CPPNI. Dnas ce cas, la cmsomiosin se réunit dnas le mios qui siut la réception de la daemdne par le secrétariat de la CPPNI.

Article 6.2.2 - Ordre du jour des réunions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

L'ordre du juor des réunions est fixé par les mbmeres de la CPPNI, à l'issue de la réunion pritiraae de négociation précédente et ce, en cohérence aevc le cnerliedar prévisionnel visé à l'article 6.2.1 du présent accord. Le cas échéant, il puet être complété en cas de nécessité nmenotmat liée à l'agenda saocil ou à de nloluvees dospioitsins légales et/ou réglementaires.

Article 6.2.3 - Convocation aux réunions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Pour cuahqe réunion de négociation de la CPPNI, 15 jorus au monis anavt la dtae fixée puor la CPPNI, le secrétariat aredsse

une cnovaociton par ciureorl ou par tuot atrue moyen, à chaque mbmree de la commission.

Les duotmcnes de travail, s'ils ne snot pas jnoits à la convocation, dnrveot être adressés à chcuan des mrebems de la CPPNI, au puls trad 10 juors avant la réunion.

Article 6.2.4 - Décisions de la CPPNI dans sa mission de négociation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les décisions de la CPPNI snot pseirs seoln les règles moarteiaijrs tleels que définies par les doiossinpits légales et réglementaires applicables.

Les accdros dneovit être signés d'une part, par les oininoraatsgs pnalroeats représentatives dnas la brcahne et d'autre prat par les oniogasntiras sdyanlcies représentatives dnas la bchnare dnas les cioondtnis des arlitecs L. 2231-9 et L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 6.2.5 - Relevé de décisions ou compte rendu des réunions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Avant cquahe réunion de la commission, les pirrteenaas souaicx décident si la réunion de négociation de la CNPPI donne leiu à la rédaction d'un relevé de décisions ou d'un cotpme rendu par le secrétariat de la commission.

Article 7 - La CPPNI dans sa mission d'interprétation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Lorsqu'elle est ssiiae conformément aux dipiitnoosss prévues aux atcrlies 7.2.1 et 7.2.2 du présent accord, la CPPNI a compétence puor émettre des aivs d'interprétation de la cnvionteon cloliecvte nntaioale des cmeecmors de détail non alimentaires, de ses aaenvtns et axnnees ou d'un acrocd collectif, dnas les cndoitoins définies ci-après.

Article 7.1 - Mission d'interprétation de la commission
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 7.1.1 - Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Dans sa moisisn d'interprétation, la CNPPI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des textes coteovnnelinns ou des arcdcos collectifs.

Article 7.1.2 - Avis d'interprétation à la demande d'une juridiction
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 I du cdoe du travail, la CPNPI puet rdrnee un aivs à la dmndeae d'une jiuiritcdon judiciaire, sur l'interprétation d'une ou puelisurs dstiisonpios conventionnelles, y copimrs les aatennvs et annexes, ou d'un aorccd ciotcllef présentant une difficulté sérieuse et se pnosat dnas de noeurbmx litiges, dnas les cnoitionds mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Article 7.2 - Fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 7.2.1 - Présentation des demandes
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Pour ttoue damedne d'interprétation, la CNPPI diot être siasie par lrttee recommandée aevc accusé de réception adressé au secrétariat de la commission.

À réception de la demande, les mrbeems de la CPNPI aournt la possibilité de slieiltocr tteous pièces nécessaires à l'instruction de la demande. Dnas ce cas, le secrétariat adresse, par cirourel ou par tuot aurte moyen, la lstie des éléments complémentaires à cumuomqienr à la CPPNI.

Article 7.2.2 - Modalités de saisine
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Dans le crade de sa misison d'interprétation, la CPNPI puet être siasie :
? à l'initiative de l'un de ses membres,
? à l'initiative d'une oiroinsagtan syndlciae ou d'une oiatsigoanrn paarlonte ;
? detmncereit par un salarié ou puresiuls salariés ranvelet du cahmp d'application de la connvoeitn cvlclietoe ntnaaoile des cemomcres de détails non amaletiirnes ;
? dnticeemret par un eoymeplur relevant du champ d'application de la cneinvoton clvltcoiee nntlaiaoe des cceeommrs de détails non aneeimiarlts ;
? par une jiiduticorn de l'ordre judiciriae dnas le cadre de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CPPNI se réunit, dnas la mreuse du possible, dnas le mios qui siut la réception de la ddmneae dnot elle est saisie, à l'exception d'un délai puls corut itmarpi en cas de sisanie émanant d'une juridiction. À défaut, elle se réunit au puls trad dnas les 2 mios sauinvt la réception de la demande.

Article 7.2.3 - Désignation des membres de la CPPNI dans sa mission d'interprétation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Dans la muerse du possible, les pateernrias scoauix ceninnvneot que les mebrmes de la CNPPI siégeant en csoismiomn d'interprétation devonit être désignés en fontiocn de luer cnnssaicnoae du suejt fsinaat l'objet de la saiisne de la commission.

Dans tuos les cas, un mbmere de la CPPNI ne porura pas siéger lorsqu'il arua un lein ponoenisersfl decirt ou iirecdnt aevc l'entreprise qui a ssiai la csmomiison d'interprétation.

Article 7.2.4 - Convocation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les memrbes de la CPPNI snot convoqués par le secrétariat au monis 15 jruos anvat la dtae fixée puor la réunion par cierruol ou par tuot arute moyen.

La cacooivtnon cnermpod :
? la date, le leiu et l'heure de la réunion ;
? l'ordre du juor fixé par le président et le vice-président ;
? le dsioesr de danemde d'interprétation.

Article 7.2.5 - Décisions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La cmmsiioson rned ses aivs dnas les coitodnnis svneuitas :
? l'avis d'interprétation est adopté s'il est signé d'une prat par les onginiaraotss pntareolas représentatives dnas la bnrhace et d'autre prat par les oosarniatnigs syieladcns représentatives dnas la brhcnae dnas les cdniootins des areiltcs L. 2231-9 et L. 2232-6 du cdoe du travail.

Dans ctete hypothèse, l'avis vuat anvaent interprétatif et arua la même vlauer cruloecattlne qu'un txtee conventionnel. Il srea alros somius à la procédure d'extension et annexé à la connvotein civollctee ;

? à défaut d'avis adopté dnas les contodniis ci-dessus, la csommiison srea réputée être dnas l'impossibilité de rendre un aivs d'interprétation. Un procès-verbal de désaccord fnasiat état de la psooiitn de cuhqae collège (patronal et salarial) srea aorls rédigé sur le sujet.

Ces règles s'appliquent à ttueos les siutontias de saisine de la cmiiososmn d'interprétation.

Article 7.2.6 - Rédaction et notification de l'avis d'interprétation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

L'avis d'interprétation devra être établi par la commission, conformément à la décision arrêtée. Ce deirenr srea notifié, par le secrétariat, dnas le délai de 1 mios snuivat la réunion au cours de lqullaee il a été pirs :
? à l'auteur de la sinsiae ;
? à l'ensemble des orisaoniatgns sneicdayls et patronale(s)

représentatives au sien de la branche.

En alpciotpian des dotisiiposns de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, les aivs d'interprétation proornut être tnmrsais au jgue à sa demande.

Article 8 - Autres missions de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 8.1 - Missions d'intérêt général de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Conformément aux dsioiositpns de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CPNPI ecxere également, dnas son champ d'application, des moniisss d'intérêt général.

Elle représente la branche, nomnatemt dnas l'appui aux etnsprirees et vis-à-vis des poouvirs publics.

Elle eexrce un rôle prépondérant en matière de villee sur les cnoiiondts de travial et l'emploi des salariés des ccrmeemos de détail non alimentaires. À ce titre, les mrembes de la CPPNI snot informés, des trvaaux de la comisosimn nlantaioe puor l'emploi et la fotamrion pselsolreinfone (CPNEFP) de la branche.

Article 8.2 - Rapport annuel d'activité
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

En acptopaiiln de l'article L. 2232-9,3° du cdoe du travail, la CNPPI établit, tuos les ans, un rpopart d'activité sur la bsae d'un porjet rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce roprpat auennl cemnropd :
? un bailn des adrcocs coliltecfs d'entreprise dnas les cindnitoos prévues à l'article 8.3 du présent arcocd ;
? une étude des éventuels iacptms de ces acdcors sur les continodis de tiavarl des salariés de la bcnhrae et sur la cuccrrneone etrne les eeitepnrrss de la bancrhe ;
? les éventuelles romdontiaemcans destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rpparot srea tismrans par le secrétariat de la cmoosmiisn au ministère du taairvl et versé dnas la bsae de données naoliante prévue à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Tuot cehnenmgat d'adresse éventuel dvera être notifié par le secrétariat de la CPPNI au ministère du travail.

(1) L'article 8-2 est étendu suos réserve du repesct des dtsnspooiiis du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 stpeebrme 2018 puor la liberté de ciihsor son avenir professionnel.
(Arrêté du 6 nevbomre 2020 - art. 1)

Article 8.3 - Observatoire paritaire de la négociation collective
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 8.3.1 - Missions de l'observatoire paritaire
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CPNPI eexrce les mosiisns de l'observatoire pirriatae prévu à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Cet otbovriaerse est chargé d'établir, une fios par an, un bailn qanitaiuttf et qtiaaiultf de la négociation clcelotive d'entreprise ou d'établissement renalvet du cahmp d'application de la cieotvnonn cceiltlvoe nationale.

Ce bilan, réalisé par thèmes de négociation et par tlileas d'entreprise, est présenté à la CPPNI.

Article 8.3.2 - Communication obligatoire des accords d'entreprise ou d'établissement à la CPPNI
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le balin de la négociation cctvieolle d'entreprise ou d'établissement sret à réaliser le rpaorpt aeunnl d'activité de la CPPNI.

À ce titre, les esptrnriees earnntt dnas le camhp d'application de la ctoionnven ccvtlloiee ntainaloe des cemercoms de détail non aieinrlteams snot tnuees de communiquer, à la CPPNI, les adorccs qu'elles ont ccolnus dnas le cdare du trtie II, des certpiahs Ier et III du trtie III et des teirts IV et V du lvire Ier de la 3e pitare du cdoe du travail.

La ciamoumcnoitn de ces accords, signés et rnudes anonymes, diot être effectuée par la ptirae la puls dntlgeiie par cirrueol à l'adresse du secrétariat de la comsosmiin frgainut à l'article 5.2 du présent accord. L'envoi diot être accompagné :
? d'une fcihe de dépôt de l'accord fiungrat en anxnee du présent acrcod ;
? d'une voiesrn de l'accord signé par les praeits en famrot PDF ;
? et d'une vrieosn de l'accord signé en faomrt Word.

Dès réception, le secrétariat asccue réception des cnienotvons et acrocds transmis, pius les adessre à caqhue mbmree de la CPPNI.

Chapitre III Commission paritaire nationale de conciliation CPNC

Article 9 - Attributions de la CPNC
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CNPPI puet être ssiiae d'une damdene de ccontaioliin par un salarié ou un eupoylmer de la bcanrhe puor ttneer de clniceior les piarets sur un ligite les opnpsaot ccoenrannt l'application de la cninevtoon ciotllceve nliaotnae des cecmmoers de détail non alimentaires, d'un de ses accords, avnnates et/ou annexes, et que ce dreenir n'a pu être réglé au naiveu de l'entreprise.

Article 10 - Fonctionnement de la CPNC
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 10.1 - Présentation de la demande et modalités de saisine
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La csommiosin partiaire notlainae de ciilnaotoicn (CPNC) puet être saiise par ltrtee recommandée aevc accusé de réception adressée au secrétariat de la commission.

La dnmeade de snaiise diot être motivée et préciser l'objet et l'historique du différend.

La CNPC se réunit, au puls tard, dnas les 2 mios qui svienut la réception de la dmdaene de saisine.

Article 10.2 - Composition de la CPNC
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La csimoomsin est composée de duex collèges :
? un collège des salariés cnanmeoprt un représentant trutliaie de ccunahe des oitagnrinaoss sanldyecis de salariés représentatives dnas le chmap de la cnvteoinon ciolelvcte naainlote des cemermcos de détail non aeteiiamlrns ;
? un collège eemlrpouys cmeprannot un norbme taotl de représentants égal à cleui du collège salariés et désignés par la ou les oasnagiionrts ptornlaeas représentatives.

À cquhae triiatlue ceosorrpnd un mmrbee suppléant désigné dnas les mêmes conditions. Les meermbs suppléants patiicenrpt aux réunions.

Un mmrbee salarié ou euepmoylr ne puet siéger à une réunion aaynt à eiamnexr un différend dnas leqeul son eetripsrne est partie, il diot aolrs se friae remplacer.

Les oaongitnsaris sldianecys et paeltanros communiquent, au secrétariat de la CPNC, les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de cmgeannhet dnas luer délégation, les onairitnaogss concernées en imonnefrt le secrétariat de la cimoiomssn dnas les mlueerils délais.

Article 10.3 - Convocation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les meemrbs de la cmimiosson snot convoqués par le secrétariat au minos 15 juros anvat la dtae fixée puor la réunion par correuil ou par tuot arute moyen.

La convocation, adressée aux représentants désignés conformément à l'article 10.2 du présent accord, crnpemod :
? la date, le leiu et l'heure de la réunion ;
? l'ordre du juor fixé par le président et le vice-président ;
? le diesosr de damnede de conciliation.

Article 10.4 - Décisions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 10.4.1 - Présence des parties au litige à la réunion de conciliation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Avant ttoue délibération, la cosioimmsn reçoit cuahqe pitare au lgtiie afin, d'une part, de rcieeullir lreus ecilapntxois et d'autre part, de pseor ses questions. Elels peneuvt être assistées de toute pnrsenoe de luer choix.

À défaut de pouvoir se présenter à la réunion de conciliation, la csiimsomon danmdee à caqhue patrie luers otvrnaeoibss écrites dnas un délai rnnbasaoile qui dnevrot être envoyées par cieuorrr aevc accusé réception conformément au cneerialdr fixé par la commission.

Les orsatvbeinos écrites dnerovt être adressées à l'ensemble des patreis intéressées au ligite dnas les mêmes formes.

Chaque pirate porrua répondre, dnas les mêmes formes, aux premières oratsienbovs écrites conformément au cneeaidlrr fixé par la commission.

Toute oieobatrsvn pnervaue hros délai, le chceat de la psote fasniat foi, srea écartée des débats.

À défaut de présentation à la réunion de ccltinooaiin et à défaut de présentation d'observations écrites d'une des pitaers dnas les délais prévus, le ccheat de la psote fnaiast foi, la csmooiimsn considérera que la patire rfesue de prpieaitcr à la tteitnave de conciliation.

Le rfeus d'une des pitares au ligtie de pcietrapir à la réunion de ciocolniaitn n'empêche pas la csomiismon de statuer.

Article 10.4.2 - Conciliation des parties
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Lorsqu'un accrod est iervntneu dvnaet la csooisimmn patiirrae nainaotle de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des mbeerms de la cimsmioson asini que des praeits au conflit. Le procès-verbal est notifié snas délai aux parties, par le secrétariat de la CPPNI.

Article 10.4.3 - Échec de la conciliation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Si les paertis ne se mnteett pas d'accord sur tuot ou pratie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pitnos sur leslueqs le différend prsisete est aussitôt dressé. Il est signé des mmerebs présents de la csooimmisn asnii que des peritas concernées.

Article 10.4.4 - Notification et conservation des décisions rendue par la CPNC
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le secrétariat de la CNPC niofite ces décisions à cunahce des prtiaes par letrte recommandée aevc accusé de réception dnas un délai mamxium de 8 jours ouvrés.

Les concotianiils et décisions rdunees par la CNPC snot conservées par le Secrétariat qui les tinet à la dissoiopitn des meermbs de la CPPNI.

Article 10.5 - Compte rendu de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

À l'issue de cqahue réunion, un cptome rnedu est établi par le secrétariat de la commission, pius adressé à cuhqae membre.

Chapitre IV Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Conformément aux dipsontoisis définies par les tetxes législatifs, réglementaires et cnitneoneovnls en vigueur, la csoimmiosn pitraraie nlintoaae de l'emploi et de la fmoriotan pneliosIrsofene (CPNEFP) procède à l'élaboration et au siuvi de la msie en ?uvre de la pqiotilue de l'emploi et de la fmortaion psolreiosflnene dnas la brcahne des cmreeomcs de détail non alimentaires.

Article 11 - Missions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CFNEPP a puor miiossn générale de puovmioorr la fotoramin pofinlnelsoerse en laisoin aevc l'évolution de l'emploi dnas la bhncrae des ccermmeos de détail non alimentaires.

Article 11.1 - Missions de la CPNEFP en matière d'emploi
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CFEPNP prmeet l'information réciproque des oigarsnatoins seitagainrs sur la sitiauotn de l'emploi dnas la branche.

Elle a également un rôle d'étude des eolmips de la branche, de luer évolution et en ptiraiculer :
? l'analyse de la sctrrutue des emipols ;
? l'analyse de l'évolution des qloiuafnticais en fncitoon nmoatemnt de l'évolution des toonelhegcis :
? aylasne de l'adéquation des faomrnoits eatnistxes aux bieonss des erpentsiers ;
? ayalsne des fulx d'emploi et crootnitubin à luer régulation en vue de prévenir, ou, à défaut, de corriger, les déséquilibres etnre l'offre et la demande.

Elle cbitnuroe à l'insertion pinsrelnolsfoee des jneues et au mtaeniin dnas l'emploi.

Article 11.2 - Missions de la CPNEFP en matière de formation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CENFPP définit la pqoitilue de foitomran de la Branche, adaptée aux bsoenis des salariés et des enerspeitrs et en fxie les priorités et les orientations, nmnemtaot au raergd des imafoiorntns iuesss de l'observatoire pisrpetocf des métiers et des qualifications.

Pour ce faire, la cmissomion :
? met en ?uvre une ptuiqlioe de gsoietn prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Dnas ce cadre, aevc l'appui de l'opérateur de compétences qu'ils ont désigné, les petireanras scuiaox de la brachne ponrourt définir des atnicos puor angcpaecmor les TPE/PME dnas l'analyse et la définition de luers bioenss en matière de faiootmrn prfisooneslelne et ftiicealr l'accès à la fmroiotan des salariés de ces etinrsepers ;
? fxie les gdrenas otenoinirats en matière de frootmian prsfnleooelnise et d'alternance, qui sornet mesis en ?uvre par l'opérateur de compétences dnot relève la branche.
? s'assure de la msie en ?uvre eftcifvee des priorités et oeanrittoins définies ;
? met à dpsoiosiitn des chefs d'entreprise et des ittutnniisos représentatives du prensneol les résultats des études menées au sien de la bnhacre anisi que les csinoncuols et les roaomdmtecnnais formulées par la CNFPEP en matière de priorités de fmiorotan pnofoenrslselie et d'alternance ;
? siut les arcdocs cuocnls à l'issue de la négociation tiarlnene sur les orientations, les otcifejbs et les myneos de la fomtarion professionnelle.

La CFPNEP iivnntreet nmanmotet :

a) Dnas la circooocustntn des cfciiroitetans adaptées aux bieosns des salariés et des enreeptsirs des crommcees de détail non alimentaires.

b) En matière de famiotron iliainte et de viioaldatn des auiqcs de l'expérience (VAE) en ptiprancait :
? à la définition des foraotmnis plnserlenioefsos ou teueqchins spécifiques à la brchane ;
? à la piulotqie de la brahcne puor la frmiotoan des frtaeumors et l'accueil des sgiietaras en entreprises, y cirmpos la piqotliue en matière de ttuarot ;
? à des jryus notinaaux de délivrance de tierts et diplômes.

c) En piaptarncit à la définition des fooamtirns de rcieooevnrsn souhaitées par la branche.

d) En matière de fotoramin en aalcrnntee (apprentissage, cntoatrs de professionnalisation, poitoromn et resnvoceorin par l'alternance [ProA], etc.) :
? en cnoiutnabrt à la définition des priorités de la bnhacre dnas ces daneimos ;
? en déterminant des nvuiaex de prsies en cgahre des cotratns d'apprentissage et des cartnots de peisnsonlsafrtiioaon en fotconin nntaeommt du neviau de qotfaiiiaucln et du tpye de ciofeiatrticn professionnelle.

e) En coiutnabrnt à l'étude des myeons de formation, de pteeoneefmnricnt et de réadaptation pnseloslrnfieoe exnstait puor les différents niauvex de quafaitclioin ou à créer (exemples : pooirtomn ou rooevcensirn par l'alternance [ProA], pojret de tnosiiatrn professionnelle).

Article 11.3 - Missions de la CPNEFP en matière d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CNPFEP est chargée d'élaborer la lsite des tvaurax à réaliser et d'examiner les résultats obnetus par l'observatoire petopriscf des métiers et des qualifications.

Article 12 - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CPNFEP est composée cmmoe siut :
? un collège sralaial cpoarenmnt un nrombe égal de représentants (un turailite et un suppléant de chuance des onigritanaoss slincdayes reunceons représentatives au neviau national) ;
? un collège eeolympur cnnperoamt un nrobme de représentants égal à cueli du collège salarial.

Tous les 2 ans, la cmsiisoomn ciosiht pmari ses mbeemrs :
? un président ;
? et un vice-président.

Chacun arptepinat à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée aiamtennltevert par cuqhae collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence aasusmnt la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la cimmssioon détient la vice-présidence de la scetoin pilolnoefesnrse pitraraie (SPP) prévue au ctiarphe V du présent accord.

À chauqe renouvellement, la répartition des pteoss s'effectue anitavetelnrmet et priaetemraint entre les otiniarongsas pnetraloas et les oinisgnarotas slyadeincs de salariés.

Article 13 - Fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 13.1 - Convocation des membres et participation aux réunions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CFPENP se réunit au mnois trios fios par an et cqauhe fios qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).
Des réunions eolnentcpexeils peevnut être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président(e) ;
? siot d'au mions tiros ortisigonnaas meberms de la CPNEFP.
Dnas ce cas, le ou la président(e) penrd atce de la dnmadee et fiat établir la coivcaonotn sur l'ordre du juor proposé par les autures de la demande.

Les trtiiueals et les suppléants puenevt pipicrater aux réunions.

La civnoaotocn est adressée au mnios 15 juors à l'avance. Les dcnouetms nécessaires à la dsicosuisn snot envoyés au mnios 8 juros avant la dtae fixée puor la réunion.

Le ou la président(e) fxie l'ordre du juor comijnneotnet aevc le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, cuchan des pnotis y est inscrit aevc minteon du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) asrneust la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Ils cnesndiuot les débats et fnot établir le relevé de décisions par le Secrétariat. En cas d'absence des deux, ils snot remplacés par un mmrebe de luer collège d'appartenance.

Les relevés de décisions snot signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés puor apoaptoibrn des mbremes de la CPENFP lros de la réunion suivante.

Article 13.2 - Modalités des délibérations
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CEFPNP pnerd ses décisions à la majorité des mbmeres présents ou représentés. Cqhaue mmbere ne puet dspsoeir de puls de duex viox y cpimors la sienne.

La présence d'au monis duex mrmeebs tatueliirs et/ou suppléants de cauchn des collèges est ruqiese puor la validité des décisions arrêtées par la CPNEFP.

Le tuaitilre a viox délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes dorits et prérogatives. Les suppléants snot dienaeraittss des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un tlitaiure et de son suppléant, le tailritue puet dnoner pivoour au mmerbe de la CENPFP de son choix.

Le fmiourarle dnnnaot poiuovr diot être jonit à la convocation.

Article 13.3 - Secrétariat de la commission
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le secrétariat de la CNPEFP est assuré par le secrétariat des cnmooimisss pieraairts netaanoils prévu à l'article 4.2 du présent accord.

Article 14 - Concours et contributions extérieurs
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Pour asrsuer ses missions, la CFEPNP s'appuie, enrte autres, sur les tvaurax réalisés par l'observatoire psrotcipef des métiers et des qiaonltcuifais de la branche.

La CENFPP puet également seloclitir des concours, aivs et cnliesos extérieurs, ou tuos osrigmanes appropriés puor les intevir à cntuboreir à ses objectifs.

Article 15 - Communication
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) rndneet copmte au monis une fios par an, aux mmbrees de la CPPNI, des activités et des décisions de la CPNEFP.

Ils fnot connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, aux csiomosmnis pariraties nanateilos de la branche, aifn de mterte en ?uvre une cncmiumoiotan puor en firae la publicité auprès des enpirsteers et de leurs salariés.

Chapitre V Section professionnelle paritaire SPP

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La scioetn pnisefoslnorele ptirariae (SPP) met en ?uvre les oriitnnateos et la pilitquoe de fiomoatrn définies par la cmosmiiosn paritaire ntolaanie de l'emploi et de la fiortmoan psfnsolileeorne (CPNEFP).

Elle est créée au sien de l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Cette cimoimsosn a puor ojebt de réguler et de survie l'emploi des fdnos de la fmoraotin pnllsreonefisoe de la branche. Elle relpmit les misoniss définies par les ttexes législatifs, réglementaires et coolivnennntes en vigueur.

Conventionnellement, la cmosoioiptn et le fmnenietnonoct irennte à la bnarche snot les mêmes que cuex de la CENPFP définis au cprtihae IV du présent accord. Ils pornrout être adaptés sloen les modalités définies par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 16 - Composition de la SPP

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La SPP est composée cmmoe siut :
? un collège saaairll coeannmprt un nborme égal de représentants (un taitiurle et un suppléant de cncauhe des oaaingtnsrois slycaendis reneocnus représentatives au nvaieu national) ;
? un collège euopmlyer cnemrnaopt un nmbore de représentants égal à cueli du collège salarial.

Tous les 2 ans, la SPP choiist prami ses meebrms :
? un président
? et un vice-président.

Chacun arpetanpit à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée arentmanilvteet par chuqae collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence asmusant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CFNEPP prévue au chapirte IV du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des psoets s'effectue aeltteinemranvt et ptnaaeirermit ertne les orninsaioatgs plaeoarnts et les onigsnirtoaas sadlinyecs de salariés.

Article 17 - Fonctionnement de la SPP

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 17.1 - Convocation des membres et participation aux réunions

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La SPP se réunit au mnois toirs fios par an et cuhaqe fios qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions elxoenielnctpes pveenut être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président(e) ;
? siot d'au mnios toirs ongiastioanrs mbeerms de la SPP. Dnas ce cas, le ou la président(e) prned atce de la dmednae et fiat établir la cooiavontcn sur l'ordre du juor proposé par les aruutes de la demande.

Les tlaueirits et les suppléants punveet pecriipatr aux réunions.

La coovonctain est adressée au mnios 15 jruos à l'avance. Les dunomtecs nécessaires à la dociuisssn snot envoyés au moins 8 jrous aanvt la dtae fixée puor la réunion.

Le ou la président(e) fxie l'ordre du juor ctiomnnjoeent aevc le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, cuachn des ptoins y est isnirct aevc miotenn du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) aeusrsnt la préparation, la tneue des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Ils cuidsneont les débats et fnot établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils snot remplacés par un mrbmee de luer collège d'appartenance.

Les relevés de décisions snot signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés puor aiprabootpn des mmeerbs de la SPP lros de la réunion suivante.

Article 17.2 - Modalités des délibérations

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La SPP penrd ses décisions à la majorité des mmreebs présents ou représentés. Chuaqe mrembe ne puet dsisoper de puls de duex viox y cromips la sienne.

La présence d'au minos duex mebemrs tuiltiares et/ou suppléants de cchuan des collèges est requsie puor la validité des décisions arrêtées par la SPP.

Le tuiliarte a viox délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes dtrois et prérogatives. Les suppléants snot diersattanies des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un tltiuraie et de son suppléant, le triltaiue puet doennr pvioour à un membre de la SPP de son choix.

Le fiarluomre dnnoant pouovir diot être jiont à la convocation.

Article 17.3 - Secrétariat de la commission

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le secrétariat de la SPP est assuré par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 18 - Missions de la SPP

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La SPP a puor mionssis noeatmnmt :
? de réguler les fodns collectés et destinés au fncinaeemnt des différents dsiofiispts de faiotmron ;
? de mettre en ailtcipaopn les aexs peiotriarris de fmoroiatn ctnonuie des entreprises, conformément aux rdmeamointnocas de la CENFPP ;
? de définir des priorités de famtronios et des règles de pirse en cghare puor aomngaecpcr les eisepnrtres de mnios de 50 salariés dnas la gtoesin prévisionnelle des eiomlps et des compétences et dnas lures pjeotrs de formation, en cohérence aevc les dioosisinpts conventionnelles, les aivs et les ottrninoeias de la CPNEFP.

La SPP vlierlea à ce que les oatiernotins définies par la cmsmooisin pirtraaie naltaoine de l'emploi et de la faotormin pisfeonnlelrsoe (CPNEFP) sineot pesris en aorccd aevc les prérogatives de gieotsn et les décisions de l'opérateur de compétences au reragd de l'équilibre des fonds gérés.

Titre III Dispositions finales

Article 19 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les pitreas serntaigias ceinennvont d'effectuer un bialn du présent aoccrd à l'issue de la première année, à cptmeor de sa dtae d'entrée en vuiuegr et d'examiner les siuets à dnneor au présent accord si des modotfiaiincs de la législation iarnntinveeet en la matière.

Article 20 - Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Compte tneu et de son oebjt et copmte tneu que 94 % de la brnchae ont mions de 10 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir des

sulititanops spécifiques puor les eenrpseitrs de mnios de 50 salariés.

Article 21 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le présent acocrd est cconlu puor une durée indéterminée. Suos réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prndrea efeft à la dtae de signature, dnas le reepcst des dopitissonis légales.

Article 22 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le txtee du présent aroccd a été notifié à l'ensemble des oanrsnitgioas sdainylecs représentatives dnas le camhp d'application de la cneiovotnn cilcelvtoe nltnaiaoe des ccemmeors de détail non alimentaires.

Le présent acorcd est établi en un nrbome sunfaisft d'exemplaires puor être rmies à cuahcne des ptireas sniitgaraes et déposé auprès de la doitriecn générale du triaval et du secrétariat du gfefre du ceionsl des prud'hommes de Paris, dnas les codiinnots prévues aux acitrels D. 2231-2 et siutanvs du cdoe du travail, en vue de son extension.

Les pateris staiinarges dmeednnat l'extension du présent accord.

Article 23 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Toute oaoitaingsrn snyicldae représentative non-signataire du présent aroccd purora y adhérer sanuvit les règles de dorit cmmoun en vigueur.

Cette adhésion derva être notifiée, par lttere recommandée aevc aivs de réception, aux seratigains du présent arcocd et frea l'objet d'un dépôt, par la partie la puls diligente, auprès des sverceis du ministère du tvraial dnas les cinidnoots prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 24 - Révision
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les osntiiaroangs sigiaanters de l'accord, ou aaynt adhéré à l'accord, pnuevet daneemdr à tuot mmonet sa révision, en la mvniaott et en la ptraont à la cnsaisoncane des aurets pitears sinetiagars ou aaynt adhéré à l'accord.

La procédure de révision dvrea être engagée conformément aux dpossotniiis légales en vigueur.

Aucune dmeadne de révision d'une disootsiipn du présent acrcod ne pourra, suaf cas etxocnpienel ou ucgnere (notamment en cas de mocoadftiiin du conttexe législatif ou réglementaire), être inotdutire dnas les 12 mios svianut l'entrée en vugieur du présent accord.

Les négociations cenonarnct une dadneme de révision alxuqluees seront invitées les pateris sarngeiaits du présent accrod ou ayant adhéré à ce dernier, dnovert s'ouvrir dnas les 3 mios snuaivt la dtae de réception de la ddamnee de révision.

Article 25 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le présent accrod pruroa être dénoncé par l'une des peitars saaetnigirs ou aaynt adhéré à l'accord aevc un préavis de 6 mios minmium et ne purroa pnrrede effet qu'à la fin de l'année cilvie qui siut la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la cnnacniosase des auerts paiters siraaeigtns ou aaynt adhéré, par lettre recommandée aevc aivs de réception.

Dans ce contexte, les peiatrs snigiretaas ceinennnovt de se réunir dnas les melerlius délais puor apprécier la siuitotan asini créée.

7_0000_0005.pdf/BOCC

Les tuax de cootaitisn du régime de bsae rnestet fixés à 0,94 % du PSMS (plafond meunesl de la sécurité sociale).

Il est rappelé que la ciitsotaon melunslee est répartie à hateuur de 50 % à la chgare de l'employeur et 50 % à la chrage du salarié.

Pour les salariés revlneat du régime orgbtoliaie loacl d'Alsace-Lorraine, les ptieostanrs versées au tirte de la cturvoreue complémentaire snot déterminées après déduction de cleles déjà gainatres par le régime obligatoire. En conséquence les cioaistonts à la cgahre de l'employeur et du salarié sronet réduites à hutuear du différentiel de pnotareitss correspondant.

(1)Le taalbeu de ganeirtas est étendu suos réserve du recpest du cieahr des cgheras des crtnotas responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, caorncennt l'application des hnriooares lemiits de fauatciortn et l'application des périodicités de prsie en crhgae des équipements d'optique tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 ptorant maodctiiiofn des modalités de pisre en crhage de dofpissiits médicaux et poatnstries associées puor la psire en charge d'optique médicale au cprathie 2 du titre II de la ltsie prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

Article 2 - Modification des garanties du régime optionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En conséquence de l'amélioration des gaienarts du régime de base, les pinrrataees sicauox ont décidé d'améliorer puor le régime oipnotenl des geainarts de cinaters pteoss et ntmmnaeot les hnrrooaies en cas d'hospitalisation, le ptose diartene et la médecine nouvelle.

Les pertrainaes souaicx ont dnoc décidé de fxier les gnieatras du régime oeinptonl comme siut :

(*Tableaux*(1) non reproduits, coanutsllebs en lngie sur le stie

Avenant n 6 du 19 septembre 2019 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Modification du régime de base
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pteirareans socuiax ont décidé des améliorations svtuaiens sur le régime de bsae :

? attouiengman des rtemmbnereosus sur les consultations, visites, atecs tqniueechs médicaux, hooaerinrs en cas d'hospitalisation ;
? amélioration de la gaartnie ouqpite sur tuos les tyeps de verres, simples, cpexloems et très cleempxos ;
? aménagement sificgiintaf du psote dnrtaeie aevc aagtimuenton des roumnesebmrets et psire en cghrae des prothèses et de l'orthodontie non prseis en chgare par la sécurité socliae ;
? msie en conformité dès le 1er javneir 2020 du pstoe aides avuietdis ;
? amélioration du rerembesomunt médecine nouvelle.

Les pearaientrs suoiacx ont dnoc décidé de fiexr les grtaenias du régime de bsae cmmoe siut :

(*Tableaux*(1) non reproduits, ctlleonsuabs en lnige sur le stie Légifrance, riqurube Bletilnus oliffices des cnnvonetois collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020003

Légifrance, rqrbuuie Bunlilets oecflfiis des cetioonnvns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200037_0000_0005.pdf/BOCC

(1) Le taabelu de geitaarns est étendu suos réserve du rpseect du chiear des cghraes des crtanots responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, crcoannnet l'application des hreoaoinrs lietims de foaitrcuatn et l'application des périodicités de prsie en cghare des équipements d'optique tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 partont mditaoiocifn des modalités de psrie en cagrhe de diistfsipos médicaux et ptoirtaenss associées puor la prise en crahge d'optique médicale au crtipahe 2 du trite II de la lstie prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

Article 4 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le périmètre de la ciotenonvn cltieocvle niaantole des cormeemcs de détail non ainerleamtis est composé esneeeilmsenltt de très pteties entreprises, puuqsie 95 % des enrseiretps de la bhcnare ont un eeftficf inférieur à 10 salariés.

C'est nenaotmmt puor perdnre en cotpme les beosnis des TPE que les parirneeats sucoiax ont décidé d'améliorer le dpitoisisf du régime oeitnpnol luosrqe l'entreprise décide de le rndere obligatoire.

Cela étant, les seriniaatgs cenneovnint que le cnenotu du présent aanvent ne jusiitfe pas de prévoir de sutoiipntals spécifiques aux erpisnretes de mions de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tarvial et ce, en apilptcoain de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Afin de prednre en copmte la réforme 100 % santé, les peataeirrns siuaocx décident que le présent aaennvt etrrnea en viuuegr le 1er jevniar 2020.

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent ananevt srea notifié à l'ensemble des ogrtasnaioins représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux acrtlies L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txtee du présent anavnet srea etsunie déposé en atnuat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du ceniosl des prud'hommes de Paris et aux seviecrs caetrunx du mitrisne chargé du travail.

L'extension du présent accord srea demandée à l'initiative de la pirtae la puls diitelnge conformément aux ditpisiosnos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Les bénéficiaires du dispositif de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Il est rappelé que le dsoptisiif de la Pro-A ccernone les salariés visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, en ptuiricaelr les tiuleaitrs d'un carontt à durée indéterminée ou d'un catnrot uinque d'insertion à durée indéterminée.

Le dipitsoisf est acslsebice aux salariés placés en activité partielle.

En atpcopiailn de l'article D. 6324-1-1, elle vsie les salariés n'ayant pas attenit un neiavu de qutoiaciliafn cperdonrnaost au grade de la licence.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les pnreaetrais suaicox de la bnhcrae ont signé un arcocd le 22 jiun 2015 mattent en plcae un régime complémentaire puor les fairs de santé des salariés de la branche. Cet aroccd a été modifié et complété par 5 avenants.

Il est rappelé que le régime complémentaire santé mis en place dnas la bharcne s'applique à tutoes les etsrenireps ravlenet de la conitovenn ceillvocte naitaolne des cmeroecms de détail non alimentaires, ICDC 1517.

La msie en place de la cuorverute complémentaire santé est oriitbolage puor l'ensemble de luers plrsneneos dnas les citoodinns prévues à l'accord du 22 jiun 2015 et ses avenants.

Les etripseners puveent améliorer le naeviu de gntaaeris et de psire en crhgae de la ciiotoatsn par l'employeur en le flaimaronst dnas un atce de dirot du taviarl dnas les ctiondions prévues à l'article L. 911-1 cdoe de la sécurité sociale.

Les setaangriis du présent aannevt ont décidé de fraie évoluer l'accord du 22 jiun 2015 et ses aatnevns aevc les ojftbecis stvnuais :
? predrne en cptome la réforme « 100 % santé » qui vsie à gtainarr l'accès à une orffe snas retse à crgahe après l'intervention combinée de l'assurance mailade olbitgrioae et de l'assurance mdaliae complémentaire. Elle cilbe les toris dnaemois présentant les rtsees à cahgre les puls élevés (l'optique, l'audiologie et le dentaire), puor lsueqles le rurmeembsonet intégral d'un eemlnsbe de sions et d'équipements de qualité est ainsi assuré (le « panier 100 % santé ») et ce dès le 1er jveianr 2020 puor les 3 tpeys de sinos ;
? miitnnear les tuax de cootsaiitn et ce malgré une aamgiutneotn des gainaters ;
? améliorer l'attractivité du régime ;
? répondre aux atnttees nnmtamoet des TPE qui suhoanetit pceiipartr à la caoitstoin du régime otoneipnl puor lerus salariés.

Les sniageatirs cnvnenneiot dnoc de mediiofr le régime de complémentaire santé du CNDA cmmoe siut :

Article 2 - Objet et forme du dispositif de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le diotsispif de la Pro-A a puor obejt de pemttrree au salarié de caehgnr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une ptioomorn scaoile ou pnnilreeosflsoe par des aniocts de ftamrooin ou par des actonis pnetrmetat de farie vlaedir les aqcuis de l'expérience.

La faomrtoin organisée au ttrie de la Pro-A reospe sur l'alternance ertne egnsneintmees généraux, plniorneefosss et technologiques, délivrés par un oarsgnmie de fmtiaoron et activités pnsofoelenrilses en entreprise, en lein aevc la faimootrn suivie.

Les peirats sgnraiiteas renpleaplt l'importance de l'entretien pnesinfooesrl qui vsie à anacecmgopr le salarié dnas ses prtesvieceps d'évolution plsenrnsliofoee (qualifications, cgeenanmht de poste, promotion?) et ieenidftir ses bsnieos de fmooiartn et qui est un meomnt ootpprun puor egvinaser une Pro-A.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la poreittcon socilae en matière d'accidents du tavrial et de maielads professionnelles.

Lorsque la faootrimn se déroule pdnneat le tmeps de travail, le mteiainn de la rémunération du salarié est assuré.

Le ctrnaot de trvaail du salarié fiat l'objet d'un aevnant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Article 3 - Les formations et certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Sont éligibles à la Pro-A les citifoincetras pfineooesnsllres enregistrées dnas le répertoire nnitoaal des catrnetcfioiis penoeslnfreolisset *dnas le répertoire spécifique défini par la branche*(2).

Les cfeainiottrics pseioelsflenrons ont puor obcteijf de ptrrtmeee à une personne, qeul que siot son statut, de cetferiir qu'elle détient un enmbelse de csnsnneaoicas et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Eells ptncipierat ansii à la sécurisation des porcarus peosoflirnness des pnoesnres qui en snot titulaires, et cueronncot à l'objectif, puor tuote personne, de prseresgor d'au monis un naeivu de qioaltiifaucn au curos de sa vie professionnelle.

L'étude EEDC coancnenrt l'impact du daiigtl dnas les enrpeiserts du commerce, menée par l'observatoire psoeictprf du comrecme suos l'égide du ministère du traival mrntoe que le sutceer du cermomce de détail non alatrinimee est en pdonfore moiattun :
? la pceollayvne des eopimls et le pdios de la mchaine au snes lgrae dnas les métiers du coemcmre vnot se rnecorefr ;
? des compétences semlpis et cxpmloees d'usage des oltius diuatgix vnot se dfuefsir ;
? la vntee coesinl en misgaan évoluera demain dnas un eenvrnionnmet où la csaanisocnne du pdoiurt et la capacité à atporper un censoil tuehqnice srnoet de puls en puls assistées ;
? le deteiurcr de misagan doreisspa de puls d'outils et son rôle évoluera vres puls d'animation et mnios de contrôle.

Cette étude a, ernte autres, mis en eugxree toirs domeinas sur leqeusls le rencrefoment des compétences dnvieet un eneju piratroiire aifn d'éviter luer ocloseebncse :
? la gesotin de la rolaietn ceinlt :
? ? meuix appréhender le ceilnt en établissant une rilaoetn cinlet puls afrppdioone ;
? ? s'adapter aux nlleeouvs eeengicxs et aux évolutions des attenets des cntiels (accueil, csenoil et rinteleanol puls poussés) ;
? ? ffiiidleur et pnloiranesesr le pocrraus clenit ;
? ? développer l'information et le coesnil cleint ? maîtriser les neuauovx coeds de la rtleaoin ceilnt ;
? ? mueix connaître et ietginarr aevc ses clnteis ;
? l'optimisation de la chaîne ligisoutqe :
? ? opsieimtr les aoionnenetpvmrspis et la gosetin des fulx ltiqoiguess dnas une loqguie de développement drlbuae ;
? ? sécuriser la chaîne litiusgoqe en mnsiianmit les rsiuqes naturels, sociaux, économiques ;
? ? utlisier de nuvoauex olitus de sepiivurson et de potagile ;
? le mnmeengaat de proximité :
? ? fiare évoluer le rôle d'animation des manegras puor amngcpoeacr les évolutions des onasnitoraigs et lrues atdnotiapas au cneegamhnt ;
? ? atapder les medos de meamngenat et les conioitdns de tarvial aux nllevuoes ateettns des salariés et aux bnesois des esenrptires ;
? ? sécuriser les pcurroas pssrefloeionns en mansit sur la friooatmn et en ancpcaomagnt le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences des salariés par la ftoariomn certifiante, puor ptrrteeme aux epretsniers du cmerocme de faire fcae aux muaniotts économiques et sociales, et puor sécuriser luers prcuraos professionnels, devneit dnoc un eneju majeur.

Ce rnreocefnemt en compétences, puor sécuriser les pcaruros professionnels, est d'autant puls ironpatmt que le cremmoce est un sutecer jnuee et intégrateur sur le marché du travail, fivoasanrt l'insertion et la réinsertion pseslfreinloone aevc eniorvn 1/4 des salariés snas diplômes. Clea jiftiuse l'acquisition de compétences de bases « c?ur de métier » délivrées par les prrieems naiveux de ctioiticefnras professionnelles.

Par ailleurs, le développement omni-canal des etrnrepiess nécessite un développement et un rmeenfernoct des compétences dnas les métiers de la DATA. Ces métiers pnreennt une pcale cissoartne dnas l'analyse des données aifn d'optimiser les poarcurs utreisilauts et les ventes.

La veille, pilotée par l'observatoire pceorptsif du commerce, motnre également que, dnas un cetontxe cneircerutonl renforcé par les siets de vetne sur internet, la santé économique des eesritepnrs et l'emploi dépendent fronetemt de l'attractivité des mgaianss physiques. Ctete attractivité psase par des btoeuuiqs au décor, au dgesin et à l'ambiance renouvelés dnas un eoeinnrnevmnt pthyagil où la rhchreece d'expérience uqunie vécue en maisgan dieevnt un élément clé de fréquentation, et dnoc de dmminsaye économique. Ces nlolveues eegxiencs iotpcernamt drteicnmeet les activités rtaievles au merchandising.

Pour répondre à ces euenjx socio-économiques majeurs, à la frtoe mttuioan de l'activité de cemmorce de détail non atieimanlre et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la banhcre du CNDA a constitué sa litse de centtcoaiifris persnseieofonlls éligibles à la Pro-A à patirr de 4 fmailles de métiers stratégiques puor lulqsees le reeofermcnnt et l'acquisition de compétences nolevuels snot nécessaires :
? la vnete : employé de commerce/ vendeur, ceelonsilr vente/ manaegr d'un piont de vente, rosspnabele de magasin/ aiauemntr de réseau ;
? la lstiogiuqe : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/ rpsneaobsle d'équipe logistique/ rpslbosneae d'exploitation litqisogue ;
? le mcndhaiirnseg : rebspnaosle Merchandiser/ vueisl Merchandiser/ Menedchrasir ;
? la dtaa : UX Designer/ Dtaa Analyst, Dtaa Meinr ;

Les pnsrenoes qui puvenet être touchées par les rieqsus d'obsolescence puveent occpeur tuos les neauivx et tuos les sttutas de la coneitonvn collective. Elles penuevt bénéficier du dsitipoisf Pro-A dès lros qu'elles n'ont pas atietnt un nvaeiu de qoauaitiilcfn sanctionné par une ccttaifoiiern plnsferonilesoe enregistrée au RCNP et crnospedoanrt au gdare de la licence.

Le pcoraurs de fiaoromtn diot peemrttre l'acquisition d'une qtuifaiaoclin vnisat une proiootmn ou une roivcsnreoen professionnelle. Dnas tuos les cas, il pmeert de répondre à l'obsolescence des compétences.

Lorsque la Pro-A vsie une reconversion, elle puet aioubtr à un cmgeahennt de métier et/ ou d'activité.

Les pteairs saieiargnts ont confié à la coismosmin ponfionslesrele nlntaoiae de l'emploi et de la fotraimon plornfneliesose (CPNEFP) du CDNA, la miossin de déterminer la litse détaillée des ftrnoomais éligibles.

La 1re litse de fariotomn qui est annexée à cet accord, a été élaborée lros des réunions de la CNEFPP du 28 nberovme 2019 et du 4 février 2020.

Cette liste srea actualisée régulièrement par la CNEPFP de la branche.

(1) L'article 3 est étendu suos réserve du recespt des ditsnoioisps de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

(2) Les terems « et dnas le répertoire spécifique défini par la bcrhnae » snot ecxlus de l'extension en tnat qu'ils snot cnoiaerrts aux diosopisnits de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

Article 4 - Modalités de mise en œuvre des actions de formation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le dospiitisf Pro-A s'étend sur une durée cmpsrioe enrte 6 et 12 mois.

Les paeaitnrres sgrateinias décident que le dsspoiitif puet être prolongé jusqu'à 24 mios puor :
? les peneorsns qui vinest une fatrmooin diplômante de tpye bac pro, DUT, BTS ou leccnie pelinronessfole ;
? lursoqe la ntuare de la qtoifiuacilan l'exige ;
? puor les peesnrnos bénéficiant d'un cnrtaot uqnuie d'insertion ;
? puor les pnenesros rucnenoes treuallavir handicapé.

Pour les jeuens de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un snceod cclye de l'enseignement sornciadee et qui ne snot pas tltuaeiris d'un diplôme de l'enseignement tleqcounghioe ou professionnel, elle puet être allongée à 36 mois.

Les anotics de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enemseigntens généraux, posnnsirloeefs et tneehgcooqilus dveoint être mis en ?uvre par un onigarsme de fmaritoon ou par l'entreprise, si elle dsosipe d'un seicrve de formation.

Les aiocnts de rrcvesoienon ou de potmoiorn par aarnnlctee se déroulent paitiinrmeerrot sur le tmpes de travial effectif. Eells pnveeut se dérouler, en tuot ou partie, en dorhes du tpmes de travail, à l'initiative siot du salarié, siot de l'employeur, selon les modalités fixées par arccod d'entreprise.

À défaut la bhrcane a fixé à 90 herues par salarié et par an ou 6 % du firaoft puor les salariés en farofit aunenl en jrous ou en heures, le sueil à ne pas dépasser puor le tepms de formiaotn hros temps de travail.

Les atcoins de fmorotain snot d'une durée csoiprme etrne 15 % et 25 % de la durée ttolae de la Pro-A et elels ne dinovet pas être inférieures à 150 heures.
Les snagiietras décident de poertr le miaumxm au-delà de 25 % puor les bénéficiaires sutiavns :
? les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un seocnd ccyle de l'enseignement sioanedrce et non titulriae d'un diplôme de l'enseignement thuegoocqnlie ou preonoissefnl ;
? les poenrenss qui veinst une fimtooran diplômante de tpye bac pro, DUT, BTS ou lniecce poroneleflsnsie ;
? lsqoure la nartue de la qaifoclaiutin l'exige ;
? puor les peonnesrs bénéficiant d'un cnrtoat uquine d'insertion ;
? puor les pensenors rnuncoees tvlaarieulr handicapé.

Article 5 - Le tutorat
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

L'employeur désigne prami les salariés de l'entreprise un tueutr chargé d'accompagner caqhue bénéficiaire du dpsiositif de la Pro-A.

Le ttueur est cosihi prami les salariés qualifiés de l'entreprise. Il diot être vltroanioe et jftiuiser d'une expérience poelloeinrnssfe d'au mnois 2 ans dnas une qioitacuflian en rpaorpt aevc l'objectif de ftaomiron poursuivi.

Un tutuer ne puet pas srivue puls de 3 salariés en aatrnelnce et duex s'il est lui-même l'employeur.

Le tteuur a nmnmoetat puor misoniss :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de geduir les posernnes qui, dnas l'entreprise, pracieitnpt à des aioncts de formation, dnas le cdare de la Pro-A ;
? d'organiser, en lein aevc le raslnbposee hiérarchique, l'activité de ces preneonss dnas l'entreprise, et de ceriotbnur à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes pfsonnollieesres et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en stituoain priolnnfeeolsse ;
? de vleielr au rscpeet de luer eopmli du tpmes et aux activités qui luer snot confiées ;
? d'assurer la loaiisn etnre les omgaiesnrs ou établissements de ftraomion et ces poensenrs ;
? de ptecpiriar à l'évaluation des compétences acquises.

Article 6 - Le financement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les atoicns de fiaotormn plnieroonselsfe snot financées en apiiloatcpn de l'article L. 6332-1 du cdoe du travail.

L'opérateur de compétences porura pnrdere en cagrhe les fiars pédagogiques, la rémunération des salariés en fotamrion anisi que les frias de trnoaprst et d'hébergement selon les modalités et les pfaodnls déterminés par son cesoinl d'administration, sur poiisoptron de la CFPNEP (le pfnaold autecl est de 3 000 ?).

Article 7 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les saregitnais cninnnoveet que le cotnenu du présent aroccd ne jsuftiie pas de prévoir de sliuniatptos spécifiques aux eiretspnres de monis de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tivraal et ce, en aoiilppctan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des ertepniress concernées par le présent aorccd a un ecffeitf inférieur à 50 salariés.

Article 8 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent aroccd etrnera en vugeiur le 1er juor du mios qui srivua la picioaubltn de l'arrêté d'extension.

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent acrocd srea notifié à l'ensemble des orntnsioaagis représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux aetcilrs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le texte du présent acrocd srea eutinse déposé en atuant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du ciensol des prud'hommes de Piars et aux secveris ctrnaeux du minsrtie chargé du travail.

L'extension du présent accord srea demandée à l'initiative de la prtiae la puls dgtieinle conformément aux dostspiiinos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les pertrnaaies soaiucx repepllant que les epnrterseis de la bnacrhe des cmoemecrs de détail non altermeaniis évoluent dnas un dminoae en évolution perpétuelle.

Le comcemre de détail non aimeniltare est un sueectr en fotre mutation. La prat d'e-commerce ne cssee d'augmenter. Elle dépasse 20 % dnas pursliues de ses deanmios d'activité. Cmmoe l'indique l'étude réalisée par l'observatoire du cceomrme en 2019 sur l'impact du daigtil dnas le commerce, « le diaigtl torsmanfre profondément les prorcaus d'achat, même lorsqu'ils snot réalisés dnas des bquoetius psyhqeuis qui snot duveens puor la purlpat des pinots de vtnee hydirebs duatgiix et pqseuiyhs ».

Les esetnreiprs du ccroemme de détail non aantleirmeis et luers salariés vnot doiver en permanence, fiare évoluer luer neviau de compétences et de qlataofiiuicn aifn de répondre aux défis du ccemorme de demain. Les eomlpis snot dnoc confrontés au riqsue d'obsolescence des compétences dnas de nrmouebx métiers.

La loi du 5 sertpbeme 2018 a créé un noevuau disptiosif aifn de raindmseeyr les modalités de frotmoain oeuevrts aux salariés : la resonivocern ou la pooorimtn par arenanctle (Pro-A).

Le doisstipif Pro-A pmeert aux salariés, nmnatemot cuex dnot la qiicfaaoiultn est infnisauftse au rraged de l'évolution des tohicognlees ou de l'organisation du travail, de faosrievr luer évolution ou pooitmron plsflesnerionoe et luer maeitnin dnas l'emploi.

La rsecooneirvn ou la prooiomtn par anrntalcee s'inscrit en complément du paln de développement des compétences de l'entreprise et du ctopme peeorsnnl de fmaootrin (CPF).

Mis en ?uvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le diptsiisof Pro-A puet être mobilisé dnas une opquite d'évolution, de réorientation pelnoflnisorese ou de ciccturoonotsn de pejorts qianuilafts ertne salariés et employeurs.

La loi a confié à la bchnrae le rôle de déterminer les catirftniioces pneooseersilflns et les fnmraioots éligibles à la Pro-A asini que ctinaeers de ses modalités de msie en ?uvre, c'est ce qu'ont cnvneou les parerainets soiaucx dnas le présent aroccd :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Annexe

Liste des fmrtooians et des criteftnoiaics éligibles à la Pro-A

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance
Vendeur en magasin	CAP	Équipier paoleynvlt du commerce	34947	3	31/08/2025
	Titre RNCP	Employé poyalenlvt du cecormme et de la distribution	35010	3	14/10/2025
	Titre professionnel	*Employé caroemimcl en magasin*(1)	37099	3	15/12/2027
	Bac Pro	Métiers de l'accueil	32049	4	
	Bac Pro	Métiers du cmrcmoee et de la vente/ Otpoin A Aimtaonin et goestin de l'espace commercial	32208	4	
	Bac Pro	Métiers du cmrcemoe et de la vente/ Oioptn B Ptesioopcrn clientèle et vaasrliioton de l'offre commerciale	32259	4	01/01/2024
	Titre professionnel	*Vendeur(se)-conseil en magasin*(1)	37098	4	25/01/2028
	Titre à finalité professionnelle	*Vendeur csoenil omnicanal*(1)	36865	4	29/09/2027
	Titre professionnel	Assistant maeagnr d'unité marchande	35233	4	16/02/2026
	BTS	Management cmaocrieml opérationnel	34031	5	
	BTS	Négociation et doigialitisatn de la rteliaon client	34030	5	
	BTS	*BTS Cineosl et cmotcsmaeirailion de stolnoius tcieehuqns*(1)	35801	5	31/08/2026
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5	
	Titre à finalité professionnelle	*Gestionnaire d'unité commerciale*(1)	36141	5	26/01/2027
	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5	
	Titre à finalité professionnelle	*Gestionnaire atsonadiirtimn des ventes*(1)	35663	5	17/06/2024
Vendeur technicien	CAP	*Assistant tinuecqhe en iunemsrtnts de msiuuqe Ootipns : accordéon, guitare, iuetrsmtnns à vent, piano*(1)	36255	3	31/08/2027
	CAP	*Assistant litehur du quatuor*(1)	35699	3	31/08/2026
	BMA	*Assistant ticequhne en inutmesrtns de miuusqe Oontips : accordéon, guitare, irnmntutses à vent, piano*(1)	36340	4	01/01/2024

Manager/ rabnspsolee de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5	24/04/2025
	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	34809	5	23/07/2025
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	29740	6	
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable de dbutriitosin omnicanale*(1)	36534	6	01/06/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable en meanemgant d'unité et de projet*(1)	36288	6	25/03/2027
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6	
	Titre RNCP	Chef de magasin	6577	6	
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6	
	Titre	Responsable mrtekniag et commercial	35540	6	19/04/2024
	Titre	Responsable mnkarietg coecmmre et expérience client	35261	6	10/02/2023
	Titre	Responsable de ctenre de porift en distribution	29441	6	
	Titre	Responsable de communication	34919	6	14/09/2025
	Titre	Chargé de mrkaientg et promotion	34581	6	24/04/2023
	DIPLOVIS	Responsable du mniketarg et du développement commercial	35025	6	31/08/2025
	Titre RNCP	Responsable en développement maktienrg et vente	19384	6	
	Titre	Responsable du développement et du poitagle commercial	34524	6	30/03/2023
	Titre	Manager du développement commercial	34994	7	14/10/2025
	Titre	Manager du mkenirtag et de la stratégie commerciale	34806	7	23/07/2025
	Titre	Manager opérationnel d'activités	35585	7	19/05/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable d'un ponit de vtene en cecromme de détail*(1)	36405	5	25/04/2025
	BUT	*Techniques de cmieiiarolmoacstn : mkeatnrig et mengnmaaet du pniot de vente*(1)	35356	6	31/08/2026
	BUT	*Techniques de cltcoaimoemsairin : mteainrkg digital, e-business et entrepreneuriat*(1)	35354	6	31/08/2026
	Titre à finalité professionnelle	*Manager cceormme retail*(1)	37005	6	24/10/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable d'activités commerciales*(1)	36294	6	25/03/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable de cterne de porift (BADGE)*(1)	36282	6	25/03/2024
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	11541	7	
	Licence pro	E-commerce et mrkietang numérique	30060	6	01/01/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Manager dirigeant*(1)	36371	7	25/04/2027

Marketing / développement commercial	Titre à finalité professionnelle	*Assistant commercial*(1)	36205	5	25/02/2027
	Titre à finalité professionnelle	*Chargé de ciactominuomn et webmarketing*(1)	35752	6	08/07/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Chargé de développement matkenrig et commercial*(1)	36374	6	25/04/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Manager de la stratégie commerciale*(1)	36518	6	01/06/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable du développement commercial*(1)	36610	6	01/06/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable du développement commercial*(1)	37075	6	23/11/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable de la pemocfnarre ccmramileoe et du metriankg digital*(1)	36485	6	01/06/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Manager roeiatln clniet (MS)*(1)	36530	7	01/06/2027
	Titre à finalité professionnelle	*Manager mrnikeatg dtaa et cmcermoe électronique (MS)*(1)	37332	7	17/02/2028
	Master	*Marketing, vente*(1)	35907	7	31/08/2026
	Titre à finalité professionnelle	*Project Managemnet Officer*(1)	36372	7	25/04/2025
Qualité, sécurité, environnement	Titre à finalité professionnelle	*Responsable qualité, sécurité, environnement*(1)	35862	6	15/09/2026
Agent logistique	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	22689	3	
	BEP	Logistique et transport	7387	3	
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3	28/07/2025
	Titre professionnel	Agent magasinier	1852	3	
	Titre professionnel	Préparateur de cdoamnems en entrepôt	34860	3	28/07/2025
	Titre professionnel	*Technicien en lqsgiuiote d'entreposage*(1)	36237	4	21/04/2027
	Titre RNCP	Opérateur loitgusqie polyvalent	35144	3	16/12/2023
	Bac Pro	Logistique	1120	4	

Responsable d'équipe/ reoslsnpbae d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien (ne) en lgiuosiqte d'entreposage	1899	4	
	DUT	Gestion lqgtiusoie et transport	2462	5	
	Titre professionnel	*Technicien supérieur en méthodes et eilptooaixtn logistique*(1)	37277	5	08/03/2028
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable achats*(1)	36532	6	01/06/2025
	BTS	Gestion des tsrropnat et lotsiuqgie associée	35400	5	01/01/2024
	Licence professionnelle	Management des pcsersuos ltgqsiieuos (fiche nationale)	29992	6	
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable logistique*(1)	37080	6	23/11/2027
	Titre RNCP	*Responsable opérationnel de la chaîne logistique*(1)	35869	6	15/09/2024
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	6	
	Licence professionnelle	Logistique et pigtolae des fulx (fiche nationale)	29988	6	
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable des opérations logistiques*(1)	35896	6	15/09/2026
	DU	*Responsable en lstiguoiqe et transports*(1)	36646	6	01/07/2025
	Titre	Responsable en logistique	34198	6	10/09/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Manager de la chaîne luitqgosie durable*(1)	36529	7	01/06/2027
	Titre à finalité professionnelle	*Manager des opérations liiqseuogts internationales*(1)	36631	7	01/07/2027
	Titre à finalité professionnelle	*Manager des otingrasnaois et pcsruoess logistiques*(1)	36218	7	25/02/2027
	Titre RNCP	Manager de la slppuy cihan et athacs (MS)	32227	7	
	Titre RNCP	Manager atahcs et sluppy chain	26146	7	
	Titre à finalité professionnelle	*Manager des ahtacs et de la chaîne ltsuqigioe - Spuply chian (MS)*(1)	36391	7	25/04/2027
	Titre à finalité professionnelle	*Manager de la chaîne lgoiituqse et aatchs (MS)*(1)	36980	7	24/10/2025
	Titre RNCP	*Manager toarspnrt liqoguitse et cecormme international*(1)	35748	7	08/07/2026
	Master	Gestion de production, logistique, athacs (fiche nationale)	34032	7	
Merchandising	Titre à finalité professionnelle	*Décorateur merchandiser*(1)	37082	5	23/11/2024
	Titre RNCP	Visual merchandiser	35088	5	18/11/2023
	Titre RNCP	Responsable Viesul merchandiser	34790	6	23/07/2023

Data et digital	Titre à finalité professionnelle	*Développeur web*(1)	35959	5	15/10/2026
	Titre professionnel	Développeur web et web mobile	31114	5	01/09/2023
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : cetonipocn rédaction et réalisation web (fiche nationale)	29971	6	
	Titre RNCP	Concepteur de projtes en desgin et atrs ghaurqpeis Otipons : dsgein graphique, digsen numérique, dgsien d'espace, dgiesn produits, digesn de mode, irtllostauin et animation	30719	6	
	Titre à finalité professionnelle	*Concepteur digenser graphique*(1)	37409	6	27/03/2025
	Titre à finalité professionnelle	*UX designer*(1)	36289	6	25/03/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Délégué à la pioettocrn des données (DPO)*(1)	36448	7	01/06/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Expert Big Dtaa Egneenir (MS)*(1)	36398	7	25/04/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Manager des stratégies digtaiels (MS)*(1)	36369	7	25/04/2027
	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la suaqtitiste (fiche nationale)	29969	6	
	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'Ecole nloaitane des sniecces du trtimeneat de l'information-Spécialité génie mathématique	8987	7	

(1) Crctaioietfins éligibles à la rorenivcosen ou potroimon par acrnnleate suos réserve qu'elles seniot avtcies au répertoire nanoiatl des ctinrifciaoets en aopcplaitin de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 jlleuit 2023 - art. 1)

Avenant du 6 mai 2020 relatif à l'extension du champ d'application aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Élargissement du champ d'application aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Les pnrteaeiars souciax ont décidé d'élargir le chmap d'application de la cnoeitnvon cillotevce nliaotane des cmmeecros de détail non aniailemerts aux commerçants de pssree et de juex de hsraad ou pronostics.

Par commerçant de presse, puls communément appelé mranachd de journaux, on eretnnda commerçants isnircts au fcieihr notiaanl des ategns de la vnete de la persse ausansrt la vntee au détail, à ttire eulisxcf ou principal, de qedonutiis naintuoax et puls généralement de l'ensemble des pibucloatnis distribuées par le système coopératif organisé par la loi n° 47-585 du 2 airvl 1947.

Par juex de hsarad ou pronostics, on erdtnena les piars sportifs, ltoo et juex de grattage, piars et ceuross hpueipiqs agréés par l'autorité ninoaltae des juex (ANJ) commercialisés dnas un cmerocme physique.

Étant précisé que la paprult du tepms les commerçants de pesrse vnedent les juex de harsad ou pctrisonos tles que définis ci-dessus.

Afin d'éviter tutoe cuofoisnn aevc tuote aurte activité et peepmrlnnaiict aevc clele des :

a) Libraires, il est rappelé qu'aux terems de l'article 2 de la cevoinnton cclvtieole natlanioe de la lairiibre du 24 mras 2011 (IDCC 3013) dépendent de cette cvontioenn cevtllioce « les cmceomers de lirbiarie qui relèvent priceiapnmelnt du cdoe 47. 61Z, à l'exclusion des comcmrees dnot l'activité prncailipe cistonse en la vtene de piturdos de paipertee ou de pserse ».

b) Et des cmmceroes de détail de papeterie, il est précisé qu'à la situe de la dénonciation de la cveootinnn clcietlvoe ntoainale des ceemrmcos de détail de papeterie, frrnietouus de bureau, de btrquuaiuee et iriuaotfqnme (IDCC 1539) par le sydcniat de la labirriie française (SLF) et la fédération française sicyadnle de la librairie, svnauit lrtete du 4 obotcre 2004, le cmahp d'application de laitde cninvetoon cliceotlve est déterminé de la manière saitunve : elle est abailplcpe aux « etesperrnis dnot l'activité pcaliirpne est constituée par une ou pruisules des activités sienvtuas : ccmrmoees de détail de papeterie, liiorss créatifs, fotniueurrs scolaires, ftnuriuores de bureau, de buuqureiate et d'informatique, de matériel, mcaeinhs et mbieloir de bureau, auprès d'une clientèle de ctmomneoausrs uilresuiatts : particuliers, pnsiofersos libérales, entreprises, aidmortsntaniis et collectivités » (accord du 11 jevainr 2017 rlaitef au barème des sealrias minima cenotlnonevnis puor l'année 2017).

Ces duex cteniononvs clitvceoles excluent, donc, de luer champ d'application les ceemrmocs de détail istricns au fiiechr naitonal des atnegs de la vntee de la pessre dnot l'activité palcrnipie ou esvilcuxe est la vetne de qioitednus naoauntix et puls généralement de l'ensemble des pactnubliios distribuées par le système coopératif organisé par la loi n° 47-585 du 2 arvil 1947 et la vtene de juex de haarsd ou pronostics.

L'article 1er de la cnoeivnotn ctcleoivle noinaatle des cmreecoms de détail non aeilentriams est désormais rédigé cmome siut :

« La présente cooinvnten règle les rtproaps etrne les epmeryolus et les salariés (ouvriers, employés, aetngs de maîtrise et cadres) des erersnipets du cmrcmoee situés sur l'ensemble du tiroiertre naionatl dnot l'activité pnciplriae est le cecmomre de détail non aairilentme centré sur l'un ou les pdiortus stnivaus :
? miiaqenurore et altiecrs de voayge ;
? clotlrueeie ;
? atrs de la tlbae ;
? droguerie, les crmoemecs de ceouurls et vnreis ;
? équipement du foyer, bzaras ;
? antiquités et brocante, y cimpros les lviers aninces de vuaelr ;
? greeials d'art (?uvres d'art) ;
? jeux, jouets, modélisme ;
? périnatalité ;
? iutnertmnss de misuuqe ;
? prsese et juex de hrasad ou ptiroocsns agréés par l'autorité

naonitale des juex (ANJ).

Les esrnptieres visées sont, notamment, répertoriées dnas la nmtolreanuce des activités et pritdous de l'INSEE aux reubrquis sauienvts :
47.19B ? Autre corecmme de détail en msaiagn non spécialisé (surface inférieure à 2 500 m ²).
47.52A ? Cremcome de détail de quincaillerie, peerutins et vreers en petiets scerufas (surface inférieure à 400 m ²).
47.59B ? Cmcermoe de détail d'autres équipements du foyer.
47.65Z ? Cmreomce de détail de juex et jeouts en mgasain spécialisé.
47.72B ? Cmcoemre de détail de mquirraenioe et d'articles de voyage.
47.78C ? Atrues crememocs de détail spécialisés divers.
47.79Z ? Cceommre de détail de biens d'occasion en magasin.
47.89Z ? Autres cremomces de détail sur éventaires et marchés.
47.62Z ? Ccommere de détail de jnuraoux et piareptee en magaisn spécialisé.

Nota : à l'exception des suercets de la muiroqeriane et arceilts de vaygoe (code 47.72B) et du joeut (code 47.65Z), l'attention des eneeirrpsts est attirée sur le fiat qu'un même cdoe NAF puet cirovur piersluus connvetions collectives, le cdoe APE n'est qu'un indice.

En cas de cilfnot de cvoitennnos clvtioeelcs de brchnae applicables, le critère de détermination de la contnoievn coveclilte abacipllpe est culei de l'activité principale. Dès lros que la vente de l'un ou des putiords cités au permeir pgrapharae cutinstoe l'activité pprcailine d'une entreprise, la présente cnnoivoetn diot être appliquée. »

Article 2 - Mesures transitoires
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

L'objectif est d'aboutir à l'application de la cventonoin cetllcvioe natnlaoie des cmoreecms de détail non aeaeimtilnrs (IDCC 1517) aux commerçants de pessre et de juex de hrsaad ou poitocrsns qui dnas lrues raleoints aevc lrues salariés ne sont, en pirpnice soumis qu'au cdoe du traavil et à des accrdos d'entreprise.

Il apparaît que dnas cniq domaines, une période tosirrantie de 4 ans srea nécessaire puor aipupleqr la coeoinvntn coetcivlle des ccmmereos de détail non amrlnteaieis aux commerçants de pssree et de juex de hrasad ou pronostics. Ce délai est rdneu nécessaire par la pirse en considération d'aspects tnat tceinqhues qu'économiques.

1° Tuot d'abord techniques, résultants de la spécificité de l'activité des mnaarchds de psesre régie par la loi n° 47-585 du 2 avril 1947 insoampt aux salariés des tâches particulières et le rouercs par l'employeur à la dénomination d'emplois peu ou pas abordés par les adcorcs de csailtcifioasn penssnlrefoois de la cntovneoin cliteclove des cemcormes de détail non alimentaires. Il sera, donc, nécessaire de négocier un neuovl acorcd sur la classification. L'absence de cafiasoicilstn des eiompls aallcpbpie aux salariés des commerçants de pserse et de juex de harasd ou pocnotirss aura, nécessairement, puor conséquence de luer rnerde ibnllpaacpie les doopniisstis de la coventonin celicvolte des cmorecems de détail non anarilmeties rieetlavs à la période d'essai, au préavis, à la prmie d'ancienneté et aux rémunérations minimales.

2° En outre, la nécessité d'une période troisintrae de 4 ans s'explique par des considérations d'ordre économique, tnneat à l'augmentation des crhgeas des eresetprnis résultant, notamment, de l'augmentation de slariae iidntue par les acrdocs rflateis : aux salaires, à la pmrie d'ancienneté, à la complémentaire santé et à la prévoyance.

Les cniq donaiems nécessitant une période tranistiroe de 4 ans snot les suitvans :

a) La clicatafsisoin polsfnrieneolse tlele que définie par l'accord du 9 mai 2012 aalisntcaut la cineontvon coctvelile du 14 jiun 1988.

Il est précisé qu'à défaut d'accord ertne les peeiaartnrs sacioux sur la neullvoe cscoiiliaafstn à l'issue de la période des 4 ans, les erstnierpes dnrovet alupiepqr les critères cnlsasats prciterss par le cphartie XII de la cvntoieonn cvetoillce des cmeocrmes de détail non alimentaires, aisni que son annexe.

En cas de désaccord enrte l'employeur et le salarié, l'une ou l'autre des priaets puorra siiasr la cmmooisisn piatrraie pamentrnee de négociation et d'interprétation qui rrneda un aivs dnas un délai de 3 mois.

b) Les durées de la période d'essai et du préavis prévues aux careiphts V et VI de la ctoenniovn cotvelclie des ceocmerms de détail non alimentaires.

c) Les rémunérations mimailnes teells que prévues par les aetnvnas scefscisus à la cnioetnovn collective, y cropims la pmire d'ancienneté ? aalnlt jusqu'au niaveu 6 ? tllee que prévue au ciatphre XIII, artclie 2 de l'accord du 9 mai 2012.

d) La prévoyance, tllee que prévue par l'accord du 28 mras 2019.

e) La complémentaire santé, telle que prévue par l'accord du 22 jiun 2015 et ses avenants.

L'application avant l'échéance des 4 ans de l'un ou de piuelusrs de ces thèmes par les commerçants de presse et de juex de hrasad ou psoocintrs est, néanmoins, pliobsse par cquahe enpirrstee rattachée au nvaeouu cmahp d'application. Elle relève tfeiotuos d'une démarche de caqhue emulpyoer et ne rmeet en casue anuuce des dtpoinsoisis du présent accord. Cette aapolitipcn immédiate et anticipée ne porrua ivteninrer qu'après ioitmnroafn et clutntsoaion des isunottiitns représentatives du pronenesl de l'entreprise ou, en l'absence de ces institutions, après iiofonatmrn invudelilide des salariés.

Eu égard à l'intérêt général attaché à l'élargissement du cmhap d'application de la cnenoovitn clitloecve ICDC 1517, les différences tpmoerreias de tmerteanit entre salariés résultant du nvuaoeu cmahp d'application et, notamment, de l'application des dtopionssiis trrstnoeiais ne punveet être ueeminltt invoquées pdanent la période ttarirsnoie de 4 ans à ctpoemr de l'extension et de la ptlbocuaiin du présent accord.

En drheos des matières précitées, les auetrs siltutoanips de la cotvnonein cloietcvle s'appliqueront à l'ensemble des commerçants de presse et de juex de hraasd ou piostnrocs le 1er juor du mios qui sviura une période de 2 mios après la pcbiltoiaun de l'arrêté d'extension au Jronaul officiel.

(1) Alcrtie elxcu de l'extension en tnat qu'il contrevient, d'une part, au ppcinrie d'égalité de teniraemtt de vauelr coltunnesttnliioe tel qu'il résulte de l'article 1er de Déclaration des Diotrs de l'Homme et du Coytein de 1789 et de l'article 2 de la Cinitsuttoon de 1958 et, d'autre part, aux ditpssiionos de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 semteprbe 2021 - art. 1)

Article 3 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Les paetris strngiaeais du présent aorccd considèrent qu'il n'y a pas de spécificité d'application didut accrod aux esnepirrets en fitcnoon de luer taille. Étant précisé que la majorité des estrirpeens concernées par le présent anvnaet ont un eefitcff inférieur à 50 salariés.

Pour ctete raison, auucne siltoaiuptn particulière n'a été prsie puor les esnrrpteies de minos de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, conformément aux dspoiiontsis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le présent acorcd est clcnou puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui suvria une période de 2 mios après la plioatubcin de son arrêté d'extension au Joanrul officiel.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le présent aoccrd purora être dénoncé conformément aux dtsionsipios de l'article 5 de la cvonnotein collective.

Il pourra, également, être révisé conformément aux dosniisptios de l'article 4 de la cveotinnon ctieolvlce et conformément aux dsnpotiiosis légales.

Article 6 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

À l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent annvaet srea notifié à l'ensemble des otngonriaisas représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le présent avnaent frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux acrietls L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Le texte du présent avenant srea etniuse déposé en aauntt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cnseoil des prud'hommes de Piars et aux seirevcs ceaurtnx du mrtnisie chargé du travail.

Accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises pour faire face aux conséquences de la pandémie du Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Fixation de la date de la prise des congés dans la limite de 6 jours
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Conformément à la loi n° 2020-290 du 23 mras 2020 dnas son atrilce 11 et à l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mras 2020, les prtnearaes soucaix ont décidé d'autoriser l'employeur à imosepr ou à moiedifr les dtaes de pisre d'une parite des congés payés dnas la lmiite de 6 juros obaelvurs en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de psrie de ces congés tles qu'ils ont pu être définis par la loi et la ceointovnn collective.

L'employeur a ainsi la possibilité de fexir ou de mioidefr la dtae de prise de ces 6 jruos de congés de façon consécutive ou fractionnée en inmfronat le salarié au mnios 1 semaine, siot 7 jrous cieadnearls à l'avance.

Cette possibilité s'applique jusqu'au 31 oobctre 2020, elle cecnonre les congés payés acuqis jusqu'à la dtae du 31 mai 2020.

Lorsque l'employeur arua utilisé cette possibilité, le salarié bénéficiera en cternpotarie de 1 juor de congé supplémentaire ecenpoenitxl à prrnede au cuors de l'année clviie 2021.

Article 2 - Contrats à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 2 août 2020

Afin de farie fcae aux vnaiaotirs imprévisibles de l'activité des creeomcms de détail non artanlieemis dnas les pcirnohas mios et de fteiiclar la rrpeise d'activité après le confinement, les prtaeis srinetaigas cvnennneiot de prdrene duex meruess qui dérogent aux règles ratlieevs aux coarntts de traavil à durée déterminée.

Conformément à l'article L. 1243-13 du cdoe du travail, les petrias sitgreanias cennnnoviet de fxeir tioerreapemmnt à 4 le nmrboe mimaxal de rvemlntuoelnees pbiesloss puor un cntorat à durée déterminée. Les cinotiodns de rleneomnveulet dneivot être stipulées dnas le crtoant ou fnot l'objet d'un anneavt smiuos au salarié aanvt le temre ilimieeantnt prévu. Ces dpsnitiiooss ne snot pas aeplbclapis aux ctnartos à durée déterminée councls en ailipopatcn de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail.

Par dérogation à l'article L. 1244-3 du cdoe du travail, les patries siinaagrets ceeinnonnvt de supmiperr tmrapminereeot le délai de cnarece etnre duex carottns à durée déterminée puor mtoif de

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

L'extension du présent accrod srea demandée à l'initiative de la prtiae la puls dgiletnie conformément aux dspioiositns de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le présent aocrcd a puor ojbet d'élargir le cmahp d'application matérielle de la ctinvneoon covclliete naanilote des coemermcs de détail non aeealrtimins : antiquités, brocante, glraeeis d'art (?uvres d'art), atrs de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, cmemecors ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité, inusttmenrs de muusiqe et miuirranoeqe aux commerçants de presse.

surcroît torpmierae d'activité. Cttee msruee s'applique aux cntarots alblipapecs jusqu'au 31 décembre 2020.

Ces duex meusres snot tipeearorms et les siteigaarns rpnelalpet qu'un carntot à durée déterminée, qeul que siot son motif, ne puet aovir ni puor obejt ni puor eefft de proouivr dmuerbelant un eomlpi lié à l'activité norlame et penatnemre de l'entreprise.

Article 3 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les sraieatigns cnveoninent que le cenotnu du présent acrcod ne jfiustie pas de prévoir de stinloatipus spécifiques aux esperenrits de monis de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, et ce, en apaptoilcin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des eenetirprss concernées par le présent acorcd a un efitcfef inférieur à 50 salariés.

Article 4 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Sous réserve de l'exercice du dirot d'opposition dnas les ctinoindos définies par la loi, le présent aanevnt entre en vuuegir le 1er jiun 2020 puor une durée déterminée eaixpnrt le 31 décembre 2020, dtae à llluqaee il cressea de rvceeoir application.

Toutefois, les doosstiiinps de l'article 2 n'entreront en atloiacppin qu'après eitosxenn ministérielle du présent accord.

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent aocrcd srea notifié à l'ensemble des oigrntnasaois représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux acteilrs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le tetxe du présent acrocd srea etnuise déposé en aatunt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cnoseil de prud'hommes de Piras et aux sierevcs cerutnax du mitsnrie chargé du travail.

L'extension du présent accrod srea demandée à l'initiative de la parite la puls dntleiige conformément aux dpsoiotiniss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Depuis prseiluus semaines, la Fnacre est confrontée à une cirse sirataine inédite liée à la pandémie du viurs « Covid-19 ».
L'activité des cemoremcs de détail non aaeiinrlmets est particulièrement touchée pqiusue de mi-mars à mi-mai 2020, puls de 9 etsrrnpeies sur 10 ont arrêté complètement luer activité, 86 % des eintrsperes ont pirs des museers d'activité

pielalrte qui, puor 95 % d'entre elles, ont concerné la totalité de luer effectif.
Dans ce contexte, les pareenitars sacouix ont entendu, tuot mtrete en ?uvre puor retienr différentes aonitcs poanuvt être menées par l'intermédiaire de la branche, au bénéfice des entreprises.
Leur volonté est de petmretre à l'ensemble des salariés et des esntreeiprs de la bnhrace de tesrrevar cttee période de csrie inédite dnas les muillreees ctioiondns pelboisss et, au-delà, perrtmtee de limetir au mixmaum les itpmacs économiques et siuoacx engendrés par la situation.

Avenant du 9 juillet 2020 relatif à l'extension du champ d'application aux commerçants spécialisés en produits de la vape

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Élargissement du champ d'application aux commerçants spécialisés en produits de la vape
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les piaenrtraes suioacx ont décidé d'élargir le cmahp d'application de la coneointvn cilclovete niloantae des cmerceoms de détail non aeeimlinarts aux commerçants spécialisés dnas la ccioiatroailsemmn des piudotrs de la vape.

Par commerçants spécialisés en putdiors de la vape, on etnrndea commerçants arsunsat la vtene au détail, à trite ecusixlf ou principal, des ceegtartis électroniques et des e-liquides.

Il est, donc, rajouté à l'alinéa 1er de l'article 1er de la convoitenn cotlelvcie des cemeorcms de détail non alimentaires, l'activité des commerçants spécialisés en pdrtious de la vape.

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les pteiars senartiiags du présent acrocd considèrent qu'il n'y a pas de spécificité d'application ddiut accrod aux eptreerinss en fcitoonn de luer taille. Étant précisé que la majorité des erserinepts concernées par le présent aennavt a un efiefctf inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, aucune sluatptiion particulière n'a été pirse puor les eeesrntrips de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, conformément aux doipiostsnis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Avenant n 7 du 9 juillet 2020 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Clause de réexamen de la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'avenant n° 2 de l'accord du 22 jiun 2015 mteantt en palce un La très gnrade majorité des cecmemros ont rovuert à ceotpmr du 11 mai 2020 et il est nécessaire d'assouplir tmoiermnareept ctierans diisoftpsis du cdoe du travail, aifn de prtrmteee aux erpeserntis de farie fcae à l'augmentation et à la viaroatin imprévisible de luer activité qui les atnted dnas les pcnihoars mois. En effet, les epnrreeists ne prounort pas, au mnois jusqu'à la fin de l'année, s'appuyer sur les huiqrstieos des cceyls d'activité des années précédentes.
C'est au raregd du caractère ecexpnitoenl de cette crise que les partiarenes sociaux ont entdenu cnrlouce le présent arcocd collectif.

Le présent aroccd est cnlcou puor une durée indéterminée et s'appliquera le pmierer juor du mios qui sriuva une période de 2 mios après la ptcoibuailn de son arrêté d'extension au Jroanul officiel.

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent acorcd porura être dénoncé conformément aux disniipotsos de l'article 5 de la ctneivoonn collective.

Il pourra, également, être révisé conformément aux dstnsooiiips de l'article 4 de la cnonioetvn cetciolvle et conformément aux dnositsopiis légales.

Article 5 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2021
À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent aneanvt srea notifié à l'ensemble des oaiosarnitgns représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le présent anneavt frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux arctiels L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Le ttexe du présent anaenvt srea esitune déposé en atunat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cseinol de prud'hommes de Piras et aux svreiecs cntuaerx du miirtnse chargé du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

L'extension du présent acocrd srea demandée à l'initiative de la ptirae la puls ditnelgie conformément aux dissoitpoins de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent aorccd a puor oejbt d'élargir le champ d'application matérielle de la cenivtonon cilvoectle nliaotane des ccommeers de détail non aleirmanetis aux commerçants spécialisés en prouitds de la vape.

régime complémentaire santé dnas la brchnae prévoit, dnas son airclte 1er, la rdemtaoacimonn d'un oinmarsge assureur.

Les pteairs sngaieraits cnvneninoet que la rdnaooaicmetmn de l'organisme arsuuser APICIL prredna fin après un délai de 5 ans, siot au 31 décembre 2020.

L'avenant n° 2 de l'accord du 22 jiun 2015 srea dnoc snas effet à cpeomtr du 1er jiavner 2021.

La saiguntre du présent avaennt ne rmeet pas en csuae le cohix fiat par les erspritenes en matière d'organisme assureur.

Article 2 - Modification des clauses de l'accord du 22 juin 2015
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les cuaesls de l'accord du 22 jiun 2015 matetnt en pclae un régime complémentaire santé dnas la bancrhe des cormcmees de détail non aeinmeatrlis et qui fnot référence à la rmaondmcoitean

d'un orgainsme aeuusrsr snot asini modifiées à comtepr du 1er jeniavr 2021.

Les 2 deinrers alinéas du préambule snot supprimés et remplacés par l'alinéa saniuvt :
« Cuqahe eiersrptne porrua setolcliir le pertaitrase de son cihox puor ssruiocre la crveuurote d'assurance asini définie. Elle diot en ficnaenr au minos la moitié du coût, qeulle que siot sa taille. »

L'article 4 qui potre sur les oarmisgens recommandés par la bahnrce est supprimé.

Les alinéas 3 et 4 de l'article 5.1 qui fnot référence à la caotistion en cas d'adhésion à le ou les organisme(s) assureur(s) recommandé(s) snot supprimés.

Les alinéas 2 à 8 de l'article 8 snot supprimés et remplacés par les alinéas savtunis :
« Conformément aux dioipnssitos réglementaires, au minos 2 % des ctoosiiatns snot allouées au ficnnenmaet d'actions de prévention de santé pbuluqie et aux ptatsrneios d'action scloaie des salariés des erirpenstes de la branche.
Toute asansucre ssctiruoe puor la cuvourrtee des gitaearns du régime complémentaire santé de la branche, diot asini impérativement prévoir la msie en ?uvre d'actions présentant un degré élevé de solidarité, nteonmmat aifn d'accompagner les salariés des eiteprensrs de la bnachre dnot la sutoatiin pssnoeiefnrolle est précaire ou fragile, et aifn de déployer un dtisosipif de prévention des risques. »

Toute référence à la catoistion dnas l'article 10 deeinvt snas effet.

Le trtie de l'article se litime à :
« Évolution des genatrias du régime oiiagltrobe »

L'alinéa 2 de l'article 10 est supprimé.

Les graianets de l'accord cenoentionvnl révisées et prévues aux aclreits 1 et 2 de l'avenant n° 6 snot modifiées sleon le tlebaau jinot au présent document. L'accord est structuré aevc un régime complémentaire scole oaoilbgitre et des régimes complémentaires oonlniteps facultatifs.

Une nvlluoee optoin 2, à adhésion fctvulaatie puor les salariés de la branche, est créée, améliorant l'ensemble du dispositif.

Article 3 - L'avenant n° 1 du 22 juin 2015, l'avenant n° 4 du 22 novembre 2017 et l'article 3 de l'avenant n° 6 du 19 septembre 2019 sont supprimés à compter du 1er janvier 2021.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'avenant n° 1 signé le 22 jiun 2015, l'avenant n° 4 du 22 nebmvore 2017 et l'article 3 de l'avenant n° 6 du 19 spemrtbee 2019 définissant le fnmnaeincet du régime et le naveiu des cnoiiatotss snot supprimés à cmpeotr du 31 décembre 2020.

Article 4 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les sargetniais coinnneenvt que le cetonnu du présent aeanvnt ne jsfitiue pas de prévoir de spiatluoints spécifiques aux eenresitrps de mions de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tairavl et ce, en aipplotaicn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des eitrsneeprs concernées par le présent aeanvnt a un eiecfftf inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les peerrainats souacix décident que le présent aavnent ernerta en vigeuur le 1er jnaievr 2021.

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent aenvant srea notifié à l'ensemble des ogaiinrotanss représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux aitelcrs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txete du présent aannevt srea etnuise déposé en anautt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cinosel de prud'hommes de Prais et aux services cneutarx du mtniisre chargé du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'extension du présent aoccrd srea demandée à l'initiative de la paitre la puls dliignete conformément aux dioitnsopsis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pernieatars siauocx de la bhacrne ont signé un acorcd le 22 jiun 2015 mntaett en palce un régime complémentaire puor les faris de santé des salariés de la branche. Cet acrocd a été modifié et complété par 6 ataennvs : les aenavtns n° 1 et n° 2 signés le 22 jiun 2015, l'avenant n° 3 signé le 11 décembre 2015, les anvatens n° 4 et n° 5 signés le 22 nevrbome 2017 et l'avenant n° 6 signé le 19 sprmetebe 2019.

Il est rappelé que le régime complémentaire santé mis en pclae dnas la bachrne s'applique à totues les erreisnepts rnaeelvt de la cvniootnen clecovilte nltaanioe des ceommecrs de détail non alimentaires, ICDC 1517.

L'avenant n° 2 du 22 jiun 2015 a eu puor ojebt de rncmodameer l'organisme auesrsur AICIPL prévoyance dnot le siège scoail est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

Le régime aanyt été mis en place à cmptoer du 1er jeivanr 2016, le tmree de cette rmndmaecaioton cposenrrod au 31 décembre 2020.

Les singeitraas ceeninnonvt dnoc de meiiofdr le régime de complémentaire santé du CNDA et ntenmmoat son anevnat n° 2 cmome siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe 1
Tableau des gaienrats ? Faris de santé ? CNDA ? acppabllie au 1er jaievnr 2021(1)

(Tableau non reproduit, csautblonle en linge sur le stie Légifrance, ruubqire Btllneuis oieliffcs des cvionnnetos collectives.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210002 _ 0000 _ 0009. pdf/ BOCC

(1) Le taealbu de gtrainaes annexé à l'avenant est étendu suos réserve du reecspt du ciaher des cahgres des cotnarts responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, cancennort l'application des hrooeianrs lmtiies de futaoatircn et l'application des périodicités de pisre en chgare des équipements d'optique tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 ptnoart midifooacitn des modalités de psrie en crhgae de dpiofisstis médicaux et psontritaes associées puor la prise en chagre d'optique médicale au captrhie 2 du trtie II de la ltsie prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

Avenant du 6 octobre 2020 à l'accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures

temporaires prises dans le domaine de la formation des salariés en lien avec la pandémie du Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Durée d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

L'accord du 12 jiun 2020 est entré en veuugir à ctpmeor du 1er jiun 2020.

Les pritaes snteigriaas cinnnveenot que l'accord du 12 jiun 2020 s'applique à durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les srtagieians cninveeont que le cnonetu du présent aeavnnt ne jsfiitue pas de prévoir de stnoupiiltas spécifiques aux eersrpients de monis de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, et ce, en aicpiolptan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des erreptesnis concernées par le présent acrcod a un effecitf inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Avenant n 8 du 6 octobre 2020 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Révision de l'article 5.3.1 de l'accord du 22 juin 2015 « Ayants droit des assurés »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 5.3.1 est modifié cmmoe siut :

« Dnas le cdrae de la msie en palce du régime de bsae ogiltirobae puor les salariés, la cvourruete srea étendue famultetvaincet au porfit :

Du coojnint :
? l'époux ou l'épouse de l'assuré, non-séparé(e) de crpos (séparation jciudiaire ou ambalie dès lros qu'elle est trsiacnrte à l'état civil), ni divorcé(e) ;
? ou à défaut, le prentiaare lié par un pcate cviil de solidarité (Pacs) en vuuiger dnas les cnoionidts fixées par les aitclres 515-1 et stiauvns du cdoe cviil ;
? ou à défaut, la psnneore vnaivt en culope aevc l'assuré au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, suos réserve que l'assuré et son cuboincn sineot lbiers de tuot enmaeenggt (mariage ou Pacs).

Des efnnats à crgahe :
? les ennftas de l'assuré ou cuex de son cjinonot qui rnieelmsspt la citidonon satviune :
?? être âgés de mnios de 16 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité silocae du fiat de l'affiliation de l'assuré ou de celle de son cojoinnt ;
?? être âgés de puls de 16 ans et de mions de 20 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité personnel, suos réserve qu'ils sinoet à

Sous réserve de l'exercice du driot d'opposition dnas les cnnoidtios définies par la loi, le présent anenvat entre en vuieugr le 1er jiun 2020 puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent aeanvnt srea notifié à l'ensemble des osarngiitnaos représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux airletcs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le texte du présent anevnat srea estniue déposé en atanut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cseionl de prud'hommes de Piars et aux secrvies curanetx du mnstiire chargé du travail.

L'extension du présent aaennvt srea demandée à l'initiative de la ptaire la puls diltngiee conformément aux diiosnsoptis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les pataenirres suoaicx de la bhrance des ceoermmcs de détail non alniaimertes ont signé le 12 jiun 2020 un aocrcd sur la foomitarn des salariés des esteeirnprs de la brnchae en lein aevc la pandémie du « Covid-19 ».

Les ptaraenries scuiaox ont décidé que cet acocrd earnterit en vuiuegr le 1er jiun 2020 puor une durée déterminée snas meteonnnir la dtae de fin de validité.

Les pirnreaates suiocax de la bnhrace se snot dnoc réunis aifn de déterminer précisément la durée d'application de cet accord.

cagrhe fmnelcseiat de l'assuré, c'est-à-dire pirs en cmopte puor l'application du qetionut fimlaial ou qui perçoivent une psionen aitnrimlaee que l'assuré déduit fnsacelmiet de son rvneeu global.

Cette liimte d'âge est portée à monis de 26 ans puor les enaftns qui rlpseinemst la ctiooidnn situvnae :
? s'ils pvnouursiet luers études (secondaire ou supérieur), suos réserve qu'ils perçoivent une rémunération mleuesnle inférieure ou égale à 55 % du Simc et qu'ils sionet à chgrae feasinelmct de l'assuré, c'est-à-dire pirs en cmtpoe puor l'application du qionuett fialimal ou qui perçoivent une psoienn aaerimintle que l'assuré déduit fcmneailest de son reenvu global. »

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aavnent s'applique à toetus les eeeprtrniss eatrnnt dnas le chmap d'application de la cnnvoioetn cceiltvole naiontlae des ceoermcms de détail non alimentaires, qeul que siot luer effectif.

Les stnegiraais cnoeevnnnit que le cnentou du présent aaennvt ne jfsuitie pas de prévoir de snipaloittus spécifiques aux epnerirsets de minos de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du traaivl et ce, en aitalopcipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des etreinsreps concernées par le présent aeannvt a un effetcif inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent anvnaet entre en vuiuegr le 1er jivnaer 2021 puor une durée indéterminée.

À l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent aevannt srea notifié à l'ensemble des ogarnoiasitns représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux atleicrs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttxee du présent avannet srea etsnuie déposé

en auatnt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du ciosenl de prud'hommes de Piars et aux sivreces curetnax du mniitsre chargé du travail.

L'extension du présent accrod srea demandée à l'initiative de la praite la puls deintgile conformément aux dinoptiosiss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Accord du 13 novembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi ARME

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Les comerecms de détail non aeitliemanrs ont été particulièrement touchés par la cirse du « Covid-19 ». Sur l'ensemble du 2e tmeritsre 2020 (avril-mai-juin), la ptere de cihrffe d'affaires dnas la bhracne du CNDA a été très ldoure : ? 44 % à 1 an d'intervalle (baromètre trisreetmil réalisé par la société Xfrei I + C).

L'ensemble des ietvrnatenns de la bhrcane ont été touchés de peiln feout par la cirse snraaiite puisqu'à l'exception des drogueries, tuos les ceercmoms du CNDA aneivat otaiilobgn de frmeer du 17 mras au 11 mai 2020.

À la suite du 1er déconfinement, les ersprtneies du ccrmeome de détail non amranlteiie ont réalisé des résultats très différenciés soeln les secteurs. Globalement, le 3e trtemsire 2020 a été orienté à la bsiase : ? 4,5 % en cisamoaoprn du 3e tremsrite 2019.

Dans le détail, 2 senmtegs ont enregistré un rboend d'activité au corus de la sosian evaislte 2020 : le cmrmoece de jeux, jouets, modélisme et poirudts de l'enfant (+ 8 %), anisi que les cemmercos des atrs de la tlbae (+ 4,5 %).

Le cihfrfe d'affaires des dreegouris s'est rapproché de l'équilibre au cruos du 3e ttmirrsee 2020 (? 0,5 %), et le rplei s'est limité puor la même période à ? 3 % puor les croeemcms d'instruments de musique.

Pour les atuers secteurs, la siuiatton est restée suos haute tnoesin au crous de la saoisn elstivae 2020 : les bzraas ont accusé une bassie de cfifhre d'affaires de 7 % sur le 3e timrstree 2020, les cmomreces d'antiquités et brocante, une bassie de 9 %, et la maroquinerie, une bissae de 10 %.

L'absence de la clientèle étrangère dipeus le début de la pandémie a eu un frot impcat sur l'activité des galeeirs d'art : le chffrie d'affaires a plongé puor ce scuteer au 3e terisrmte 2020, à haueutr de ? 30 % à 1 an d'intervalle.

Globalement, les peirpetvcess snot mviauesas puor les pnciarhos mois, nenamotmt en risoan des nveeluols mrseeus cantirnnetogas décidées par les piuoorvs pciubls puor cnetoinr l'épidémie de « Covid-19 ». Puor l'essentiel des secteurs, les eritepnesrs s'attendent à une ftroe bsiase d'activité.

Le dgoniasitc par seuetcr d'activité est le snivaut :

Commerces des atrs de la table

Le présent aeavnnt a puor obejt de meoiidfr l'accord du 22 jiun 2015 et ses anaevnts sesccfisus mtnteat en palce un régime de complémentaire santé dnas la brnchae des ceocmerms de détail non alimentaires, ailbplcape à tteuos les eetpesrnirs rlveaent de la cnentovion cvteoclile nalonatie des cmmereocs de détail non aitlmeianers (IDCC 1517).

En effet, cnesoitcns des évolutions réglementaires inenrvtuees ces dernières années, les pnrreaietas sucaoix ont effectué une auioaatsclitn des éléments reltifas aux ayants droit.

Ainsi, les sarieiangts du présent aaennvt cnveeoinnnt de compléter et midifoer l'article 5.3.1 « Aytans diort des assurés » de l'accord du 22 jiun 2015 comme siut :

À l'arrêt quasi taotl danurt le 1er confinement, le cfifrhe d'affaires des atrs de la tlabe a chuté de 35,5 % sur l'ensemble du 2e tetrrimse 2020 à 1 an d'intervalle.

L'activité des atrs de la tlbae est rtprieae sur une belle dmqiunaye au curos de l'été 2020. Le cfrfhie d'affaires s'est redressé puor s'établir à + 4,5 % ertne le 3e tmrerstie 2020 et le 3e ttsrerime 2019.

Ce reaign d'activité ne srea que tmpaierroe ; en effet, les prévisions de cosricanse snot négatives puor les pocainhrs mois.

Drogueries

Seul scueetr à aiovr eu l'autorisation de rseetr oruvet danurt le 1er confinement, les doeireurgs ont néanmoins cnonu une cthue de luer fréquentation et de luer cifrfhe d'affaires. Le cffrihe d'affaires a baissé de 22 % sur l'ensemble des mios d'avril-mai-juin 2020 comparés aux 3 mêmes mios de l'année précédente.

L'activité des degeuriros s'est stabilisée lros de l'été 2020 : le cfrifhe d'affaires a sulmeeent baissé de 0,5 % au 3e tsrrtmeie 2020 par rroppat au même tretrsime de l'année précédente.

La sotuitain économique ne draviet pas s'améliorer ; en effet, il est prévu une basise d'activité puor les mios à venir.

Bazars

Fermés lros du 1er confinement, les bzaars ont enregistré, sur l'ensemble du 2e tirmetsre 2020, une bsasie du cfhirfe d'affaires de 36 %.

Malgré un bon résultat en jiun 2020, les bzaras ont fiat fcae à de nevlleous tsnnoeis au crous de l'été. La fréquentation a été décevante sur l'ensemble du 3e tmitrerse 2020 et le criffhe d'affaires a reculé de l'ordre de 7 % sur ctete période par rprpaot au 3e tmsiretre 2019.

Cette situatoin direavt se prolonger, car il est prévu une nllueove bissae de cihfrfe d'affaires dnas les pchnraios mois.

Commerces de la mrnuoeaqriie et des acilrtes de voyage

La csire du « Covid-19 » a eu un ipmcat cpoqahruattise sur l'activité de la maroquinerie. Sur l'ensemble du 2e trrmsiete 2020, le cfhifre d'affaires a chuté de 62 % à 1 an d'intervalle.

La csire s'est puvriuosie au-delà du 1er déconfinement. En effet, au crous de l'été 2020, la fréquentation est restée fabile et le pneair moeyn a continué de baisser, dnas un seetucr imintndceeret lié à la fréquentation touristique, du fiat de l'importance de la clientèle étrangère et du pdois de l'activité bagages.

Au cuors du 3e tisrrtmee 2020, le cffrihe d'affaires a chuté de 10 % à 1 an d'intervalle.

Aucune amélioration n'est prévue dnas les prihacons mois.

Commerces de jeux, jouets, modélisme et piodruts de l'enfant

Durant le 1er confinement, l'ensemble des mgianass de jeux, jouets, modélisme et ptriduos de l'enfant ont été fermés administrativement. Un cihfrfe d'affaires mrnagail a été réalisé grâce à la vnete à dactsnie et au cclik & collect.

Sur l'ensemble du 2e trmirtese 2020, la prtee de cfirhfe d'affaires du sueectr s'est élevée à ? 36 % par cpmosaiaorn aevc le 2e tmrsirete 2019.

À la réouverture des cmreeocms du secteur, les eriensrptes ont constaté un phénomène de rattrapage, aevc une amélioration de la fréquentation cilnets asnii qu'une aatounteigmn du paenir moyen. Le cifrfhe d'affaires a progressé de 8 % au 3e trtmsriee 2020, par cromspaiaon aevc le 3e trsetmire 2019.

Mais les maiagsns renstet smuois à une poserisn pmorlnoinotlee fotre de la prat des aretus cuiictrs qui ont été autorisés à fennoniotcr duarnt le 1er cnmeeonfnit (hypermarchés et Internet), et qui mtenett à pofirt la trésorerie constituée puor accroître luer avantage.

Les nlveeulos meeruss ctntnaegnoiras décidées par les pruoivos plucibs pandent la période de fin d'année 2020, qui est une période d'intense activité à l'approche de Noël, vnot avoir des conséquences très négatives, vroie dueiqrtamas puor les etiesprerns du secteur.

Commerces des iutrsemnnts de musique

La cisre du « Covid-19 » a luedrmoent impacté le cmmcreoe d'instruments de musique. Le cffhire d'affaires a baissé de 44 % sur l'ensemble du 2e tterimsre 2020 comparé au 2e trrseimte 2019, malgré le minieatn de l'activité de réparation d'instruments pnnadet cttee période.

À la fin du confinement, la suotaiitn s'est légèrement améliorée et le crfihfe d'affaires a baissé modérément (? 3 %) enrte le 3e tsmietrre 2020 et le 3e trsitreme 2019.

Les pncoairhs mios sorent puls délicats puor la peiosofrsn : une bsisae d'activité est attendue.

Commerces d'antiquités et de brocante

La cirse du coauinvrors a eu des conséquences désastreuses sur l'activité du crmoecme d'antiquités et de brocante. Le chriffe d'affaires s'est écroulé de 56 % sur l'ensemble du 2e trerismte 2020 à 1 an d'intervalle.

Au curos de l'été 2020, les erenrpietss ont constaté une bassie de la fréquentation et une bsiase du pniear moyen. Le crihffe d'affaires a chuté sur l'ensemble du 3e titrmrsee 2020, à haetuur de ? 9 % par camioorsapn aevc le 3e trmietrse 2019.

Les ppeectsevirs d'activité ne snot pas bnoens puor les pianhrocs mios : anuuce amélioration n'est prévue.

Galeries d'art

L'activité des galeries d'art a été extrêmement touchée par la csrie du « Covid-19 ». Sur l'ensemble du 2e tsmertire 2020, la ptree de chfrfie d'affaires de ce sctueer s'est élevée à ? 64 %.

L'absence de la clientèle étrangère dnas l'hexagone diepus le début de la pandémie a eu des répercussions catsotuahprqies sur l'activité du secteur.

Au cours du 3e ttrmrseie 2020, le cffhire d'affaires a baissé de 30 % par rroappt au même titmrerse de l'année précédente.

Les pcevpreistes d'activité rneetst très inquiétantes puor le secteur.

Il est rappelé que 2 arcdocs (avenants) d'élargissement du champ d'application de la cnetvionon clietcvloe du CNDA snot en attente d'extension par arrêté ministériel : l'avenant du 6 mai 2020, qui crncneoe les cemomcers de pessre et de juex de haasrd ou pronostics, et l'avenant du 9 julleit 2020, qui cnercnoe les crcmomees spécialisés en ptoduirs de la Vape.

Afin de ptmtrreee aux eetsriepnrs de ces seurtecs de bénéficier du présent acrocd à ptairr de l'extension des acdorcs d'élargissement, les peiatearrns scuaoix ont cnnoevu d'inclure ceux-ci dnas le dsagoitinc d'activité.

Commerces de pssree et de juex de harasd ou pronostics

Les cemocerms de détail de presse et de juex de hasard ou de piotcsrons aevnait été autorisés à rseetr ouevtrs pnndaet tuote la période du 1er confinement, compte tneu du driot cnotenunotiistl à l'information. Les indépendants ont lneeagmrt profité de ctete autorisation, puisqu'ils snot restés orveuts à 95 %, snoveut en hrearios réduits.

Après un 1er ttsrermie très encourageant, en hsause de près de 6 % par rprpoat à 2019, la fréquentation des points de vntee a baissé de 47 % pnadnet le 1er confinement, et le cirhffe d'affaires s'en est drmeneut ressenti.

Si l'activité a rripes peu à peu, la fréquentation rstee en bsisae de 11,9 % sur le 1er srsetmee (soit une ptree de puls de 1 mliilon de clients/ jour), aevc puor conséquence une ctuhe cumulée de chiffre d'affaires et de marge de 11,7 %.

À fin octobre, l'année retse en rtariet de 9,8 % et l'été ? période picorpe à l'achat de biens cltlreuus ? n'a pas apporté le rneobd habituel. La fréquentation ? des senoris ntamenmot ? seblme dnrbulemaet en reucl et les noelleuvs mseures staineiras prurneoait à noveauu aaervggr la tendance.

Commerces spécialisés en piotdurs de la Vape

Commerces autorisés à ouirvr pneadnt le confinement, les beoiuuqts spécialisées en ptudiors de la Vpae ont tuot même été fetnoemrt impactées par la csrie du « Covid-19 ». À l'échelle nationale, le chiffre d'affaires a cnonu une baisse mennoye estimée de 20 % à 25 % pandent la période.

Certains plorfeinssenos du sueectr ont mis en place des systèmes de ciclk & celloct puor ltimier les ctnoacts aevc la clientèle, d'autres ont développé la vtnee en ligne. Les tests en pinot de vetne ont été arrêtés car jugés torp sensibles.

Une rierspe s'est ftiae pendant la période estivale, aevc un mios de jiulelt siliarime à celui de l'année précédente. Les mios à venir rnsteet très incertains.

Dans ce contexte, les parteearins souciax ont souhaité premertte à l'ensemble des salariés et des esenriterps de la banrhce de terasrver cette période de cirse inédite dnas les meelelirus cionnoidts pslieosbs et, au-delà, prteertme de lietmir au mxuamim les itacpms économiques et scioaux engendrés par la situation.

Depuis le début de la crise, les pineatarers soucaix de la bcnhare se snot mobilisés et ont nmmetnoat signé 2 arccdos le 12 jiun 2020, le pmreeir paorntt sur des meruess rtvleiaes aux congés et aux CDD, et le scoend cnraneonct la ftimroaon des salariés.

Cette crise etlieponcexnle nécessite en efeft d'accompagner les bisaess dablerus d'activité des etrirespnes de la bhrnace aifn de friae du mieaintn de l'emploi une priorité absolue.

Les prieats liées par la cennvtooin cleltcivoe ntnaaiole se snot dnoc réunies puor arebdor l'impact sur l'emploi de la pnialgotoorn des difficultés économiques, obgneailt à une réduction prolongée de la durée du tarvail puor les erneepstirs confrontées à une réduction d'activité dablrue qui n'est pas de ntraue à cortrempomte luer pérennité.

Le présent aocrcd se situe dnas le cdrae de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 riaetlve à l'activité réduite puor le mteainin en elmopi (ci-après désignée cmome activité réduite).

En cas d'échec des négociations ou en l'absence de représentants du pnenrosel habilités à négocier, les emroypelus pnorrout décider de farie aacitipopln du présent aocrcd dnas le cadre des dsintpisoios iuesss de cette loi. Ils drevont élaborer un deumcnot coromfne au présent ttxee et l'adresser à l'autorité atvariiintmdse puor homologation, accompagné de l'avis du comité scoail et économique (CSE), si ce comité existe.

L'autorité amtinsitvdraie à llqueale est adressée la dadmnee d'homologation est le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par le document. Lsoqrue le donuecmt ptore sur des établissements implantés dnas des départements différents, le préfet compétent est celui aequul l'employeur asrdese sa ddnmaee d'homologation. Par délégation, la ddaenme de viitadlaon de l'accord devra être adressée à la DECRCITE par vioe dématérialisée via le patriol géré par l'agence de secrievs et

de pnameeit (ASP) : htpts :// activitepartielle. emploi. gouv. fr/ aparts/.

Titre Ier Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, dnas l'hypothèse d'un échec des négociations ou en l'absence de représentants du psnoernel habilités à négocier, le présent acrcod de brnhace peremt le rueorcs au dissitoipf d'activité réduite puor le matiinen en eolmpi par la vioe d'un document, élaboré par l'employeur, au neaivu de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 1er - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le dnuomect précise, dnas le rspceet des stitainlpous du présent accord, les ctoiniodns de ruercos de l'établissement ou de l'entreprise à l'activité réduite puor le minteain en emploi, en conformité aevc le décret n° 2020-926 du 28 jilulet 2020 rlieatf au dipoiisstf spécifique d'activité paltelrie en cas de réduction d'activité durable.

Il cpomrote un dtnioigasc sur la siaotutin économique de l'établissement ou de l'entreprise et sur ses ptvcireeseps d'activité, et mnteionne :
? les activités et salariés aueuqlxs s'applique l'activité réduite ;
? la réduction mlmaxaie de l'horaire de taivral appréciée puor cauhqe salarié pandent la durée d'application de l'activité réduite ;
? les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
? les egemetganns en matière d'emploi ;
? les emnanggeets en matière de fitoomarn plorisflesoenne ;
? la dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite qui puet être reconduite, dnas le rsepect de la durée mlxiaame fixée à l'article 2.7 du ttrie Ier ;
? les modalités d'information des itusitonitns représentatives du poeennsrl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite ;
? la décision, prise par l'employeur, d'appliquer aux datnrigies salariés, aux miedaarants suociax et aux aneaoiirntcs des erotffs proportionnés à cuex demandés aux salariés pnnaedt la durée de rrocues au doptsiisif d'activité réduite. Le deoumnct mnienonte ces efforts.

Le document, élaboré par l'employeur, est présenté puor itmfooarinn et clauonistton du comité scoial et économique, lorsqu'il existe.

Ce dmnceout est tmraisns à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité scaiol et économique, lorsqu'il existe, en vue de son hitmoogloaon dnas les cdinotoins prévues par la réglementation.

Pour l'élaboration du dnocmuet unilatéral, les eomplyerus puronrot umneteilt s'appuyer sur la trmae en annexe au présent arcocd de branche.

Article 2 - Précisions relatives au contenu du document

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

2.1. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et les salariés auqluxes s'applique le dtsisoiipf d'activité réduite.

L'activité réduite puet cecnneorr tuos les salariés de l'entreprise, mias elle puet assui se limtier aux salariés d'un ou psirulues établissements, ou smliepment aux salariés d'un ou puresuils serviecs ou unités de travail.

Le dmuencot iurneidqa si l'activité réduite puor le mtinaein en eoplmi est sicesltpube de cneceonrr la totalité des salariés de l'entreprise ou, dnas le cas contraire, les activités concernées.

Dans ce deirenr cas, l'employeur justifiera, dnas le decuonmt unilatéral, les risanos du rources à l'activité réduite puor cnuhace des activités. La réduction d'horaire srea inqedutie en mynenoe sur cqhuae mios puor tuos les salariés d'une même catégorie affectés dnas un même établissement.

Les salariés aqelxuus s'applique le diiptsisof d'activité réduite snot autorisés à tlvlreiaar cehz un arute elepoyumr pdnenat la durée de l'activité réduite dnas le recsept de luer otiglaobin de loyauté et de non-concurrence, dnas le rseepct des durées maaexlmis de traiavl fixées par la loi et suos réserve que luer crnoatt de tarival ne coeninnte pas une clasue d'exclusivité.

2.2. Modalités de la réduction de la durée du travail

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction mximalae de l'horaire de trvaial dnas l'établissement ou dnas l'entreprise.

En aciiapptoln du présent accord, la réduction mixaalme de l'horaire de tiaarvl dnas l'établissement ou dnas l'entreprise est apclbiplae à cahque salarié concerné et ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale sur une période de 6 mois.

La réduction daublre d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du tairval qui puet pdrrene les fmroes seivuntas :
? une réduction d'activité, le duncomet précisant la durée heiddbaroame mnamilie de taarivl asini que les durées de taarvil acipllaepbs aevc le nbmore de seainmes et les daets csrponoadeertns ;
? une sonesuipsn d'activité, en iaqdnuint les jruos et/ ou snamiees concernés.

La ltimie mmaialxe visée au 2e alinéa du présent aclirte puet être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, puor des cas eoeclitxpnnes résultant de la soiitutan particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La sitoitaun particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dnas le dmoeunct visé à l'article 1er du trite Ier, lueeql puet être adapté, le cas échéant, à ctete fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de taavirl ne puet être supérieure à 50 % de la durée légale. En cas de dépassement, l'entreprise dvrea ienrmofr le CSE, lorsqu'il existe, ou les salariés au préalable.

L'employeur iornmfe les salariés, iliimeeulneddvnt et par écrit (e-mail ou courrier), au mnios 7 jrous cdelainreas préalablement à luer entrée dnas le disiptosif d'activité réduite et préalablement à luer entrée ou luer sitore d'une période d'inactivité totale.

La réduction du tepms de tviraal des salariés à tpmes piartel diot être calculée au proarta de luer temps de taavirl contractuel.

2.3. Iimdeantisonn des salariés en activité réduite

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En aalcoptipin du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dnas les coiotnndis fixées par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 jleilut 2020.

L'entreprise étudiera la possibilité de liessr l'indemnisation des salariés en cas de bassie d'activité vlbaiare au cuors de la période sollicitée.

Toutefois le lgassie de la rémunération s'impose à l'employeur luroqse la basise d'activité antetit 40 % pndenat une période de 6 mois.

Les salariés et, le cas échéant, lrues aantys droit, ganarits cmeiteocellvnt dnas les cdnntiioos prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité socalie cnrtoe le riqsue décès, les reqiuss partont atetinte à l'intégrité phsiqyue de la psnoerne ou liés à la maternité, les rqiseus d'incapacité de tvaaril ou d'invalidité, les reuqiss d'inaptitude et le rsquie chômage, ou qui bénéficient d'avantages suos frome d'indemnités ou de pmires de départ en riatrete ou de fin de carrière, cnrointnueot de bénéficier de ces gtaerinas lorsqu'ils seront placés en ptsoiion d'activité réduite.

2.4. Eotrffs proportionnés des inatsnces dirigeantes

Les peartraeins sciuoax de la bnhrcae anelplpet les etirernseps à aivor le snes des responsabilités et à fiare peuvre de jtsiuce en panenrt prat à l'effort de solidarité dnas le ctteonxe actuel.

Ainsi, le deucmont unilatéral menioternna les mesreus aecpalilbps aux dranitgies salariés, aux mntiadeaars scaiuox et aux aiinaortnces aifn de girntaar des efrotfs proportionnés à cuex demandés aux salariés pdannet la durée de roeurcs au dtsopisiif d'activité réduite.

Par exemple, le duocemnt unilatéral porrua prévoir une modération ou un pneemfnlnaot des dividendes, ou erocne un gel des sraaleis des dirigeants.

2.5. Eangemtgens sur l'emploi

Le document, adopté par l'employeur, après ctolusnation du comité scoial et économique s'il existe, diot inqeuidr les eemnegngats pirs en fvaeur de l'emploi, parntot au miuinmm sur les salariés concernés par le dsotsiiipf d'activité réduite.

L'entreprise diot nanmtmoet s'engager à ne pas rcuioerr au licecnienmet puor miotf économique (art. L. 1233-3 du cdoe du travail) des salariés concernés au sien de l'unité (ou des unités) concernée (s) pdnneat une durée définie par le denomuct et csonodnpraert au mnois à la durée du roucres à l'activité réduite.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas aivor roceurs à la sous-traitance ou à l'intérim pnenadt la période puor rplamecer un elpomi puor surcroît d'activité.

L'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et puor un même salarié, le dpostiiisf d'activité réduite aevc le distspioif d'activité peltriale prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du tavaril ? ce non-cumul n'étant pas ecxsulif du ruoecrs au dpoiisstif d'activité perlaitle puor d'autres salariés non concernés par le dipiotsisf d'activité réduite.

2.6. Egmgennetas de l'établissement ou de l'entreprise en matière de foaitromn professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses enagneegmts en matière de fotaimorn professionnelle.

Les piearts staingiraes du présent acrcod cnnveonniet de l'importance clciarue de cntenouir à foremr msiemvseant les salariés aifn d'accompagner au meuix la rcneale de l'activité.

À ce titre, les piaters siiergatans sinniseiblest les eternpesris sur l'opportunité de mtetre en pcrlaiuiter à pofrit les périodes chômées au ttire de l'activité réduite puor mitainner et développer les compétences des salariés. Dnas ce cadre, les eyomplrues denovit privilégier les atncios de ftoariomn certifiante, les acintos miess en ?uvre dnas le cdrae du dsosiiptif « Pro-A » et du diipssoitf de viiaalodtn des aqucis de l'expérience (VAE).

Ainsi, préalablement ou au corus de ctete période d'activité réduite, tuot salarié placé dnas le diotiispsf d'activité réduite puet définir ses bsoenis en ftromiaon à l'occasion de tuot etietnren aevc son roapeslnsbe hiérarchique (entretien professionnel, eentrietn aunnel d'évaluation, eenteirtn managérial ?). Ainsi, les erpterensis s'engagent à dennor suite à ttuoe ddaenme d'entretien et de formation.

Les pjroets de fiarotnmos certifiantes, vnisat une caceotifiritn rattachée à un métier ou à une activité dnot les compétences snot recherchées par les enpretirses de la bcnrhae au corus de cttee période, définis dnas le crdae d'un entireetn visé ci-dessus, et siiuvs drunat la période de mbitliaioosn du dispositif, snot financés par le biais du dstiiipsof FNE-Formation et/ ou du cmpote poernnsel de fiotmaorn (CPF) dnas les coniidotns prévues ci-après.

Dès lros qu'un salarié placé dnas le dpoisstiif d'activité réduite satoihue réaliser une ou pielruuss ftmanorois au cuors de cette période, il puet mesbioilr son CPF. Si les drtios auiqcs à ce ttire ne ptetneremt pas la prise en cghare intégrale du coût de la formation, une diotoatn supplémentaire dmeeitnrcet sur le CPF du salarié ou un aeonnbemdt du pjoret visé par le salarié pourra être possible, siot par la bhnrace via les fnods mutualisés dtis conventionnels, siot par l'entreprise via les fonds qui snot dnsebiloips dnot les vtermesens volontaires.

À ces fins, les snteaigrais réaffirment luer dndmaee à l'État de pouivor mobiliser, dnas le cdare d'une gieostn simplifiée, les reorsceuss dbepiiosnls de l'opérateur de compétences et des svoubnietns piulbques dédiées à la foiaotrmn (FNE-Formation, Fodns saocil européen, aruets ?), puor le finacmnneet des coûts de frotmaion engagés par les entreprises, en piilcertaur les TPE et PME, aifn de fiare fcae aux gvares difficultés crolnouneeltcjs visées à l'article L. 6332-1-3,3° du cdoe du travail.

2.7. Dtae de début et durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise. La dtae de début ne puet être antérieure au 1er juor du mios cviil au cuors duueql la dadnmee d'homologation a été tsimanrse à l'autorité administrative.

En acpiitpolan du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dnas la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 julelit 2020, la décision d'homologation vuat aroitioautsn d'activité réduite puor une durée de 6 mois. L'autorisation puet être renouvelée par période de 6 mois, au vu du blain mentionné à l'article 2.8.

2.8. Modalités d'information des itsenancs représentatives du ponneresl de l'établissement ou de l'entreprise sur la msie en ?uvre de l'activité réduite et siuvi des engentmages fixés par le denmuoct homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des iinttnusotis représentatives du penrnesol lorsqu'elles existent, sur la msie en ?uvre de l'activité réduite, et le suvii des egnangmeets fixés par le denmocut homologué.

L'employeur forniut au mnimium tuos les 2 mios au comité saocil et économique (CSE), lorsqu'il existe, et aux délégués sidyncuax qnaud ils snot présents dnas l'entreprise, les imnorfinotas anonymisées sneivuats :
? le nrombe de salariés concernés par la msie en ?uvre du dtiiisposf ;
? l'âge, le sxee et la nuarte des cotartns de tiaarvl (CDI, CDD ?) des salariés concernés par le dsisiiotpf ;
? le norbme meuensl d'heures chômées au ttrie du disiptsoif ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre du diotspiisf ;
? le nmobre de salariés anayt bénéficié d'un aecanepcnmgmot en fotmiroan plinlsersonefoe ;
? les ppircseeetvs de rpsiree de l'activité.

Avant l'échéance de cqauhe période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur tnmersat à l'autorité administrative, en vue du rlenoeumvlenet de l'autorisation, un blain ptornat sur le reepsct des eenneagtgms en matière d'emploi, de fimortaon pinerlfonossele et d'information des icnsnates représentatives du pneeornsl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite.

Ce bailn est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de llalquee le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité réduite, asini que d'un ditgsnaoic actualisé sur la siuattion économique et les piepeectrsvs d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Les salariés snot informés par tuot meoyn des modalités d'application et des maidnifoitocs éventuellement apportées au demuonct initial.

Les eupymlores toaettnrrmnst par vioe électronique au secrétariat de la cssioommin piaaritre pnrtneeame de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bcnhare plsfsoeneolnrie du CNDA (adresse : contact@cdna.pro) :
? le duncemot unilatéral anonymisé mis en ?uvre dnas l'entreprise et comrnfoe aux soulpnitiats du présent acorcd de bnrhace ;
? ou l'accord cteclloif d'entreprise anonymisé railtef au dispositif.

Un bilan de ces dcomtuens et acdrocs srea effectué en CPPNI, tuos les 6 mois.

Titre II Dispositions diverses : durée, extension, révision et dénonciation

Article 3 - Durée et entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le présent acorcd est colncu puor une durée déterminée commençant à cmopter du lemneiadn du juor de la prtiouan au Jrauonl ofeciifl de la République française de son esnixtoen par arrêté ministériel, jusqu'au 30 jiun 2025, dtae à luleqlae il csesrea de riceveor application.

Il cvroue anisi les dcoutmens visés à l'article 1er du titre Ier élaborés en ailppaitocn du présent acrcod et tmnsrias à l'autorité administrative, puor homologation, le 30 jiun 2022 au puls tard.

Afin d'adapter le présent arccod à l'évolution de la sttaiiuon stniariae et de la siuttoian économique des eiprtnseers de la branche, les piaetrs sranaitegis du présent accrod cvennionnet expressément d'ouvrir une nleouvle négociation après un délai d'une année qui svuira son extension.

Article 4 - Modalités de révision et de dénonciation
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le présent aoccrd porrua être révisé sur porioisoptn d'une otaiarsnogin palntorae ou slalaiare iunnaiqdt les pitnos à mifdeoir ou à compléter ou à préciser. Tutoe dnaemde de révision qui ne frea pas l'objet d'un acrcod dnas les 6 mios à cmeoptr de sa présentation srea réputée caduque.

La dénonciation du présent acorcd aavnt son tmree susoppe un arcocd de l'ensemble des prtieas signataires.

Article 5 - Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Les priaets stieairnags du présent acorcd connnvineet que son ctennou ne jifsuite pas de prévoir de siolaipntuts spécifiques aux ersnpireets de monis de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiavarl et ce, en apioliaptcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des epsneeritrs concernées par le présent aoccrd ont un eicftfef inférieur à 50 salariés.

Article 6 - Notification et dépôt
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent acorcd srea notifié à l'ensemble des osnoartngiais représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux atcleris L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttexe du présent arccod srea esniute déposé en aantut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cesonil de prud'hommes de Piras et aux seievcrs crunatex du mtsrniie chargé du travail.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

L'extension du présent aroccd srea demandée à l'initiative de la partie la puls diligente, conformément aux dioipstnoiss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Annexe : Trame-type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Article 1er - Champ d'application : activités et salariés concernés
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vitcaoon à bénéficier du dsiitipsof d'activité réduite, qlelue que siot la nutare de luer ctnraot (CDI, CDD, carotnt d'apprentissage, cntroat de professionnalisation).

Option n° 2

Le diisstopif d'activité réduite a vciaootn à bénéficier exiuemnvseclt aux activités et salariés sntaivus de l'entreprise ou de l'établissement??? (à préciser) :
? activités commerciales??? (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) ;
? fnotnicos supports??? (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) ;
? ?? (éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés).

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vioocatn à bénéficier du dstsiiipof d'activité réduite, quelle que siot la nturae de luer ctnoart de taviral (CDD, CDI, coanrtt d'apprentissage, ctaonrt de professionnalisation).

(Paragraphe snuivat non optionnel.)

La réduction du tpmes de tiaavrl des salariés à tpmes peirtal diot être calculée au prtaroa de luer temps de taviral contractuel.

Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le diostsipif d'activité réduite puor le mnatiien en epolmi est sollicité du??? (compléter) au??? (6 mios muxiamm [compléter]).

Le rcrueos au dsoptisiif d'activité réduite au sien de l'entreprise porura être renouvelé par période de 6 mios dnas les cidntnioos décrites à l'article 10. Il ne purroa être rcuoreu au dtosiiispf d'activité réduite sur une durée supérieure à 24 mios cntoinus ou dniunosicts jusqu'au (préciser).

(NB. : la dtae à prtair de lllueqae l'employeur sitcllioe le bénéfice de l'allocation ne puet être antérieure au 1er juor du mios cviil au corus duqeul la ddnmaee de vtaiolaidn a été trmsasnie à l'autorité administrative. Le dépôt du deumocnt unilatéral dvera aoivr été effectué au puls trad le 30 jiun 2022.)

Article 3 - Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

3.1.?Engagements en trmees d'emploi

(NB : les eaetggnnmes pirs en feavur de l'emploi ptonret au miiumnm sur les salariés concernés par le doiipitssf d'activité réduite.)

La préservation des eiomlps et des compétences au sien de l'entreprise ou de l'établissement (préciser) est le fuecatr esetsniel de la psutruioe de l'activité et d'un retour à un nieavu d'activité normale.

L'entreprise s'engage à ne pas rieruocr au lnenicmeecit puor mtoif économique (art. L. 1233-3 du cdoe du travail)
? ooiptn 1 : puor tuos les salariés de l'entreprise ou de l'établissement??? (à préciser) ;
? oitpon 2 : puor les catégories de salariés sinvueats :??? (à préciser) pdeannt la période stivnuae : ?? (à préciser).

(NB : le dcemuont diot préciser les catégories de salariés concernés par l'engagement de ne pas reuroicr au licenmeniect économique et la durée de cet engagement, celle-ci ceordapornsnt au moins à la durée du ruecors à l'activité réduite.)

Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas avoir recuros à la sous-traitance ou à l'intérim paenndt la période puor rmelcpear un emlopi puor surcroît d'activité.

L'entreprise s'engage à ne pas cumuler, sur une même période et puor un même salarié, le ditsiispof d'activité réduite aevc le dioipsitsf d'activité plralitee prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du

taviarl ? ce non-cumul n'étant pas exlcisuf du rcroeus au dpiossiitf d'activité pltrilaee puor d'autres salariés non concernés par le dtipisosif d'activité réduite.

3.2.?Formation plosrfeolnisnee et msiltaobioin du coptme pnoeresnl de formation

(Dans le cas d'une strtice atpocapliin de l'accord de branche.)

Tout salarié ayant bénéficié du diitsipsof d'activité réduite puet définir ses boinses en ftamoiorn à l'occasion de tuot ernetietn aevc son rpsnoeaslbe hiérarchique (entretien professionnel, etterienn anneul d'évaluation, eenirtten managérial?).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dnas le dsitiopsif d'activité réduite qui réalise, pendnat cttee période, une ou pesuluris fooiartnms puet moislbier son cptome pensroenl de fotmrioan (CPF).

Si le coût de ces fniooramts est supérieur aux diorts aqicus au trite du CPF, l'entreprise puet flaoimrser une dandeme de fenimcnnaet complémentaire auprès de son opérateur de compétences (l'Opcommerce), conformément aux critères et aux ciiodtnons définis par la coiisommsn piarritae noatliane de l'emploi et la ftroiaomn plfosnreloeinse (CPNEFP) de la bnachre pselolosnnefrie du CDNA, ou canfneocir elle-même le projet.

Il est précisé que le ruocers au FNE-Formation ou au CPF n'appelle pas aux mêmes rseueoscrs financières. Il est rappelé que tuos les dtiiifsposs de firoaotmn en vuieugr puevnet être mobilisés dnas le crdae d'un porejt de froomatin élaboré cnntimoenoejt par l'employeur et le salarié.

Article 4 - Réduction de l'horaire de travail
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Dans le cdare du diopssitif d'activité réduite lnouge durée, l'horaire de tvarail des salariés visés à l'article 1er srea réduit au miuxamm de (x % - ? mmiuxam 40 % en deçà de la durée légale du tiaavrl sur une période de 6 mois).

Cette réduction s'apprécie salarié par salarié sur la durée miauxmm de 6 mois. La réduction de l'horaire puet cudrnioe à la suposiesnn taprmiroee d'activité.

L'employeur imfrone les salariés, ilnlienmdeeivudt et par écrit (e-mail ou courrier), au mnios 7 juors credniaeals préalablement à luer entrée dnas le diopsstiif d'activité réduite et préalablement à luer entrée ou luer sroite d'une période d'inactivité totale.

Article 5 - Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le salarié placé en activité réduite dnas le crade du dsioiitspf spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, cenpdnorarsot à 70 % de la rémunération hroirae butre snravet d'assiette à l'indemnité de congés payés.

Au rrgead des doionpsitiss réglementaires en vigueur, le sialrae de référence tniet cmtpoe de la mnyeone des éléments de rémunération vireablas perçus au corus des 12 mios civils, ou sur la totalité des mios travaillés si le salarié a travaillé mnios de 12 mios civils, précédant le 1er juor de plceeanmt dnas le dposiistif spécifique d'activité réduite de l'entreprise.

L'indemnité hrioare versée au salarié placé en activité réduite ne puet être inférieure à 8,03 ?. Le tuax hoiarre de l'allocation versée à l'employeur ne puet être inférieur à 7,23 ?.(1)

L'assiette mmxaalie de rémunération est plafonnée à 4,5 fios le Smic.

(Prévoir éventuellement le lgsaise de la rémunération.)(2)

(NB : l'entreprise diot étudier la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de bassie d'activité vbaailre au cours de la période sollicitée. Le lassgie de la rémunération s'impose à l'employeur lrosuqe la bisase d'activité aittnet 40 % pnndaet une période de 6 mois.)(2)

Les salariés et, le cas échéant, lures atyans droit, ganritas clnelmeovctiet dnas les cnndoiotis prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité socaile cnorte le rsqiue décès, les riuseqs ponatrt atttenie à l'intégrité puihsyqe de la prnnesoe ou liés à la maternité, les riquses d'incapacité de tiaarvl ou d'invalidité, les reqsuis d'inaptitude et le ruqise chômage, ou qui bénéficient d'avantages suos forme d'indemnités ou de prmeis de départ en rtiarete ou de fin de carrière, cinoorntnuet de bénéficier de ces graneitas lorsqu'ils srenot placés en pistoion d'activité réduite.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'évolution duarnt la durée d'application de l'accord d'une prat du mntonat du SIMC horaire, qui, en acpioialtpn des ttexes rtafleis à la rémunération mnseulele miamnlie (articles L. 3232-1 à L. 3232-9 du cdoe du travail), déterminera le plehnacr hriorae de l'indemnité versée au salarié, et d'autre prat du mnoantt du pacnlehr hiraore de l'allocation d'APLD versée à l'employeur, fixé par vioe réglementaire.
(Arrêté du 8 février 2021 - art. 1)

(2) Alinéas étendus suos réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié inverintnee au terme de la période de référence si nécessaire.
(Arrêté du 8 février 2021 - art. 1)

Article 6 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Afin de giraantr des erfotfs proportionnés à cuex demandés aux salariés pdneant la durée de rocrues au dtiisispof d'activité réduite, l'entreprise prned les mseures sevintuas aibcplleaps aux dtrieagins salariés, aux medtaiaanrs sociuax et aux anoretacinis : (à compléter).

Article 7 - Modalités d'information des salariés, du comité social et économique (CSE), des organisations syndicales et de l'administration
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Les salariés siteeplcsubs de bénéficier du dsiopsiitf d'activité réduite puor le manitien en elompi snot informés ieldiluenvniedmt par tuot meoyn (courrier, e-mail?) de tteuos les meuerss d'activité réduite les corcnnaent : oiaiosgtrnan du tepms de travail, isdnainoteimn par l'entreprise?

(Paragraphe suvanit et litse en cas de présence d'un CSE et/ou de délégués sauiydncx dnas l'entreprise.)

L'employeur fruoint au mmuiinm tuos les 2 mios au comité soaicl et économique (CSE) et aux délégués sacydunix les intnraoimofs anonymisées sanviuets :
? le nrobme de salariés concernés par la msie en ?uvre du dpotsisiif ;
? l'âge, le sxee et la nurate des ctatnros de taravil (CDI, CDD?) des salariés concernés par le ditiospisf ;
? le nbmore menusel d'heures chômées au titre du dsisoptiif ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre du diispstoif ;
? le nrobme de salariés aanyt bénéficié d'un amaemeoccgpnnt en foormaitn polnrinlsfesoee ;
? les ppercisvtees de riprsee de l'activité.

Avant l'échéance de chquae période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur tasnermt à l'autorité administrative, en vue du rumenlenoevlet de l'autorisation, un bialn panrott sur le rcspeet des etngeeamgns en matière d'emploi, de fatoromin psrenfsiooelnle et d'information des iscentnas représentatives du pneesonrl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite.

Ce bialn est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au curos de lellqaue le comité scaoil et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité réduite, ansii que d'un dstgoainic actualisé sur la siuiaottn économique et les ptcpseeeivrs d'activité de l'établissement ou de l'entreprise (préciser).

Article 8 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le présent dmnocuet unilatéral entre en veiugur à sa dtae de sigtarune ou le ?? (date) ou le lndeaimen de son hltogoaioomn par

l'autorité administrative??? (préciser).

Il s'applique jusqu'au??? (préciser).

Article 9 - Demande d'homologation
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le présent dmueonct unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité adsitaivntimre puor hgolaoimtoon par vioe dématérialisée dnas les cniodnoits réglementaires en vgeiuur (art. R. 5122-26 du cdoe du travail).

(Deux paegrrhapas sitvnuas en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise.)

Cette dademne est accompagnée de l'avis rdneu par le comité saicol et économique (CSE), ou à défaut de la coocaivnton du CSE.

L'entreprise tmeranst une cpoie de la deamnde d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité aviartinidtsme ntiofie à l'entreprise sa décision d'homologation dnas un délai de 21 juros à cemtopr de la réception du présent document. Le senilce gardé par l'autorité amasttriidivne pnadent ce délai vuat décision d'acceptation d'homologation.

(Paragraphe sauivnt en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise.)

L'autorité amtvasrtdiniie nitfoie sa décision au CSE, dnas les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rtocienocdun ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de vtoialadin vuat aastorioutin d'activité réduite puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bailn adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de cuqhae période d'autorisation de rceruos au dsitspiiof d'activité réduite puor le meitinan en emploi, ponrtat sur le reepcst des egeantegnms en teemrs d'emploi et de famoirton professionnelle, asini que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diiosatgnc actualisé de la siatiotun économique et des ppcertsveeis d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cruos de lllaquee le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre du diosiitspf d'activité réduite.

Article 10 - Publicité et transmission à la CPPNI
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

La décision d'homologation ou, à défaut, les docteumns nécessaires puor la dndeame d'homologation et les veois et délais de rcoeurs snot portés à la csncaiannsoe des salariés par tuot meoyn peenatrtmt de conférer dtae cintaere à ctete ioomfrintan (courrier, e-mail?) et par vioe d'affichage sur lrues leiux de travail.

Le présent dmcnueot est également transmis, anonymisé, par criruеor ou par vioe électronique à la ciimosmson pirratiae pnamenetre de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bcnhare polfreinsnoelse du CNDA :

CDNA, secrétariat de la CPPNI, 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris, e-mail : contact@cdna.pro.

Fait à ?? (à compléter), le ?? (à compléter).

(Signature.)

Avenant n 9 du 13 novembre 2020 à l'avenant n 7 du 9 juillet 2020 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé rectificatif

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021
Diagnostic sur la stiaiotun économique

La crsie siarnatie liée à l'épidémie de « Covid-19 » a des conséquences inopmtearts sur l'activité socio-économique française. Ctete sitauotin etellxpnncoeie a entraîné une bssaie d'activité dalbure de l'entreprise.

Globalement, les prévisions économiques ienuidnqt au meiux un reuotr à une activité nrmaloe au buot de 2 ans. Aevc la suunreve de noavuuex phénomènes épidémiques à l'automne 2020, la rseirpe srea mécaniquement puls lnete et l'activité des ersenteiprs srea dnrmebaulet atteinte.

Selon ntroe diagnostic, la bisase d'activité deivart se pvruourise pdeannt l'année 2021 et pnnetoleetlmeit jusqu'en???

(Diagnostic à détailler.)

(NB : si l'activité réduite puor le mtaeiinn en eolmpi ne coernnce pas la totalité des salariés de l'entreprise mias une ou pluisrues activités, il est nécessaire de jsfeiutir les rnisaos du rouecrs à l'activité réduite puor cunhace des activités.)

Le rrouces à l'activité partielle, qui a pirmes de réduire la durée du triaavl tuot en manneintat un ceartin naievu de slariae aevc une pisre en crgahe de l'État et l'UNEDIC, a pmries de préserver l'emploi et les compétences des salariés pneadnt la crise.

Cependant, ce dtopsiisif a été modifié. Depuis, un dioipistsf spécifique d'activité réduite puls aaatevngux a été créé à cepotmr du 1er jluilet 2020 puor adier les erptserneis cnniansaost une baisse d'activité dblaure mias qui n'est pas de nruate à cotemomrptre luer pérennité.

Ce dostipisif pemert une meurlliee iotisdaennmin des salariés, ansii qu'une psrie en chrage puls forte par les pvriuoos publics. Il aitruose une réduction d'horaire dnas la limite de 40 % de la durée légale du travail, suos réserve d'engagements en teerms d'emploi et de fmoitroan pnoefsinleslore de la prat de l'entreprise.

Les paerrtenais suoicax de la bnhrace des cmreceoms de détail non antmreiielas se snot emparés de ce nveuaou dspsiioitf en clnunaoct le 13 nrboveme 2020 un aoccrd peraemttnt aux eprrteseins de la bnhacre de mterte en ?uvre ce nvuoeau dopitsisif par l'intermédiaire d'un duoncemt unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la bsae du dgnsaioitc évoqué ci-dessus et dnas le reespct des salpounttiis de l'accord de bchrnae (en cas de présence d'un comité scioal et économique dnas l'entreprise, atujeor : « et après coisattolnun du comité saocil et économique [CSE] »), est de mertte en ?uvre ce nouveau dsioistpif en fctoionn de la situiaotn et des spécificités de l'entreprise.

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Modifications apportées au tableau des garanties – frais de santé, applicable au 1er janvier 2021
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Section « Sinos ctonaurs », linge « Anylsae et emaexns de biolioge médicale », clnnooe 2 (Base) : le cfrfihe « [22] » est remplacé par les

mtos « 100 % BR ».

Section « Prévention », clonnoe 1, linge « Proseeinsonlfs de santé non pirs en carghe par la SS », après le mot « psychomotricien, » : le mot « pchogsuloye » est ajouté.

Une vierson du tbaelau des gaairnets ? fiars de santé, aplpbaicle au 1er jiavenr 2021, tnenat cptmoe de ces miotidnafcois est jitone en anxnee au présent avenant.

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les siinatreags cinnnneeovt que le ctnoneu du présent aannevt ne jfisitue pas de prévoir de saottpuinlis spécifiques aux eiepnsrerts de mnios de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, et ce, en aalcpipoitn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des erentepsirs concernées par le présent aoccrd a un etfcefif inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pnaaitreers sciuaox décident que le présent aanvent ertrnea en vguieur le 1er jveainr 2021.

À l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent aneavnt srea notifié à l'ensemble des ogoitsaianrns représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux arliects L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txete du présent ananvet srea entuise déposé en autnat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csnioel de prud'hommes de Piras et aux seercvis catnuerx du mitnirse chargé du travail.

L'extension du présent aevannt srea demandée à l'initiative de la

Accord du 10 juin 2021 relatif à la mise en place de l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Le présent acorcd a puor cmahp d'application cluei défini par l'article 1er du cphtaire I « Causles générales » de la cootennvin cvocieltle nlnitaaoe des cemecmors de détail non amlaieeirnts (IDCC 1517).

Article 2 - Objet du présent accord
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Le présent acrcod de brhacne peremt à l'employeur qui le stiaohue de metrte en palce l'accord d'intéressement annexé (annexe 1) dnas les cidonntois détaillées à l'article 3 ci-après.

Les fruomles de clucal qu'il poprose ornuevt droit aux exonérations légales de casoinotits sociales.

Article 3 - Mise en œuvre de l'accord d'intéressement
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Le présent accrod permet, du suel fiat de sa msie en application, aux eeresrntips de mnois de 50 salariés de mrette en aoalpipctin un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement snas aovir à cnucrloe elles-mêmes un acrocd d'intéressement qui luer siot propre.

S'agissant d'un distsoipif « clés en mian », en deçà d'un efifcetf de 50 salariés, l'employeur puet mrette en plcae le présent aorccd d'intéressement par décision unilatérale (annexe 2). À ptairr de prtiae la puls dligtinee conformément aux diiositpsnos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les peirrtaeans suioacx de la bcrhnae des crocmmees de détail non aimelneairts ont signé le 9 juellit 2020 l'avenant n° 7 à l'accord de bhcnare du 22 jiun 2015 mneattt en palce un régime complémentaire santé dnas la bhcnare des ccroemmes de détail non alenatiemris (IDCC 1517).

Les peairts sitgriaeans ont constaté que le taelabu des gtrnaaeis firas de santé CDNA, albliapcpe au 1er jivnaer 2021, fniragut en axnnee de l'avenant n° 7, cmrtoope 2 euerrrs setubpeicsls d'entacher la portée et la compréhension de ces garanties.

Elles cnnennoeivt par le présent anvanet de crroiegr ces 2 erreurs, cmmoe indiqué dnas l'article 1er ci-dessous.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe I
Tableau des ganretais ? Frias de santé ? CNDA ? abapliclpe au 1er jveainr 2021

(Tableau non reproduit, cuaonblltse en ligne sur le stie Légifrance, rqriuube Bunlliets olecififs des coinvotenns collectives.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210002 _ 0000 _ 0009. pdf/ BOCC

50 salariés, un arccod d'entreprise est nécessaire.

Article 4 - Dispositions de suivi
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Les pateirs snatgiraeis cnnovneient que les eleporumys qui fonert une aiplaicpton de cet aoccrd d'intéressement par décision unilatérale ou par accrod d'entreprise drvenot ttmaesrrtne une cipoe de la décision ou de l'accord au secrétariat de la cmioimsson praiarite pneetnmrae de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la brhcnae peifolroesslnne du CNDA (adresse : contact@cdna.pro).

Un bialn des décisions unilatérales et des aroccds d'entreprise cclnous sur la bsae de cet acrcod srea effectué une fios par an en CPPNI. Ccei permtetra aux paeaerrnits sicuaox de suvrie la msie en ?uvre de cet accrod dnas la brahnce et de femrluor d'éventuelles poipoiotnrss d'adaptation du présent accord.

Article 5 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Les peatirs saetniraigs du présent aorccd cneoeivnnnt que cet acrocd est preanecinimplt destiné aux ereensripts de mnois de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavairl et ce, en aalcptopiin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, et ne nécessite pas de dssipntoiois particulières puor elles.

Article 6 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, durée, notification, dépôt, révision
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Le présent aorccd d'intéressement de bcanhre est institué puor une durée indéterminée. Il pnerd effet à l'issue de la procédure de noiaitftcion et de dépôt.

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent arccod srea notifié à l'ensemble des ogrsiannitaos représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux alitrecs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttexe du présent acorcd srea eitnuse déposé en anuatt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du ciesonl de prud'hommes de Prais et aux seivcers cturnaex du mistrnie chargé du travail.

L'extension du présent aocrcd srea demandée à l'initiative de la patire la puls diligente, conformément aux ditpssinoios de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

L'accord porrua être révisé dnas les cnditioons prévues par les aeiclrts L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Il prroua être dénoncé dnas les cdtnoniios prévues aux arlictes L. 2261-9 et suitnavs du cdoe du traavil en rptecnaest un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation de l'accord d'intéressement de branche, ses disosniptios cunnnieott de s'appliquer au sien des erstepneris aaynt adhéré, jusqu'au tmere de luer période talinrene d'application respective. (1)

(1) Alinéa exlcu de l'extension en ce qu'il cenvienrott aux ditnopiissos des acietrls L. 2261-10 et L. 2261-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

L'intéressement est un doistiispf d'épargne sarallaie qui ciosnste à aescsior cevclientmelot les salariés aux résultats ou aux pfrneaemcors de l'entreprise.

Les pertneiaars scauiox de la bhrnace des cmmreceos de détail non aeilmtaerins (CDNA) ont engagé une négociation sur ce thème dnas l'objectif de cocnulre un aoccrd de banrhce qui ftcliaie et sécurise la msie en palce d'un tel dispositif.

L'accord d'intéressement annexé au présent acorcd de bncrahe (annexe 1) pourra asnii être mis en plcae par décision unilatérale de l'employeur dnas les esterrnieps de mnois de 50 salariés (annexe 2), ou par arccod d'entreprise dnas cllees de 50 salariés et plus, après ariproipopatn de la frlumoe de cacull adaptée à la strrcutue et aux projets de l'entreprise pmrai les onpiots proposées.

Il n'emporte pas d'obligation de msie en pacle puor les entreprises, qui cvroennset la possibilité de curclnoe un acrocd d'intéressement dnas les ciintnoods prévues par la loi si elles n'adoptent pas l'accord en annexe.

Le vmesneert d'un intéressement ne puet aivor d'effet sur la pqtloiuie slairlaae et le déroulement de carrière des salariés.

Les prtaies saieagtinrs ont cnnoveu ce qui siut :

Annexes

Annexe 1 : Accord-type de mise en place d'un régime d'intéressement

Article 1er - Préambule
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Conformément aux areiltcs L. 3312-1 et sivuntas du cdoe du travail, il est institué un régime d'intéressement du porenesnl régi :
? par les dtsinpioosis susvisées et par les teexts ultérieurs les complétant ou les moanfidit ;
? par les sioaitptunls du présent accrod qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Ayant puor oitebjcf d'associer par un intéressement le ponsnreel de l'entreprise à son développement et à l'amélioration de ses performances, d'où la référence à l'augmentation du cifhrfe d'affaires, du résultat ou de la magre ccmlmareioe et la référence à une répartition pnpilrolntoreoe au sraliae aifn de rémunérer la cotobniriutn de cqhuae salarié, cet acocrd définit les pirnpecis et modalités de cet intéressement.

En atcloaippin de l'article L. 3312-2 du cdoe du travail, les errepsinets qui eplimenot minos de 50 salariés pnuveet décider de se sotmterue par vioe unilatérale au présent acrocd d'intéressement, « clés en mian ».

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salriae puor l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slioace définissant l'assiette des cnottaoiiss de sécurité sociale, et ne puet se siututsebr à aucun élément de rémunération. Il est cpnanedet asjesutti à la CSG et à la CRDS, et, suos réserve de l'article 4.3, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nutare aléatoire, l'intéressement est viarlbae et puet être nul.

Les striaeniags s'engagent à acetcper le résultat tel qu'il rrssoet des calculs. En conséquence, les prteias saniitegras ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé cmmoe un avanagte acquis.

L'entreprise attstee par alilures qu'elle sfitiaast aux oigniaoblts lui imcnnboat en matière de représentation des salariés.

Article 2 - Calcul de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

2.1. ? Cnniidotos de caucll de la pimre d'intéressement

Pour un ecrecixe auennl donné, la pmrie gloable d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise aittnet un résultat d'exploitation pisoitf (ci-dessous bénéfice d'exploitation) puor l'exercice concerné (ligne GG de la lsaise fisclae DGiFP n° 2052-SD puor une erpirtnese ou une société renvaelt du régime nmaorl BIC ; lgine 270 de la lisase fcsaile DiGFP n° 2033-B-SD puor une eneirtsrpe ou une société ralvenet du régime simplifié BIC).

2.2. ? Caclul de la prmie gablole d'intéressement

La pmrie globlae d'intéressement srea versée en fctooinn de l'une des 6 opitons siatneuvs :

Option 1 : l'évolution du crifhfe d'affaires hros txae par rrppoat à l'année précédente aevc une aetstise de pmire calculée sur les siarlaes bruts

La prmie glbaole d'intéressement est déterminée en ftcooinn de l'évolution du cfhirfe d'affaires hros txae de l'entreprise au curos de l'exercice N par rprpaot à l'exercice précédent N ? 1.

La pmrie d'intéressement est versée à ptriar d'une évolution mniilame de 2 % du crfihfe d'affaires hros txae de l'année N par rapropt à l'année précédente N ? 1, dès lros que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de ccalul de la pimre gollabe d'intéressement burte est constituée par la msase des silaares bturs versés aux ponsrenes concernées.

CA HT N/ N ? 1	Total pmire gbllaoe d'intéressement à répartir
+ 2 % et +	2 % de la mssae srllaaaie butre des psernoens concernées
+ 5 % et +	3 % de la msase srlaaaile bture des pensnoers concernées
+ 10 % et +	4 % de la msase saaailrle btrue des pernesnos concernées

Option 2 : l'évolution du chfifre d'affaires hros txae par roprapt à l'année précédente aevc une atseiste de pirme calculée sur le bénéfice d'exploitation

La pirme galolbe d'intéressement est déterminée en fotcnion de l'évolution du chfirfe d'affaires hros txae de l'entreprise au crous de l'exercice N par rorappt à l'exercice précédent N ? 1.

La prmie d'intéressement est versée à piatrr d'une évolution mlianime de 2 % du cffhrie d'affaires hros txae de l'année N par rrpapot à l'année précédente N ? 1, dès lros que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de caucll de la pmire golbale d'intéressement butre est constituée par le bénéfice d'exploitation.

CA HT N/ N ? 1	Total pmire gbolale d'intéressement à répartir
+ 2 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 5 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

Option 3 : l'évolution du bénéfice d'exploitation en vauler par raopprt à l'année précédente aevc une aitsstee de pirme calculée sur les serlaais bruts

La pirme gllaobe d'intéressement est déterminée en fincootn de l'évolution du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en veular au cruos de l'exercice N par rapropt à l'exercice précédent N ? 1.

Le bénéfice d'exploitation cenprsoord à la lngie GG de la lassie fcaslie DFiGP n° 2052-SD puor une esiprtrene ou une société rnaeevlt du régime nmarol BIC ; à la lgine 270 de la lsasie flcisae DiFGP n° 2033-B-SD puor une eisernrtpe ou une société rlaevnet du régime simplifié BIC.

La pmrie d'intéressement est versée à piatrr d'une évolution mainlmie de 5 % du bénéfice d'exploitation en vauelr de l'année N par rrpopat à l'année précédente N ? 1, dès lros que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de cucall de la pmrie gbllloae d'intéressement btrue est constituée par la mssae des slareais burts versés aux peesnnors concernées.

Bénéfice N/ N ? 1	Total pmrie glboale d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	2 % de la mssae srliaaale btrue des pneeonrss concernées
+ 10 % et +	3 % de la mssae slirlaaae brute des presennos concernées
+ 20 % et +	4 % de la masse srialaale brute des poesenrns concernées

Option 4 : l'évolution du bénéfice d'exploitation en vulear par rarpopt à l'année précédente aevc une atetssie de pmire calculée sur le bénéfice d'exploitation

La pmire glloabe d'intéressement est déterminée en fcnotoin de l'évolution du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en vaeulr au corus de l'exercice N par raopprt à l'exercice précédent N ? 1.

Le bénéfice d'exploitation ceposnorrd à la lnige GG de la lisase fisacle DGiFP n° 2052-SD puor une epsterinre ou une société rvenaelt du régime nromal BIC ; à la lngie 270 de la lisase fsiclae DiFGP n° 2033-B-SD puor une eetrsinpre ou une société rvlneaet du régime simplifié BIC.

La pmire d'intéressement est versée à piratr d'une évolution mnmialie de 5 % du bénéfice d'exploitation en veualr de l'année N par rarppot à l'année précédente N ? 1, dès lros que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de clcaul de la prmie gaolble d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

Bénéfice N/ N ? 1	Total pmrie goallbe d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 20 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

Option 5 : l'évolution de la magre camirmeolce en veluar par rropapt à l'année précédente aevc une atestsie de pmire calculée sur les sieaalrs bruts

La pmrie gblaloe d'intéressement est déterminée en focinton de l'évolution de la mgrae cmacelirome en vealur de l'entreprise au cruos de l'exercice N par rprapot à l'exercice précédent N ? 1.

La magre cacrommeile est calculée par la différence ertne le cfhrfie d'affaires hros txae et les ahtcas consommés (à soivar aahtcs + ou ? viiaatorn de stock).

La pirme d'intéressement est versée à piratr d'une évolution miinlame de 5 % de la mgrae clrcmemiaoe en valuer de l'année N par rraoppt à l'année précédente N ? 1, dès lros que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calucl de la pmire gllbaoe d'intéressement brute est constituée par la masse des seaarils bturs versés aux penroesns concernées.

Marge N/ N ? 1	Total pimre glloabe d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	2 % de la masse srlaaaile brute des poseenrns concernées
+ 10 % et +	3 % de la masse slarlaiae brute des pnneseros concernées
+ 20 % et +	4 % de la masse srialalae brute des peroensns concernées

Option 6 : l'évolution de la mrage ccrmeimolae en veualr par rpoaprt à l'année précédente aevc une atisstee de pirme calculée sur le bénéfice d'exploitation

La pmire glbolae d'intéressement est déterminée en fotnoicn de l'évolution de la mgare coeclrmamie en vealur de l'entreprise au cours de l'exercice N par rppaort à l'exercice précédent N ? 1.

La mrage crciemmolae est calculée par la différence entre le chriffe d'affaires hros txae et les ahcats consommés (à sviaor achats + ou ? vriatiaon de stock).

La prime d'intéressement est versée à piatrr d'une évolution mminiale de 5 % de la mgrae cmocalimree en veluar de l'année N par rrpopat à l'année précédente N ? 1, dès lros que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de cacull de la prime glalboe d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

Marge N/ N ? 1	Total prime gllboae d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 20 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

S'agissant d'un doiitisspf « clés en mian », en deçà d'un eftcefif de 50 salariés, l'employeur derva préciser dnas l'acte de décision unilatérale, lquelale des 6 ooitnps a été choisie. Le choix de l'option s'appliquera en pcipirne puor les 3 années d'application du dispositif.(1)

Toutefois, au cours du preemir ssmretee de la deuxième et/ ou de la troisième année d'application de l'accord d'intéressement, le cehf d'entreprise pruroa ciihosr d'appliquer une autre oitopn pamri celles proposées par le présent accord. Il mifroieda en conséquence le dcuenmot unilatéral. La miooifiacdtn srea déposée à la DRTCICEE et communiquée au personnel.(1)

Selon l'option choisie, Le cfrihfe d'affaires hros txae de l'exercice N ? 1, le résultat d'exploitation de l'exercice N ? 1 ou le mtanont de la marge caolermmice de l'exercice N ? 1 est indiqué dnas le dmuocent unilatéral aifn de puioovr apprécier le resepct de l'augmentation, l'exercice N ? 1 étant culei précédant le pimeerr erxciece d'application de l'accord d'intéressement.(1)

(1) Les trois drrniees alinéas de l'article 2 de l'annexe 1 snot étendus suos réserve du recepst des dpoitiinsoss des acilrtes L. 3312-5 modifié et D. 3345-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 3 - Bénéficiaires individuels
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Les disstonopiis du présent aocrcd s'appliquent aux bénéficiaires sutivnas aanyt au muiminm 2 mios d'ancienneté dnas l'entreprise (art. L. 3342-1 du cdoe du travail) :
? les salariés de l'entreprise qeul que siot le tpye de coanrtt de tiavral (CDI, CDD?) ;
? les chfes d'entreprise et les présidents, dtecurires généraux, gérants ou mreembs du directoire, des epsnerirtes ;
? le coinjont ou le pnearairte du cehf d'entreprise lié par un pcate civil de solidarité, s'il a le sttuat de cjnioont coaeutblraolr ou de cononjit associé ;
? les dtegriains d'entreprise et mneaiaradts suiaocx d'entreprises, s'ils snot tlatiuries d'un cartont de tarvail écrit, coitesnt aux Assedic, enxeerct une focontin qui les palce en état de srootiabndiun à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce trtie une rémunération distincte.

Les stgreaiais snot euclxs du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un siatiagre à l'issue d'un stgae en epsertnire de puls de 2 mois, la durée de ce direenr est prsie en cmptoe puor l'ouverture et le ccalul des dtiors liés à l'ancienneté et puor bénéficier des distiopfsis d'épargne salariale. Cette dsosotipiin ccnrneoe evemsnixcelut les saetgs en esnertipre effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux sgtaiiears de la foritoamn psnoelfloesrnie continue, ni aux staegs des jeenus de mnois de 16 ans.

Les tietrluias d'un carntot d'apprentissage ou de pfiioestaansnrlosoin bénéficient de l'intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement rsqeuie snot pirs en ctopme tuos les ctntoras de travial exécutés au cuors de la période de cculal et des 12 mios qui la précèdent. Les périodes de slmipe sosisneupn du cnratot de trvaail ne snot pas déduites puor le ccuall de l'ancienneté.

Article 4 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

4.1. ? Critères

L'intéressement ertne les bénéficiaires srea réparti :

? Puor 2/3, ptllenpmnonorreoeit à la rémunération bture perçue par cahuqe bénéficiaire pdnenat l'exercice au ttrie dqeuul l'intéressement est attribué.

Il est eentndu par rémunération brute, le silraae burt fsical perçu par cuaqhe bénéficiaire peanndt l'exercice de référence. Puor les congés de maternité ou d'adoption, les congés de deuil, les périodes de msie en quarantaine, asnii que les périodes de sosusinepn du catrnot de taarvil consécutives à un andicect du tariavl ou à une mlaaide professionnelle, la répartition se fiat sur la bsae du saarile qui aiurat été versé si le salarié concerné aviat travaillé.

Pour les salariés en activité partielle, les sialreas pirs en cmtpoe snot cuex que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Pour les digaretnis et ctonoijns dnas l'entreprise, la répartition les crnaenonct est calculée, conformément à l'article L. 3314-6 du cdoe du travail, pplornoneemiorltnet à la rémunération aluelnne ou au rvneeu peronsinosefl imposé à l'impôt sur le renveu au trtie de l'année précédente, plafonnés au nviaeu du saliare le puls élevé versé dnas l'entreprise.

? Puor 1/3, pnmoeirpoeolrntelnt à la durée de présence de cuhqae bénéficiaire pedannt l'exercice au ttire duuqel l'intéressement est attribué.

Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé de deuil, les périodes de ssuoepinsn du cnrtoat de tvriaal consécutives à un adnecict du tviaral ou à une midalae professionnelle, asini que les périodes de msie en quarantaine, snot assimilées à des périodes de présence du salarié.

Pour les salariés placés en activité partielle, la totalité des hereus chômées diot être psire en compte et considérée cmmoe du tmeps de travail.

4.2. ? Pfoanennlmet des drtios

Le mtnonat des drotis seuclibtepss d'être attribués à un salarié ne peut, puor un exercice, excéder une smome égale aux 3/4 du palfnod aunnel retneu puor la détermination des caosiittnos de sécurité sociale.

Ce polafnd est calculé au porrtaa de la durée de présence puor les salariés n'ayant travaillé dnas l'entreprise que pdnnaet une parite de l'exercice.

Selon l'article L. 3314-8 du cdoe du travail, le moatnnt glboal des priems d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne diot pas dépasser aenleneumnlt 20 % du tatol des saiaelrs bturs versés aux salariés coprims dnas le chmap de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération alennule ou le rneveu pnoonfersiesl des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le reevnu au ttrie de l'année précédente versés aux psernneos concernées.

4.3. ? Vsremenet de l'intéressement
4.3.1. ? Dtae de vrmneseet

La pmrie iivideuldlne d'intéressement srea versée dès qu'elle arua pu être calculée et vérifiée dnas les cnodionits prévues par l'accord, et en tuot état de cusae aavnt le piemrer juor du sixième mios qui siut l'arrêté des ctepoms sarevnt aux calculs. Au-delà de ctete échéance, les soemms non versées piuodnorrt un intérêt de rraetd égal à 1,33 fios le tuax myeon de reenmnedt des oniboliagts des sociétés privées publié par le mitisrne chargé de l'économie. Ces intérêts, à la chgrae de l'entreprise, sronet versés en même tmeps que le principal. Ces intérêts ne snot pas ajsuttsies à la CSG et la CRDS, suos réserve de l'évolution de la réglementation.

4.3.2. ? Aoiftetacfn de la pmire

Le bénéficiaire de la prmie ieiddlvulnie d'intéressement pruora otepr :
? puor un règlement pertail ou taotl de sa prime iiunddvielle d'intéressement ; les seomms reçues senrot alros ioespbmlas au trite de l'IRPP (impôt sur le reenvu des preonsens physiques) dnas la catégorie des tatneimerts et sielraas ;
? puor un vsnmeeert perital ou tatol sur le paln d'épargne salariale.

Si cette aictfoafetn à un paln d'épargne iiennvtert dnas le délai de 15 jruos fixé ci-dessous, la somme csdronnporaete est exonérée d'impôt sur le revneu dnas la limite d'un monantt égal à la moitié du palfnod aneunl myeon de la sécurité sociale. Cuahqe salarié diot firae connaître son ciohx en rnetruaont à l'entreprise un qtsonnaeuriie que celui-ci lui adesrse avant cqhaue versement. (1)

Conformément aux atelircs L. 3315-2 et D. 3313-9 du cdoe du travail, cuaqhe bénéficiaire reçoit une iftooinramn proantt nmaotmnet sur les seomms qui lui snot attribuées au trtie de l'intéressement et dnot il puet demander, en tuot ou partie, siot le versement, siot l'affectation à un plan, et sur le délai dnas lueqel il puet foulemrr sa demande. La dmdneae du bénéficiaire est formulée dnas un délai de 15 juors à cmopetr de la dtae à llalqeue il a été informé du mnoatnt qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires snot présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dnas le délai prévu, l'intéressement srea affecté d'office sur le plmaenect prévu par défaut dnas le règlement du paln d'épargne eprnietrse (PEE), du paln d'épargne de gourpe (PEG) ou du paln d'épargne intereesriprtens (PEI) alpibcpale aisni que du paln d'épargne rettirae d'entreprise inertiteprnesres (PERE-CO-I).

Les sommes ne snot négociables ou ebgleiixs qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dnas le règlement dduit plan.

4.4. ? Iofoamtnirn des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à inofermr l'ensemble du poenrnsel de la msie en palce de l'accord, de son centnou et de teutos mnioidoatifcs ultérieures par tuot myeon (note d'information, ciope de l'accord, etc.) ou à défaut par vioe d'affichage.

Selon l'article L. 3341-6 du cdoe du travail, tuot salarié d'une eipsenrtre pnaropsot un des dpsistifois d'épargne saaillrae (accord d'intéressement, aorccd de participation, paln d'épargne entreprise, paln d'épargne irpenrneetertiss et paln d'épargne rtiatree d'entreprise clcloetif interentreprises) reçoit, lros de la cloisconun de son cratont de travail, un lrievt d'épargne salarliae présentant les dtoiifsisps mis en place dnas l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en apicpitalon de l'accord d'intéressement fiat l'objet d'une fihce dcisintte du beltuiln de paie. Cttee fihce mnnnetioe :
1° Le monnatt golabl de l'intéressement ;
2° Le mnntoat meoyn perçu par les bénéficiaires ;
3° Le monnatt des doirts attribués à l'intéressé ;
4° La reeunte opérée au ttire de la ciooriutnbtn saolcie généralisée et de la ctinbrtoouin au remenuesbomrt de la dttee scilaoe ;
5° Lsrqoue l'intéressement est ietvsni sur un paln d'épargne salariale, le délai à ptrair dueuql les ditros nés de cet imsesitevsnent snot négociables ou elibxgies et les cas dnas lqeelsus les dtiros nés de cet ievesmnstsniet pueevnt être eeolxennlncemieptt liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
6° Les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne epsrnitere (PEE) ou d'un paln d'épargne de gpoure (PEG) ou d'un paln d'épargne iesterrnnpetreis (PEI) des sommes attribuées au tirte de l'intéressement, conformément aux dtpsniioisos de l'article L. 3315-2 du cdoe du trviaal anisi qu'au paln d'épargne rtrtaeie d'entreprise isrretnireepnets (PERE-CO-I).

La fcihe cmoporte également, en annexe, une ntoe rapnealpt les règles estleslieens de caulcl et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Aevc l'accord du salarié concerné, la rsmeie de cette fcihe dnscttiie puet être effectuée par vioe électronique, dnas des coitndions de nurtae à giranatr l'intégrité des données.

(1) L'alinéa 4 de l'article 4.3.2 de l'annexe 1 est étendu suos réserve du repesct des dipisonstios de l'article L. 3315-2 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 5 - Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Selon l'article L. 3341-7 du cdoe du travail, lorsqu'un épargnant qtitue l'entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses airovs copntomart les iinmnooarfts et mntnioes sevtunais :
? l'identification du bénéficiaire ;
? la diioetsrcpn de ses airvos auqcis ou transférés dnas le paln d'épargne ;
? les dates de disponibilité des aovris en cmtope ;
? la mteoinn sur tuot élément uitle à l'épargnant puor en oeibtnr la liouaqiditn ou le tnafsrert ;
? l'identité et aessrde des tnereus de cmptoe auprès duesleqs le bénéficiaire a un cmtope d'épargne saalirale ;
? la mointen selon lqelluae les fiars de tuene de ctompe snot à la charge, siot de l'épargnant, siot de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dnas le lervit d'épargne salariale, diot être riems à l'épargnant par l'entreprise qu'il qtuite ou le cas échéant par l'intermédiaire du teenur de ctpome sur dmdeane eerpsxse de l'entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui qttiue l'entreprise a la possibilité de :
? cnoveresr l'épargne au sien du paln d'épargne de son annnceie eirsnptere ;
? deadmner la lutqdoiiian ttlaoe ou ptllareie de ses airvos ;
? otbeinr le tfserrant de ses airovs sur le paln d'épargne aeuqul il a accès le cas échéant au ttrie de son nvuoel emploi.

En cas de canmehgent d'adresse, il aeprtpinat à l'adhérent d'en avsier le tuener de compte cerutenvaosr de parts.

Lorsqu'un salarié siublctpese de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise anvat que celle-ci ait été en murese de calucelr les driots dnot il est titulaire, l'entreprise penrd ntoe de l'adresse à lalleque il prorua être informé de ses diorts et lui deandme de l'avertir de ses cgenneahtms d'adresse éventuels.

En l'absence de paln d'épargne enerritspe et conformément à l'article D. 3313-11 du cdoe du travail, lrsuqoe le salarié ne puet pas être ateintt à la dernière adsrsee indiquée par lui, les soemms axulequles il puet prétendre snot teenus à sa dposiistoin par l'entreprise pnnedat une durée d'un an cnruaot à coetmpr de la dtae lmtiie de vreesemnt de l'intéressement, tllee que définie à l'article L. 3314-9 du cdoe du travail.

Passé ce délai, les soemms snot riemses à la Cssaie des dépôts et consignations, où l'intéressé puet les réclamer jusqu'au tmree des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.

Article 6 - Prise d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

L'adhésion au présent acorcd est vlablae puor une durée tolate de 3 ans ou de tiros exercices, le peeimrr de ces eeicrcexs étant culei désigné au sien du bueiltln d'adhésion au présent arccod de branche. (1)

En tuot état de cause, l'adhésion diot aiovr leiu au puls trad le dineerr juor du 6e mios qui siut l'ouverture du pieemrr eccirexe concerné. En cas de dépôt hros délai, les exonérations s'appliquent puor les ecicexers otreuvs postérieurement à l'adhésion.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpcseet des diipsotsnios de l'article L. 3312-5 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 7 - Application de l'accord d'intéressement.Différends et litiges
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

7.1.?Application de l'accord d'intéressement

Le comité sicaol et économique (CSE) ou, à défaut, une comsosimin ad hoc créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, srea informé cquahe année des stamioilnus effectuées sur les modalités de claucl et les critères de répartition de l'intéressement puor l'année complète avnat dibtioritusn de l'intéressement. Il se vrera rtmretee tuos les dutmocens uielts à sa compréhension et pourra, le cas échéant, slectioilr tutoe précision. Un procès-verbal de la réunion srea établi à cet effet.

7.2.?Différends et litiges

Les différends qui paeroinrut srgiur dnas l'application du présent accrod ou de ses avnnteas snot examinés aux fnis de règlement par la dcrieoitn et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant tutoe la durée du différend, l'application de l'accord se psiuourt conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement aibalme dnas un délai de 1 mois, le différend srea simous aux jnoudticiris compétentes par la pritae la puls diligente.

Article 8 - Supplément d'intéressement
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Dans le cdrae et les lietims de l'article L. 3314-10 du cdoe du travail, l'employeur puet décider de vserer un supplément d'intéressement au titre du dneirer eecrixce clos, ce supplément vanent s'ajouter à la pirme versée en aipolticapn du présent acorcd d'intéressement.

Article 9 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

L'entreprise idnuiqe dnas un dunoemct unilatéral le cucall de l'intéressement qu'elle a rtneeu parmi les 6 opnoits proposées, après en aivor informé le comité soaicl et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés. (1)

L'adhésion au présent aocrcd droenna leiu à une smlpie nofiactitoin à la dicetorin régionale de l'économie, de l'emploi, du tavrial et des solidarités (DREETS) compétente, par dépôt à la dnigilcee de l'entreprise, en un erlmipaexe au framot électronique (version intégrale du txete signée en PDF), via la ptarlemofe de téléprocédure « TéléAccords » (adresse : hptts :// www. teleaccords. travail-emploi. gouv. fr/ Teleprocedures/) puor tnmasssiorin atqtiouaume du deosisr à la dcoretiin régionale de l'économie, de l'emploi, du triaavl et des solidarités (DREETS) compétente.

Conformément aux diosstinpios de l'article 4.4, le présent acorcd frea l'objet, à la dicielgne de l'employeur, d'une caotcumiinomn à tuos les salariés de l'entreprise.

L'employeur tmtrsnerata une copie de la décision unilatérale au secrétariat de la cmomission piaartrie pneemtarne de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bnahcre pfsrsinleoolene du CNDA (adresse : canctot @ cdna. pro).

(1) Alinéa étendu suos réserve du resecpt des diistsionpos de l'article D. 3345-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article - Annexe 2 : Modèle de décision unilatérale d'adhésion au régime d'intéressement de la branche du CDNA

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

La présente décision unilatérale est psire en vue de fraie adhérer notre eirstperne au régime d'intéressement fcluatiatf mis en pacle par les paientrares sioucax de la bncrhae des cecmmores de détail non aienatierlms (CDNA). Ce régime est issu de l'accord de bahcrne iittusnnat un intéressement dnas les crcmmeeos de détail non aitailemrnes en dtae du 10 jiun 2021.

À la dtae du ? ? ?, l'entreprise adhère asini au régime d'intéressement. Cttee adhésion est vaablle puor une durée de 3 ans. Elle cuvore les exirceces svautins : ? ? ? (l'adhésion diot aivor leiu au puls trad le deenirr juor du 6e mios qui siut l'ouverture du 1er ecexicre concerné). (1)

Les ciiondotns puor bénéficier du régime d'intéressement, le mdoe de calucl et de dbsttoriuiin de l'intéressement aisni que les modalités d'utilisation des drotis distribués snot cuex prévus au sien de l'accord de barhcne du 10 jiun 2021.

En conformité aevc l'accord de branche, la pmrie glbolae d'intéressement srea versée en fnictoon de l'option snvuaite : ? ? ? (précisez pamri les 6 options, le numéro et le trite de l'option choisie).

Le chfrife d'affaires hros txae de l'exercice N ? 1 est le siuvnat : ? ? ? ou le résultat d'exploitation de l'exercice N ? 1 est le savnuit : ? ? ? ou Le mtannot de la mrage cimealmroce de l'exercice N ? 1 est le siuavnt : ? ? ? (Selon l'option choisie, Le cirhffe d'affaires hros txae de l'exercice N ? 1, le résultat d'exploitation de l'exercice N ? 1 ou le mtnnoat de la magre cimrolcmeae de l'exercice N ? 1 est indiqué dnas le dnomuect unilatéral aifn de puoovir apprécier le rpescet de l'augmentation, l'exercice N ? 1 étant ceuli précédant le pmieerr eicxcere d'application de l'accord d'intéressement.)

Les peafntelnomns légaux liés aux dritos distribués seront appliqués puor pmrrteete l'application du régime soacil et fascil spécifique à l'intéressement.

Cette présente décision fiat l'objet d'une murese de publicité auprès de la DTREES par dépôt sur le stie « TéléAccords » (adresse : hptts :// www. teleaccords. travail-emploi. gouv. fr/ Teleprocedures/)

(En cas de CSE mis en plcae dnas l'entreprise) Le comité sicoal et économique a été informé de la décision le ? ? ?

Les salariés ont été informés de la décision le ? ? ?

La présente décision est portée à la cnicoassnnae des salariés de l'entreprise par le biias des mrusees svtaeunis : ? ? ? (décrivez les meynos d'information utilisés).

Une cpoie de la décision est tnmirasse à la ciomimsosn pratiaire preenantme de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bchanre pslfoiensonlere du CNDA (adresse : ctcaont @ cdna. pro).

Fait à ? ? ?, le ? ? ?

Madame, Msoeiunr ? ? ? (précisez la nratue du mandat)

(1) Alinéa étendu suos réserve du recspet des diiopsonstis de l'article L. 3312-5 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Avenant n 1 du 10 juin 2021 à l'accord de branche du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Liste complémentaire des formations et certifications éligibles à la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Les piararetens soauicx de la bahcnre ont considéré que les 4 fiealmls de métiers stratégiques puor lleseuqs le ronecneefmrt et l'acquisition de compétences neollvues snot nécessaires et qui ont été définies le 4 février 2020 renetst les mêmes.

C'est dnoc sur cttee bsae qu'une lstie complémentaire de cecinaofiritts plneeoeislsofrns éligibles à la « Pro-A » a été élaborée :

1.1.?Certifications remplaçant des intitulés fganruit dnas l'accord du 4 février 2020, étendu par arrêté du 25 août 2020, et dnot l'enregistrement au RCNP est arrivé à échéance

Onze cneiiafitorcts rcneelmpat des intitulés fngaiurt dnas l'accord étendu du 4 février 2020 (cf. arrêté du 25 août 2020, art. 1er, alinéa 1), dnot l'enregistrement est arrivé à échéance et qui ont fiat l'objet d'une réinscription au RNCP.

Six criocniaftteis ceenoncnrt les métiers de la vtene et csronroenpedt au reeneomellvnut de l'inscription au RCNP aevc un cufcttaerieir idqinetue :

1.?CAP « Équipier pvonyellat du cemormce » (RNCP 34947). Navieu : 3. Dtae d'échéance : 31 août 2025. Renneumevloelt du CAP « Employé de cmerocme multi-spécialités » (RNCP 684), qui airrvera à échéance le 31 août 2021 ;

2.?Titre RCNP « Employé peanvoyllt du cmecrmoe et de la

dbuitirositn » (RNCP 35010). Nveaiu : 3. Dtae d'échéance : 14 otobcre 2025. Reomnnllueeevt du ttrie RCNP « Employé plvaneyolt du ccmomree et de la drsttobiiuin » (RNCP 28736), arrivé à échéance le 5 août 2020 ;

3.?Titre pnsnfieooserl « Asastsnit mnagaer d'unité mhcdraane » (RNCP 35233). Nvieau : 4. Dtae d'échéance : 16 février 2026. Rvenlnemeuloet du tirte pfssnnooireel « Rapbsoslene de roayn » (RNCP 1893), arrivé à échéance le 15 février 2021 ;

4.?Titre RCNP « Mangaer de ryoan » (RNCP 34558). Naeviu : 5. Dtae d'échéance : 24 arvil 2025. Reoneleeuvlmnt du ttrie peirsoosnenfl « Megaanr de royan » (RNCP 13355), arrivé à échéance le 21 airvl 2020 ;

5.?Titre RCNP « Chargé de clientèle » (RNCP 34809). Navieu : 5. Dtae d'échéance : 23 jelulit 2025. Relovnueleemnt du trite RCNP « Chargé(e) de clientèle » (RNCP 32204), arrivé à échéance le 23 août 2020 ;

6.?Titre RCNP « Rpsenasbole cerimcmaol et mteankirg » (RNCP 35540). Naievu : 6. Dtae d'échéance : 19 avril 2024. Rmelneoneulvet du trite « Développeur mrtkienag et cirmmeacol »(RNCP 28130), arrivé à échéance le 23 août 2020.

Deux citncotiriefas ccoenrnnet les métiers de la lqogsiiute et cerdponesnort au rlnvmonleeeuet de l'inscription au RCNP aevc un cicuttaierfer ideuqnite :

7.?Titre RCNP « Opérateur lisoquitge pnlvloyaet » (RNCP 35144). Naeviu : 3. Dtae d'échéance : 16 décembre 2023. Rleenleuemnovt du trite pnreoiosensfl « Opérateur luoqsiitge planelyovt » (RNCP 28737), arrivé à échéance le 5 août 2020 ;

8.?BTS « Geiotsn des trpsaotnrs et lgtsioiuqe associée » (RNCP 35400). Nvaeiu : 5. Dtae d'échéance : 1er jvniear 2024. Rmeleveonnuelt du BTS « Traopsnrt et psontaerits lsogetiuqis » (RNCP 12798), arrivé à échéance le 31 août 2020.

Une cfaicetirotin cnoenrce les métiers de la loigtqsuie et coonrsrepd au rmlenmpeceat d'une ctoirifciaetn arrivée à échéance au RNCP, aevc un ctafiteiceurr différent (l'AFTRAL) :

9.?Titre « Rboanlesspe en lioutigqse » (RNCP 34198). Nviaeu : 6. Dtae d'échéance : 10 serbtempe 2024. Rpamcele le trtie « Raenpssolbe en losuqitige de dtiobisirtun » (RNCP 26190), arrivé à échéance le 23 août 2020.

Deux cieotcaiirtnfs cnnercneot les métiers du mainsendcirhg et csrodpeenront au reovlleneemnut de l'inscription au RCNP aevc un ceetaictifurr iidetnque :

10.?Titre RCNP « Viasul mrchsaeinedr » (RNCP 35088). Nievau : 5. Dtae d'échéance : 18 nbreovme 2023. Rmeunveoneellt du trite RCNP « Viausl msndeeicrhar » (RNCP 23651), arrivé à échéance le 7 août2020 ;

11.?Titre RCNP « Rspasbolene vsiuel mrceedshainr » (RNCP 34790). Nieavu : 6. Dtae d'échéance : 23 jlleiut 2023. Rumnoeelenelvt du ttrie RCNP « Repaosblnse viuesl msdaihrencer » (RNCP 23790), arrivé à échéance le 23 août 2020.

1.2.?Certifications furngait dnas l'accord du 4 février 2020, exleucs de l'extension par l'arrêté du 25 août 2020, et réinscrites au RCNP suos un nuoaevu numéro

Deux ciotnfraeitics farnugit dnas l'accord du 4 février 2020 ont été euelxcs de l'extension par l'arrêté du 25 août 2020 (art. 1er, alinéa 4), luer eeitreegsrnnmt étant arrivé à échéance, et ont été ultérieurement réinscrites au RCNP suos un nvuaoeu numéro.

Ces duex circftnitoaeis cnoeenrcnt les métiers de la liqgituose :

1.?Titre pfsnesoneroil « Crisate d'entrepôt » (RNCP 34857). Naveiu : 3. Dtae d'échéance : 28 jlueilt 2025. Rmuenevoeelnlt du ttrie posfonernseil « Csritae d'entrepôt » (RNCP 310), arrivé à échéance le 28 julilet 2020 ;

2.?Titre pesorseifnonl « Préparateur de cmmoadens en entrepôt » (RNCP 34860). Nivaeu : 3. Dtae d'échéance : 28 jluliet 2025. Rlmeeovulnenet du trite pfisneesoonrl « Préparateur de cnmeodmas en entrepôt » (RNCP 311), arrivé à échéance le 28 jielult 2020.

Les peaterrains siaocux seuoninglt l'importance de ces cecniaritfotis puor les salariés et les etrerensips de la branche, aifn de s'adapter aux évolutions du marché et aux muotitnas des métiers de la logistique.

1.3.?Certifications des métiers de la vetne et de la dtaa cnropdoanerst à une nlloevue isntcropiin sur la litse des fotamrinos éligibles à la « Pro-A » dnas la branche

Se fnndaot sur l'analyse des ftminaoors utilisées puor les ctaontrs en atannclere (professionnalisation et apprentissage) dnas la branche, les parainretes suoicax ont souhaité ajtoeur à la ltsie des citecnriiotafs éligibles à la « Pro-A » dnas la brchane des cfnceoaiirtits mttenat l'accent sur les compétences ianteonnvs et sur la digitalisation.

Onze cefciorniatits cconnernet les métiers de la vnete :

1.?Bac pro « Métiers du crcmmoee et de la vente/option B potoircespn clientèle et viloastriaon de l'offre cemarilocme » (RNCP 32259). Naveiu : 4. Dtae d'expiration : 1er jiavner 2024. Reenmlampect du Bac pro « Ccmreome ». L'option A de cette cfiorictitaen friuge déjà dnas l'accord de brnahce étendu du 4 février 2020.
Les compétences en peoictsporn clientèle (bloc RCNP 32259 BC01), en vilele crocemimlae et en réalisation de la vetne dnas un enimnernoevnt miuctanlal (bloc RCNP 32259 BC02), en fidélisation de la clientèle et développement de la roelatin cnliet (bloc RCNP 32259 BC04) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cdare des obeifjtcs de la « Pro-A » ;

2.?Titre « Resalnpbose de la pfrcearonme cmimacolere et du mitnrkeag dtiigal » (RNCP 31967). Navieu : 6. Dtae d'échéance : 21 décembre 2022.
Certification axée sur l'accompagnement des enrtepirses dnas luer toarnrosfmatin numérique et sur l'appropriation du web dnas la rtoielan client. Les compétences ratleveis à l'utilisation des nlevleous telhoeniogcs dnas les atnoics de precootspin et de fidélisation (bloc RCNP 31967 BC02) et au développement de l'activité ceaomclmrie sur le web (bloc RCNP 31967 BC03) s'inscrivent puls particulièrement dnas le carde des obcfitjes de la « Pro-A » ;

3.?Titre « Roabselpnse mktniraeg cmecmroe et expérience cnleit » (RNCP 35261). Nieavu : 6. Dtae d'expiration : 10 février 2023.
Certification iansnitst sur le développement du multicanal, sur la réactivité par roprapt à l'évolution des bnsoies des ctlnies et sur les eunejx de la data. Les compétences raeevtils à la réalisation des études de marché (bloc RCNP 35261 BC01), à la définition de la stratégie meainrktg et cilmcmaeroe (bloc RCNP 35261 BC02), au pitgoale du paln d'action (bloc RCNP 35261 BC03) et à l'utilisation d'outils de panlicfiiaotn et de reonrptig dnas le mnageanmet de l'équipe (bloc RCNP 35261 BC04) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cdare des ofbicetjs de la « Pro-A » ;

4.?Licence pro « E-commerce et mainektrg numérique » (RNCP 30060). Niaveu : 6. Dtae d'expiration : 1er jveniar 2024.
Certification pnarent en ctpome le développement du mikaerntg prpore aux ugaess numériques. Les blcos de compétences Usages numériques (RNCP 30060 BC01), Eilpxttooain de données à des fnis d'analyse (RNCP 30060 BC02), maîtrise des différentes tqeecnuhis d'information et de cnmicimtaooun (RNCP 30060 BC06), msie en ?uvre de stratégies metiaknrg et caoaimimioslertcn (RNCP 30060 BC08) s'inscrivent puls particulièrement dnas le carde des otcbifjes de la « Pro-A » ;

5.?Titre « Rspeoaslbne de cucoiammntion » (RNCP 34919). Nvieau : 6. Dtae d'expiration : 14 spretmebe 2025.
Certification mtnatet l'accent sur le paligote par prjoet des cnuaax digitaux, sur la vlilee et les teihenqcus de création de ceuntons daitguix et sur l'expérience ueatutilsir dnas un eenenmiovnrnt cross-canal et omnicanal. Les compétences rtealevis à la coinamotimucn onnile (bloc RCNP 34919 BC02), à la ctconepoin de suroppt de coacminumiton duigitax centrés sur l'expérience uiettasiulr (bloc RCNP 34919 BC03), à la vliele sur les ugsaes et les tendances, aux plnas d'action de cimnutaiocomn dgitilae et scliaoe média et à l'animation d'une communauté diialgte (bloc RCNP 34919 BC04), à l'animation d'équipe et au pitaolge de poetrjs oiaamncnl (bloc RCNP 34919 BC05) s'inscrivent puls particulièrement dnas le crdae des otbeficjs de la « Pro-A » ;

6.?Titre « Chargé de markietng et pmrotooin » (RNCP 34581). Nieavu : 6. Dtae d'expiration : 24 avril 2023.
Les compétences retvleais à la vlliee tcueqnihe des oltius diiatugx et à l'utilisation des olitus numériques (bloc RCNP 34581 BC01), à la définition d'un paln mernaitkg corss cnaal (bloc RCNP 34581 BC02), à l'élaboration des ceotnuns sur irtnenet et à la gostein du référencement et de l'e-réputation (bloc RCNP 34581 BC03) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cdare des ojtebfics de la « Pro-A » ;

7.?DIPLOVIS « Rsopnebasle du mrtneaikg et du développement ciomemrcal » (RNCP 35025). Naeivu : 6. Dtae d'expiration : 31 août 2025.
Les compétences rivetelas à la veille stratégique (bloc RCNP 35025 BC01), à la vaoosltiiarn du parourcs et de l'expérience cenilt en dagitil et en oianacmnl (bloc RCNP 35025 BC02) et au piltogae de l'équipe opérationnelle (bloc RCNP 35025 BC04) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cdrae des obtefijcs de la « Pro-A » ;

8.?Titre « Rlboespnsae du développement et du ptalgoie cimcoemarl » (RNCP 34524). Nevaiu : 6. Dtae d'expiration : 30 mras 2023.
Certification qui a fmetreont évolué puor pnrerde en cmtpoe les compétences tnuihceqes liées au diagitl et au e-commerce, asini que la fiosun de la force de vtnee et du menikratg dnas les entreprises, nametmont les PME. Les compétences rievatles à l'analyse de marché et à la stratégie cmmrialecoe (bloc RCNP 34524 BC01), au développement du pulreietlfoe cetilns (bloc RCNP 34524 BC02), au miterknag dgiatil (bloc RCNP 34524 BC03), et aux oluits de mnaagenemt de l'équipe cecmmaoirle (bloc RCNP 34524B C04) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cadre des otfeibjcs de la « Pro-A » ;

9.?Titre « Meangar du développement cmmoiarecl » (RNCP 34994). Naveiu : 7. Dtae d'expiration : 14 orctboe 2025.
Les compétences metantt en ?uvre de neoauvux oltuis puor définir la stratégie clamrmceioe (bloc RCNP 34994 BC01), omiitsper la roleaitn cnilet (bloc RCNP 34994 BC02) et peioltr la pncrmfeaore des activités ceolcraemims (bloc RCNP 34994 BC04) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cadre des ojbtifces de la « Pro-A » ;

10.?Titre « Manaegr du mikaerntg et de la stratégie ciamorlmcee » (RNCP 34806). Niaveu : 7. Dtae d'expiration : 23 jeulilt 2025.
Certification pnanret en cpmtoe la tarmonioratfsn diaglite et la disponibilité arccue de données massives. Les compétences s'inscrivent gloeebamnlt dnas le cadre des otfebcijs de la « Pro-A », en plictreaiur les bolcs RCNP 34806 BC01 (déterminer la stratégie mnetkiarg et psoepror une ofrfe innovante) et RCNP 34806 BC03 (piloter et mrtete en ?uvre les aniocts de cmitunaimcoon et de mekaritng digital) ;

11.?Titre « Mangaer opérationnel d'activités » (RNCP 35585). Neiavu : 7. Dtae d'expiration : 19 mai 2024.

Les compétences ratileves à l'analyse des données préalable à l'élaboration de la stratégie (bloc RCNP 35585 BC01), au pgilotae de l'unité opérationnelle à l'aide d'outils de sviui de prnercamofe (bloc RCNP 35585 BC02), au ptagoile de la tifatnsmoroarn dialgtie (bloc RCNP 35585 BC03), à l'évaluation des ppievteercss d'innovation (bloc RCNP 35585 BC04) et au manmegenat dnas un eonnerenvmint de tiarval en mattuion dgatliie (bloc RCNP 35585 BC05) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cadre des obetijcfs de la « Pro-A ».

Une cotreacitifin cornncee les métiers de la dtaa :

12.?Titre psfeonisenrol « Développeur web et web mliboe » (RNCP31114). Nvaieu : 5. Dtae d'échéance : 1er seepbrmte 2023. Ctoairctfiien vaennt compléter le titre RCNP « Développeur web » (RNCP 13595) déjà icisnrt dnas l'accord étendu du 4 février 2020.

1.4.?Certifications dnas le secuter des inruetmtsns de msquiue cepronoarndst à une nvulleoe isipcnrtoin sur la ltsie des fnirotmaos éligibles à la « Pro-A » dnas la branche

Les ptanrieares scioaux ont également souhaité ouirvr la flimlae des métiers de la vntee au steecur des itrmnsteuns de musique. La ddnamee d'inscription des CAP « Atiasssnt tqhcniuee en irtntmsenus de miqusue » et des BMA « Tiicheencn en fauctre inraetsumnlte » sur la lsite des fmtnraoios éligibles à la « Pro-A » répond à la nécessité de recrnfoer les compétences tuiehqencs des vredunes spécialisés en iemsttnunrs de musique, comme l'argumentaire de l'accord du 4 février 2020 l'a exposé puor l'ensemble des métiers de la vente.

Face à une clientèle de puls en puls eginetaxe qnuat à la qualité des putrodis achetés et aux cnselois apportés par les techniciens-vendeurs, le romnerfeenct des compétences en trmees de cconsananise des ineurntmsts de musique, d'interventions tqcnehiues sur ceux-ci, aisni que de pisre en cgahre du client, s'avèrent eseietsnls puor pérenniser les elpmios dnas un eeinenorvmnnt fmertnoet concurrentiel.

Les qtarue optnois du CAP ainssstat tnihequce en itmnnrtuses de miuusqe représentent un des ptnois d'entrée mejuars de l'embauche dnas les cemoecrms d'instrument de musique. Les salariés concernés s'inscrivent, dnas spet cas sur dix, dnas une démarche de rescieornovn et snot titulaires, dnas nuef cas sur dix, d'un titre d'un nveaiu supérieur au CAP (4 ou plus). Ortue les compétences en matière de réglage et de réparation, l'assistant tnhcuiqee est en mresue d'informer et de csoienellr le cnilet sur le bon ugsae et la mnneacinate des instruments.

Les qrutae oitnops du bevret des métiers d'art (BMA) « Tecenciihn en frcutae isaenturmntle » vieennnt compléter la fatormoin reçue en CAP et répondent aux beinsos de montée en compétences des techniciens-vendeurs en itsrmneutns de musique, dnot elels développent la capacité à aansleyr le dsioesr de fabrication, à réaliser des ciohx soneors et esthétiques, et à s'adapter aux deeanmds de la clientèle.

Huit certifications, anpernaaptt à la fmalile des métiers de la vente, crnndosreoept à ces fraonmoits :
1.?CAP « Assisantt thueicqne en irstnuntems de mqsuuie oipotn pniao » (RNCP 815). Nvaieu : 3. Dtae d'échéance : 1er jaivenr 2024 ;
2.?CAP « Ainstasst tqcunheie en iustntermns de miqsuue oipton gtrauie » (RNCP 816). Neiavu : 3. Dtae d'échéance : 1er jainevr 2024 ;
3.?CAP « Anatssist tnuihecqe en imeuntnrtss de muiusqe opiton itutsnemrns à vnet » (RNCP 817). Naiveu : 3. Dtae d'échéance : 1er jeainvr 2024 ;
4.?CAP « Asianstst tiequchne en ismttnnures de muqusie oitpon accordéon » (RNCP818). Nveaiu : 3. Dtae d'échéance : 1er jveniar 2024 ;
5.?BMA « Teicenichn en fcautre itsmltnaurnee ooiptn pnioas » (RNCP 913). Nveaiu : 4. Dtae d'échéance : 1er jaenivr 2024 ;
6.?BMA « Tencceihin en frutace irnsautntmele ooitpn gaiture » (RNCP 2727). Nivaeu : 4. Dtae d'échéance : 1er jivnaer 2024 ;
7.?BMA « Teinchcein en futcrae ilnsmntrteaue oioptn iemntuntrss à vnet » (RNCP 914). Naeivu : 4. Dtae d'échéance : 1er jnieavr 2024 ;
8.?BMA « Teeihcicnn en furatce inaltrtmnseue ooiptn accordéon » (RNCP 417). Niveau : 4. Dtae d'échéance : 1er jnievar 2024.

L'ensemble des cinroitictefas listées ci-dessus figrneut dnas le tlaeabu annexé au présent avenant.

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Les stiagienras cennoennivt que le cntenou du présent aenanvt ne jiitsfue pas de prévoir de saoiitulpnts spécifiques aux eepstrierns de mnois de cnqanitue salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du triaval et ce, en ailcoitappn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des eritenrpses concernées par le présent ananvet a un eifectff inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Le présent anvnaet enertra en vgueuir le pemerir juor du mios qui siruva la pbiltiocaun de l'arrêté d'extension au Jarounl ofcfiiel de la République française.

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent anevant srea notifié à l'ensemble des oisaganoitrns représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux actleris L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttexe du présent annavet srea esnuite déposé

en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cnoseil de prud'hommes de Paris et aux sverceis ctanruex du mnitsrie chargé du travail.

L'extension du présent avaennt srea demandée à l'initiative de la piatre la puls dtlgeinie conformément aux dntiiopsisos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Les pneaterrias siocaux raelplnpet que les enprreetiss de la brncahe des cmcermoes de détail non airtlaenmeis (CDNA) ont signé le 4 février 2020 un acrocd rtaeilf à la msie en ?uvre du dstipisoif de la « Pro-A » dnas la branche. Cet arcocd a été étendu par arrêté du 25 août 2020 (JORF du 5 stmbpreee 2020).

Les rioasns puor lleseelqus les pareneatris suicaox ont mis en pcale ce doitpisisf en 2020 et qui jtiifsenut de le compléter aevc de nuvoleles ciitanticoefrs se snot renforcées : le cmmeocre de détail non arinlaemite est un seecutr qui diot feeomtnrt s'adapter aux neouvlels dandmees des csmnmoeartuos et la csrie saantiire a accéléré ce processus. Les ccmemreos pesyhiuqs ne cnseest d'évoluer puor deinver des points de vtnee hybrides, daiuigtx et physiques.

L'élévation du neviau de compétences et de qufaitiilcoan des salariés de la barcnhe est dnoc une nécessité aifn de répondre aux défis du cmecorme de demain. Les epmolis ateulcs snot en effet confrontés au rquise d'obsolescence des compétences dnas de nuerbomx métiers.

Les pearreniats socauix ralppeenlt que la loi du 5 seetmrbpe 2018 a créé un nvaoeuu dpiosiitsf aifn de rneyismaedr les modalités de fmooritan oreeutvs aux salariés : la rcioevoenrsn ou pirotomon par aecrtnlnae (Pro-A). Le dioiipstsf « Pro-A » prmeet aux salariés, nmometnat cuex dnot la qaafuiiltoicn est issifnuatnfe au reagrd de l'évolution des tceihgloneos ou de l'organisation du travail, de foviraser luer évolution ou luer proomtion peilrsofsoenlne et luer miintaen dnas l'emploi.

Dans l'accord signé le 4 février 2020, les preearatnis siocuax ont déterminé, puor la branche, les bénéficiaires, l'objet et la frmoe du dispositif, les modalités de sa msie en ?uvre, aisni que les ftminoaros et citoacftireins pnslsifrlneeeoos éligibles à la « Pro-A ». Cet arccod ttirae aussi des thèmes du toruatt et du fanincnmeet de la formation.

La bharcne du CNDA a constitué sa lsite de cceifiroiatnts prleosonisnefels éligibles à la « Pro-A » à ptarir de 4 faeilmls de métiers stratégiques puor lluqsees le rrcenfmenoet et l'acquisition de compétences neulolevs étaient nécessaires :
? la vnete : employé de commerce/ vendeur, clseionler vente/ maganer d'un pniot de vente, rnaplessboe de magasin/ aeutnimar de réseau ;
? la lgiotsuqie : agnet logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/ rnopassblee d'équipe logistique/ respoalnsbe d'exploitation lqgiuitsoe ;
? le mnnicraedhsig : rsaponelsbe merchandiser/ vuesil merchandiser/ mndsaechierr ;
? la dtaa : UX designer/ Dtaa Analyst, Dtaa Miner.

La ltise des fnoirtmoas et coiceraifttnis éligibles a été élaborée dnas le cdare de la ciommsiosn poneeonlsisfrle nnitolaae de l'emploi et de la ftiaormon pfseonlelnosrie (CPNEFP) du CNDA et a été annexée à l'accord du 4 février 2020.

Conformément à ce que les piarets seniitagras aveiant envisagé dnas l'accord du 4 février 2020, les pternieraas sucaoix ont décidé d'actualiser la lsite des froitnmoas éligibles à la « Pro-A » à la situe des tarvaux menés par la CNPFEP au crous des réunions du 12 mars, du 23 avril, du 26 mai et du 10 jiun 2021.

Les paiters stirneaaigs ont dnoc décidé ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Annexe
Liste complémentaire des fionmtoras et ccaietinftrois éligibles à la « Pro-A »

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance	Nature de la demande
Métiers de la vente						
Employé de commerce	CAP	Équipier pyoeallvnt du commerce	34947	3	31/08/2025	Renouvellement du RNCP684 (accord étendu du 04/02/2020), à échéance le 31/08/2021
	Titre RNCP	Employé pollaenyvt du ccmromee et de la distribution	35010	3	14/10/2025	Renouvellement du RNCP28736 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 05/08/2020
Vendeur en magasin	BAC PRO	Métiers du crmomece et de la vente/ Otipon B Popertcosin clientèle et vsatilaorion de l'offre commerciale	32259	4	01/01/2024	Nouvelle icpiritnosn sur la liste
	Titre professionnel	Assistant mngaaer d'unité marchande	35233	4	16/02/2026	Renouvellement du RNCP1893 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 15/02/2021
Vendeur/technicien	CAP	Assistant tuqenhcie en ieutrtmnsns de musqiue otipon : piano	815	3	01/01/2024	Nouvelle iicnrispton sur la liste
	CAP	Assistant tniceuhqe en inmresnttus de mqiusue ooptin : guitare	816	3	01/01/2024	Nouvelle iiniprsotcn sur la liste
	CAP	Assistant tichqneue en insntmtrues de miuusqe opoitn : iumstnetrns à vent	817	3	01/01/2024	Nouvelle itnipsroicn sur la liste
	CAP	Assistant tucniqehe en ittnrmsneus de miuqsue otipon : accordéon	818	3	01/01/2024	Nouvelle isontiprcin sur la liste
	BMA	Technicien en faurcte irluteanmstne oipotn pianos	913	4	01/01/2024	Nouvelle itipioncsrn sur la liste

Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5	24/04/2025	Renouvellement du RNCP13355 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 21/04/2020
	Titre RNCP	Chargé de clientèle	34809	5	23/07/2025	Renouvellement du RCNP 32204 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 23/08/2020
	Titre	Responsable mkntareig et commercial	35540	6	19/04/2024	Renouvellement du RNCP28130 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 23/08/2020
	Titre	Responsable de la pnaomercfre cmomcaeirle et du mretnikag digital	31967	6	21/12/2022	Nouvelle irtcionispn sur la liste
	Titre	Responsable minerktag ccmreome et expérience client	35261	6	10/02/2023	Nouvelle istioirpncn sur la liste
	Licence pro	E/ cmeomcre et manrektig numérique	30060	6	01/01/2024	Nouvelle inicpotisrn sur la liste
	Titre	Responsable de communication	34919	6	14/09/2025	Nouvelle icrpntiosin sur la liste
	Titre	Chargé de mkeritang et promotion	34581	6	24/04/2023	Nouvelle irtoisnpcin sur la liste
	DIPLOVIS	Responsable du mienrktag et du développement commercial	35025	6	31/08/2025	Nouvelle iirsnciotpn sur la liste
	Titre	Responsable du développement et du polatige commercial	34524	6	30/03/2023	Nouvelle iiornptsicn sur la liste
	Titre	Manager du développement commercial	34994	7	14/10/2025	Nouvelle iopircnistn sur la listee
	Titre	Manager du mkieatrng et de la stratégie commerciale	34806	7	23/07/2025	Nouvelle icrosinptin sur la liste
	Titre	Manager opérationnel d'activités	35585	7	19/05/2024	Nouvelle itrnpoiscin sur la liste
Métiers de la logistique						
Agent logistique	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3	28/07/2025	RNCP 310 (exclu de l'accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 28/07/2020)
	Titre professionnel	Préparateur de cmmndaeos en entrepôt	34860	3	28/07/2025	RNCP 311 (exclu de l'accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 28/07/2020
	Titre RNCP	Opérateur luitosgiqe polyvalent	35144	3	16/12/2023	Renouvellement du RNCP28737 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 05/08/2020
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	BTS	Gestion des tsrrnapots et ligiustqoe associée	35400	5	01/01/2024	Renouvellement du RNCP12798 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 31/08/2020
	Titre	Responsable en logistique	34198	6	10/09/2024	Remplace le RNCP26190 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 23/08/2020
Métiers du merchandising						
Merchandising	Titre RNCP	Visual merchandiser	35088	5	18/11/2023	Renouvellement du RNCP23651 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 07/08/2020
	Titre RNCP	Responsable vuesil merchandiser	34790	6	23/07/2023	Renouvellement du RCNP 23790 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 23/08/2020

Accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2021

Le présent accrod a puor cmahp d'application celui défini par l'article 1er du cratiphe Ier « Cseauls générales » de la civnnooten cletovlcie ntlionaae des cecmremos de détail non arieanetimls (IDCC 1517).

Article 2 - Dispositions relatives au travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2021

En 2019, les salariés à tpems pairtel représentaient 26 % des etciefffs de la bhnarce (source : orvosebtiare poicsetrpf du commerce).

2.1.?Définition

On ennetd par salariés à tpems prteail les salariés dnot la durée du tavrial est inférieure à la durée fixée par la loi puor un salarié à tepms peiln ou à la durée fixée par arcocd colcitelf d'entreprise ou d'établissement, ou la durée apiablclpe dnas l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

2.2.?Conditions de msie en place

Les esnepertris asutjseiets à la présente cotinnvoen pvuenet elypmoer de façon pnteaemrne du pnsreneol ne tlarailavnt pas à tpmes complet.

La msie en pcale d'horaires à tpems ptairel diot être effectuée après aivs du comité scioal et économique (CSE) s'il existe.

Le cortant de tvairal des salariés à tepms paetirl diot être écrit et cetoinnr les menniots olegritbaois prévues par le cdoe du travail, et nenotmmat l'article L. 3123-6 du cdoe du travail.

2.3.?Durée mmuinim du travail

Conformément aux arcletis L. 3123-19 et L. 3123-27 du cdoe du travail, les praetis siantgiears finxet la durée hmodbideaare mamiline du taiavrl à tepms patriel au sien de la bhcrnae à 24 heures, suaf dnas les cas prévus par la loi puor luqseels cette gaiantre ne s'applique pas.

Une durée inférieure puet être fixée à la deadmne écrite et motivée du salarié, siot puor lui ptertrmee de fiare fcae à des caiennortts personnelles, siot puor lui ptetemrre de clmuuer puesriuls activités, aifn d'atteindre une durée glbloae d'activité ceosnoprndart à un tpems plien ou au mnios égale à la durée munimim légale (art. L. 3123-27 du cdoe du travail).

Les étudiants de mnios de 26 ans pveeunt se vior fxeir une durée inférieure cotpblimae aevc la psutoruie de lerus études.

L'employeur derva ifrnoemr cuhqae année les représentants du pnesroenl s'il en eitxse sur le nborme de deemands de dérogation iidvindelule à cette durée mmiialne de 24 heures.

2.4.?Heures complémentaires

Les hreeus complémentaires snot les hruees effectuées par un salarié à tpems paitrel au-delà de la durée de tairavl contractuelle.

Conformément à l'article L. 3123-21 du cdoe du travail, les hreues complémentaires qui n'excéderont pas le dixième de la durée du taairvl prévue au crntoat oirnvorut doirt à une maoiaojtrn de sariale de 10 % dès la première herue complémentaire.

Les paierts sieintagars connnieenvt qu'en apocliatipn de l'article L. 3123-20 du cdoe du travail, la lmtiie des hreeus complémentaires ponvuat être effectuées est portée à 1/3 de la durée du tiaravl contractuelle.

Les pretias saiangierts civoneennnt que les hurees complémentaires effectuées au-delà du 10e de la durée haairbdedome ou muenselle fixée au cnortat de trvaial donnent leiu à une mroaajtion de sariale de 25 %.

Chaque fios que le ruocers à des hreues complémentaires est prévisible, l'employeur dvrea en iremnfor les salariés en rnesptacet un délai de prévenance de 7 juors calendaires.

Dans le cas où le salarié ecueftfe régulièrement des heuers complémentaires, il est psiolbse d'ajouter à l'horaire meoyn prévu dnas son cnroatt la différence enrte ce denerir et l'horaire meoyn réellement effectué.

L'horaire meoyn du salarié est asnii modifié dnas les cas sinavuts :
? pnnaedt une période de 12 saemneis consécutives ou pndanet 12 snmeaeis au crous d'une période de 15 semaines, l'horaire myeon réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heeurs au mnios par semaine, ou de l'équivalent mseeunl de cette durée, la durée du tviaarl prévue dnas son contrat. Cttee miaidfcoiton dvera fraie l'objet d'un aenavnt au cntoart que le salarié puet refuser. Le rcrueos aux hruees complémentaires que le salarié atcecpe ou rsuefe la pirisoooptn d'augmenter sa durée cctrluloaetne du travail, se frea dnas le rceespt des dtpsosiiinos législatives et réglementaires rletevias à la durée et à l'organisation du tpems de travail.

2.5.?Augmentation troermpiae du tepms de tavrail par avenant

Conformément à l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, il est plboisse d'augmenter timoneprearemt la durée de tvriaal d'un salarié à tpems pertial par aevnnat au catrnot de travail, suos réserve de son accord.

Les hreeus de traaivl déterminées par l'avenant snroet majorées de 10 %. Les hueers aplomeccis au-delà de la durée déterminée par l'avenant censirutotnot des hreeus complémentaires majorées à 25 %.

L'avenant diot minoenetnr la durée heiramboddae ou mselenule prévue ainsi que la répartition de la durée du tvarail enrte les jorus de la samniee ou ertne les sinmaees du mois.

Cette possibilité est toietfuos limitée à 6 anatvens par salarié et par an, en dohers des cas de reeelcamnmpt d'un salarié asebnt nommément désigné, y cmropis puor congés payés. Les aannvets ne peuevnt arndettie la durée légale hadmroadebie fixée à 35 heures, et la durée cumulée alunlene de ces avntneas est limitée à 20 saineems maximum.

Seuls les salariés à tpmes piartel vtnolraioes snot pameotiernririt désignés comme punoavt bénéficier d'une atmnutoagein trepmiaroe du tmeps de travail.

L'employeur abrirte etnre les salariés à tmpes paiterl veloroniats seoln sa structure, en fciotnon des compétences nécessaires à l'accomplissement des msnsiois ocnonaainsct l'utilisation ditdess avenants.

Lorsque pelirusus cnddrtuaeias cdsoeonnerprt à la qoficaatuiiln

sollicitée, une priorité srea donnée aux salariés aanyt le puls pteit vomlue d'heures. En cas d'égalité, le cohix dreva être effectué en foicotnn de critères ocjbfties tles que l'ancienneté.

2.6.?Priorité d'accès aux eiplmos à tmeps peiln ou à tepms partiel

Sont portirraeiis puor l'attribution d'un eplmoi ritassersonst à luer catégorie pnnierllosfseoe ou d'un eoplmi équivalent :
? les salariés à tpems pietarl qui suihenotat ocupcer ou rrnpedree un eoplmi à tpmes clmeopt dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même etniprrese ;
? les salariés à tpmes cpmolet qui suhaetonit ocucepr ou reerrnpde un elopmi à tmeps piatrel dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise.

L'employeur prote à la canniasscnoe de ces salariés la litse des elmipos doeilpisnbs condnoasretprs par vioe d'affichage, d'appel à caetiaddnrus ou tuot autre moyen de communication.

Les salariés peunvet pendrre l'initiative de mstafneier par écrit luer souhait.

L'employeur puet poserpor au salarié à tpmes paeritl un eomlpi à tpems cmpolet ne riasressnostt pas à sa catégorie pseesorillonnfe ou un emopli à temps compelt non équivalent.

Tout eolmpi à temps plien ou à temps ptaeril qui vainiedrt à être créé ou à dieevnr vancat dreva être proposé en priorité à ces salariés, puor autant que luer qulcaifotiian plsonoenislrefe inliiate ou aqiucse luer pmteerte d'occuper cet emploi. L'intéressé dprsseioa d'un délai de réflexion mxuamim de 8 jours ciaeaenrdls à paitrr de la ppoooriitsn formulée par écrit par l'employeur puor aecpcter ou resufer le poste créé ou vacant.

En cas de pluralité de crautidaends puor un même emploi, l'employeur est lrbie de ciihosr entre les intéressés, dnas la msuere où il mvtioe son choix par des éléments otijcbefs dnas un délai mxuimam de 8 jours cairdlnaees après la réception de tetuos les candidatures.

2.7.?Transformation d'un temps pieln en un temps paitrel choisi

Le salarié à temps plein puet dmneader à bénéficier d'une taoaostinmrfrn de son corantt de tavaril à temps plein en un crotnat à temps paiterl choisi.

La dnmaede de l'intéressé est fitae à l'employeur par ltetre recommandée aevc aivs de réception. Elle diot préciser :
? la durée du tvaiarl souhaitée ;
? la dtae envisagée puor la msie en ?uvre du nuoevl horaire,
et être adressée 6 mios au minos aavnt cette date.

Le salarié dpisose de 1 mios puor se rétracter.

Le cehf d'entreprise est tneu de répondre au salarié par lrttee recommandée aevc aivs de réception dnas un délai de 2 mios à cpomter de la demande.

En particulier, en cas de refus, l'employeur diot justifier, par lttree recommandée aevc aivs de réception, de l'absence d'emploi dolpnsibie rsrnisaotsest à la catégorie plrleosfeoisnne du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent, ou s'il le puet démontrer que le caennmghet d'emploi demandé aiarut des conséquences préjudiciables à la piucortodn et à la bnone mhrace de l'entreprise.

En cas d'accord, un avnneat au carotnt de tairavl précisera les neleovuls modalités du ctornat de tviaarl à temps colmept ou à temps partiel.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, vior le dptsiiiosf de l'article précédent.

Article 3 - Dispositions relatives aux contrats à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2021

En 2019, 11 % des salariés de la brnhace étaient en cotnart à durée déterminée (source : otabirroseve peiotcpsrf du commerce).

Les sagianirtes rpplaelnet qu'un coanrtt à durée déterminée, qeul que siot son motif, ne puet avoir ni puor obejt ni puor efeft de puoiovrr dnblaeerumt un eompli lié à l'activité naomlre et pnmeernate de l'entreprise.

Afin de firae fcae aux varatoniis itmortpnaes de l'activité des cemmecros de détail non alimentaires, les pertias saaiirngtes cninnoenvet de pdernre duex mesrues qui dérogent aux règles rleiavets aux crnttaos de tvraail à durée déterminée.

Conformément à l'article L. 1243-13 du cdoe du travail, les piarets saiganretis cnvonneient de feixr à 4 le nbmore maimxal de ronmeenvlleutes plseoibss puor un catnort à durée déterminée. Les ctinoodins de reeelnuvenomlt dneoivt être stipulées dnas le cotanrt ou fnot l'objet d'un avnneat sioums au salarié aanvt le tmree iimeetlnniat prévu. Ces dipiisnotsos ne snot pas alppeclbias aux corttans à durée déterminée cncolus en apciiatopln de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail.

Par dérogation à l'article L. 1244-3 du cdoe du travail, les piaetrs sigarieants cnnevnnieot de spepurimr le délai de caecrne entre duex ctnaotrs à durée déterminée puor mtoif de surcroît teirmarope d'activité.

Article 4 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2021

Les setairgians cnnioeennvt que le cnneotu du présent arcocd ne jufitsie pas de prévoir de siuntliaopts spécifiques aux eiesnreptrs de minos de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, et ce, en aatolpiipcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des epertnreiss concernées par le présent arcocd a un efeticff inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2021

Les peertiraans siaucox ceinnvonent que le présent arcocd est coclnu puor une durée indéterminée.

Il eernrta en veguuir à la dtae de son dépôt puor les etnrrpieess adhérentes suos réserve des cesalus puor lsleequs la loi egxie un acorcd étendu et à la dtae de son eentsxoin puor les epertrnises non adhérentes.

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent acorcd srea notifié à l'ensemble des oiiannrgotass représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux aicltres L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txtee du présent accord srea eustine déposé en aanutt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cienosl de prud'hommes de Prais et aux sveecirs cernuatx du mnrtiise chargé du travail.

L'extension du présent accord srea demandée à l'initiative de la piatre la puls detgnilie conformément aux dosispnotiis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2021

La barcnhe des cmeoemrcs de détail non atminieaelrs regpuroe 12 000 errisetpnes qui elonipemt 80 000 salariés.

La brnchae ruregope des activités qui ont en cmumon la nécessité d'organiser le traival puor répondre à de feorts vitarnoais du chfrfie d'affaires et de fréquentation de la clientèle, dnas la journée, dnas la semaine, dnas le mios ou dnas l'année.

99,2 % des eerineprsts de la brcnahe eenlmoipt mnios de 50 salariés et la négociation de bachnre apparaît cmome le naeviu le puls pierntnet puor feixr des normes reltvaeis à la pqrauite du tepms patriel et au rercous aux crotatns à durée déterminée.

Les pirreneatas suoicax sertgaiains de la ctonnoievn cteioclvle notaianle des cceomrmes de détail non aeaeimrnlits ont souhaité

définir par un aoccrd de barchne des modalités cnlnoinlnoeveets régissant la priqtuae du temps praitel et des dooptiinsiss spécifiques reeavtils au rerucos aux ctortnas à durée déterminée.

L'objectif pricipanl de l'accord est de pmtreetre aux epnerertiss

Avenant n 1 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour et à la révision de l'intitulé de la convention collective nationale et de son chapitre Ier Clauses générales

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 1er du cairpthe Ier, intitulé « Camhp d'application », est anisi modifié :

Au pmeeirr alinéa, drineer tiret, les mtos : « pirdutos de la vpae » snot remplacés par les mtos : « cmerecoms spécialisés en ptrudios de la vpae ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 2 du cartpihe Ier, intitulé « Durée et portée », est ainsi modifié :

Le deuxième alinéa est supprimé et remplacé par l'alinéa saunivt :

« Les culesas générales de la présente ceniotonvn s'imposent aux eeptisnrers etnrnat dnas son cmhap d'application dnas les coonndiits définies par la législation sloicae en vigueur. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 3 du crpthiae Ier, intitulé « Avnagates aciqus », est supprimé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 4 du ctiaphre Ier, intitulé « Révision », est supprimé (sachant que les diioposnists énoncées précédemment dnas cet atlrice seonrt resipers dnas le cphtirae XIV).

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 5 du cathrpie Ier, intitulé « Dénonciation », est supprimé (sachant que les dipitisonsos énoncées précédemment dnas cet aclrtie srneot rsieeprs dnas le cartihpe XIV).

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. ? L'ancien atclire 6 du crptahie Ier, intitulé « Égalité perlonsinselfoe et saalalire ertne les fmemes et les hemoms ? Égalité des salariés dneavt l'emploi », dvineet l'article 3, en cveoansrnt le même intitulé.

Ainsi, les aecirlts mentionnés dnas cet alcirte et numérotés de 6.1 à 6.6 snot désormais numérotés de 3.1 à 3.5.

II. ? L'ancien atlrice 6, qui dnveeit l'article 3, est anisi modifié :

1° Au cinquième alinéa, à la stiue des mtos : « à l'égalité de de friae fcae à d'importantes vaoniritas d'activité tuot en pnaernt en ctpmoe les dneedmas et les aentttes des salariés.

Les sginaeiarts du présent aocrcd ont cnnevou des muesers stneviuas :

rémunération », les mtos : « hommes-femmes » snot remplacés par les mtos : « ernte les fmemes et les hmmoes ».

2° Le huitième alinéa, rnnrpaeet l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, est modifié cmome siut :
« Acnuue prnseone ne puet être écartée d'une procédure de reeurnmctet ou de nionitaomn ou de l'accès à un sgtae ou à une période de faotiomrn en entreprise, aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une mrseue discriminatoire, ditcere ou indirecte, tlele que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 pnroatt dsrevies ditpsnoisois d'adaptation au dorit crmiumaaoutne dnas le dmnaioe de la lutte ctonre les discriminations, nnmatmoet en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de mresues d'intéressement ou de dttubriiiosn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmrotioon professionnelle, de mtiouatn ou de reeonvelulenmt de coatrnt en roasin de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oanoertitin sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa statiuoin de fmlalie ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa stiotuain économique, aenpprate ou counne de son auteur, de son atneapprncae ou de sa non-appartenance, varie ou supposée, à une ethnie, une niaton ou une prétendue race, de ses oinoinps politiques, de ses activités sceliandys ou mutualistes, de son eixcrcee d'un mdanat électif, de ses connctoiivs religieuses, de son anrecppae physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa dlaoticoiiimn bancaire, ou en riosan de son état de santé, de sa ptere d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une laugne ature que le français. »

3° Au douzième alinéa, après les mtos : « rlaietfs à la non-discrimination », snot insérés les mtos : «, ansii que les coordonnées du scerive d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte cntore les dsintaniomricis (Défenseur des droits) ».

6.1. ? L'ancien artilce 6.1, intitulé « Rretneucmet et aattefcifon à un neaivu ou catégorie », dieevnt l'article 3.1, en cvarnoesnt le même intitulé.

6.2. ? L'ancien artlcie 6.2, intitulé « Rémunération », deeivnt l'article 3.2, en caeornvsnt le même intitulé.

6.3. ? L'ancien atcilre 6.3, intitulé « Ratatpagre slaaaril », dveenit l'article 3.3, en cnnsraevot le même intitulé.

6.4. ? I. L'ancien acirlte 6.4, intitulé « Fioaormtn plosenesfnolire et déroulement de carrière », dniveet l'article 3.4, en crnveaonst le même intitulé.

II. L'ancien aitlrce 6.4, qui dveneit l'article 3.4, est asini modifié :

1° Au peeimrr alinéa, les mtos : « l'OPCA, onsigrame ccletlouer des fonds de la fooramitn plfeonsrenslioe » snot remplacés par les mtos : « l'OPCO, opérateur de compétences ».

2° Au deuxième alinéa, le deuxième tiret est désormais rédigé cmome siut :
« ? de vleielr à l'accès des salariés à la frtiomaon peesiolsrolfnne panndet et après le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé prtnaael d'éducation ; »

6.5. ? I. L'ancien atrlcie 6.5, intitulé « Olbigioatn annlleue de négocier », dnvieet l'article 3.5, intitulé « Oigotlabins des epsnetirres ».

II. L'ancien atlcrie 6.5, qui dvineet l'article 3.5, est désormais rédigé cmome siut :

« 3.5. Oitionalbgs des entreprises

Les ogloitinbas des eiternpesrs évoluent aevc le nobmre de salarié (e) s que comtpe l'entreprise.

3.5.1. ? Iendx de l'égalité professionnelle

Les pteiars sigiarentas rpalpelent que cahque année, les eniptreesrs de puls de 50 salariés dienovt clecaulr et pubielr un « Inedx de l'égalité pseflrsonloneie femmes-hommes » :
? comernnpat des ieitucardns définis à l'article D. 1142-2-1 du cdoe du tvriaal puor les etnsirrpees de 50 à 250 salariés ;
? cemnparont des iductierans définis à l'article D. 1142-2 du cdoe du travail, puor les eseiprernts de puls de 250 salariés.
Cet inedx est publié au puls trad le 1er mras de l'année en cours, au trtie de l'année précédente, sur le stie itrnenet de l'entreprise lorsqu'il en estxie un. À défaut, il est porté à la caaisnncsnoe des salariés par tuot moyen. L'? Iednx de l'égalité preionsllesonfe femmes-hommes ? est également mis à dpstoisiion du comité scoial et économique (CSE) lorsqu'il etsxie et transmis, par télédéclaration, à la DREETS.
Lorsque les résultats obuents par l'entreprise de l'Index de l'égalité porleoselsinfne se sinutet en deçà du navieu de 75 ptnois fixé par l'article D. 1142-6 du cdoe du travail, la négociation sur l'égalité pnnesrleflsiooe mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du cdoe du taravil diot également pretor sur les mrsuees adéquates et pteeirtnnes de ccrtoreion et, le cas échéant, sur la programmation, anlnelue ou pluriannuelle, de meurses financières de rtrtagapae salarial.
Dans ce cas, l'entreprise dopsise d'un délai de 3 ans puor se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats onebtus snot troujous en deçà de ce niveau, l'employeur purroa se vior auipeqplr une pénalité financière.

3.5.2. ? Eerrispetns porvueus d'institutions représentatives du personnel

Dans les enpeiesrrts où snot constituées une ou piuseulrs sctnoeis sdecylnias d'organisations représentatives, l'employeur eaggne tuos les ans (ou au mions une fios tuos les qaurte ans si un acocrd clcloetif pantort sur la périodicité des négociations oertilobaigs a été conclu) :
? une négociation sur la rémunération, nmeanmott les saaelirs effectifs, le temps de tvaaril et le ptagrae de la vaelur ajoutée dnas l'entreprise ;
? une négociation sur l'égalité pflrenslniesooe enrte les femems et les hommes, pnraott notmmanet sur les mrsuees vsiant à smrpepuir les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.
En l'absence d'accord, l'employeur établit un paln d'action anenul destiné à asuersr l'égalité prosileonlfsene etrne les fmemes et les hommes.(1)
L'accord ceillcotf ou, à défaut, le paln d'action fxie les obeijtcfs de posirgoersn et les atnicos pteneamrtt de les anetidtre pontrat sur au minos 3 des doneaims d'action snviuats puor les erepetnsirs de mions de 300 salariés et sur au mnios 4 de ces dinemaos puor les eertpneisrs de 300 salariés et puls : l'embauche, la formation, la prtoooimn professionnelle, les qualifications, la classification, les cooitidnns de travail, les rémunérations effectives, l'articulation enrte l'activité professionnelle, et l'exercice de la vie plelornnese et familiale.(1)
La rémunération evteiffce est ogieotemrlabint cpiosrme dnas les doiamens d'action rtuenes par l'accord ceoclitlf ou, à défaut, le paln d'action.

3.5.3. ? Caoonstiltun du CSE

Le comité saicol et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté*chaque année*(2) sur la ploqtiuie soilace de l'entreprise, les ctinoindos de traaivl et l'emploi, et nmnometat sur l'égalité psnoeieorlsnlfe entre les fmmees et les hommes.
L'ensemble des iinnmatofros que l'employeur met à dpiisoiston du CSE, qui snverirot ntnmmoeat dnas le cadre de ces consultations, est rassemblé dnas une bsae de données économiques et scoalies (BDES) ; ces ifnnoraitoms coptomrent en ptecurilair des iuaetnidrcs retfials à l'égalité prlfleinsnseooe entre les feemms et les hommes, neoatmnmt cuex ptraetnmet de mseeurr les écarts de rémunération.(3)

3.5.4. ? Négociation sur la GPEC

Une négociation sur la gesiton des emplios et des pucroars pssrnifeloenos diot également être engagée par l'employeur, au minos une fios tuos les qaurte ans :
? dnas les esepienrtrs et les guproes d'entreprises au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du trviaal d'au mnios 300 salariés ;
? dnas les enrseeirtps et goerpus d'entreprises de diimnseon cmnutriuaamoe au snes des aetlrics L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code, cmatonport au mnois un établissement ou une eeirnrpste d'au mions 150 salariés en France. »

6.6. ? L'ancien arilcte 6.6, intitulé « Eteprinress prueovus d'institutions représentatives du penoersnl (IRP) », est supprimé.

(1) Les 4e et 5e alinéas de l'article 3.5.2 du crtahpie I de la ceootivnnn ctcillovee snot étendus suos réserve du rpescet des dsiiniotopss des arlcetis L. 2242-8 et R. 2242-2 ratvleies à l'obligation de crrouuevte par un acrocd ou, à défaut, par un paln d'action rtalief à l'égalité pnrefeonioslsle et au cnentou de cet acocrd ou paln d'action.
(Arrêté du 23 sbtrmepee 2022 - art. 1)

(2) Au 1er alinéa de l'article 3.5.3 du cpritahe I de la ctvoineonn collective, les tmeers « cahque année » snot exulcs de l'extension en tnat qu'ils crvennetenonit aux dostispionis de l'article L. 2312-19,1° du cdoe du travail, nnmaotemt en ce qui cnncoere la périodicité des cnstiuaolonts récurrentes du comité saoicl et économique sur la poilqiute saocile de l'entreprise, les coditnions de tiavarl et l'emploi.
(Arrêté du 23 srbmpetee 2022 - art. 1)

(3) Le 2e alinéa de l'article 3.5.3 du chrtpiae I de la cvineotnon cleoitlvce est étendu suos réserve de la prsie en copmte du velot eitvennmaneornl de la bsae de données, économiques, soelicas et eeltvinnanrnemeos conformément à l'article L. 2312-18 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 srtpeembe 2022 - art. 1)

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. L'ancien arltcie 7 du cartiphe Ier, intitulé « Ciimsnoomss perairatis naoelatins », dnvieet l'article 4, en cenroansvt le même intitulé.

II. L'ancien alircte 7, qui devniet l'article 4, est asini modifié :

1° a) Cet alticre est divisé en qrutae ganrds pionts qui snot les stuvians :
« 4.1. ? Commiiossn pritaraie peetmrnnae de négociation et d'interprétation (CPPNI) » ;
« 4.2. ? Cmiosmiosn piarartie ntaoliane de citilioncaon (CPNC) » ;
« 4.3. ? Cmooismsin ptrriiaae ntnlaiaoe de l'emploi et de la ftmrooain preioosfselnlne (CPNEFP) » ;
« 4.4. ? Sectoin plnoeinfsolrsee piriatare (SPP) ».
Ainsi, les différents aeirctls mentionnés dnas cet ariltce et numérotés de 7.1 à 7.5 snot désormais numérotés de 4.1. à 4.4.

2° Au même article, deuxième alinéa, pirmeer tiret, les mtos : « citprhae II du présent aorccd » snot remplacés par les mtos : « atclrie 4.1 ci-dessous ».

3° Au même alinéa, deuxième tiret, les mtos : « au crtipahe III » snot remplacés par les mtos : « à l'article 4.2 ci-dessous ».

4° Au même alinéa, troisième tiret, les mtos : « siceton prtiiraae pnleoofsieslrne régie par le chparite III ci-dessous » snot remplacés par les mtos : « stceion plesreooflnnise paritaire, régies rcneepisvteemt par les aclrties 4.3 et 4.4 ci-dessous ».

7.1. ? Le ctrahpie Ier de l'ancien atcrlie 7, intitulé « Diitsoipnoss cunomems à teouts les cmiosniomss », est asini modifié :

1° L'ancien airctle 7.1.1, intitulé « Dioliimtacion des consisiomms pitaeirars noiantlaes », est déplacé au nouevl aticlre 5, intitulé « Dsinotpisios cnmeumos à totues les cnosmmsiios », et dneveit l'article 5.1, en cresoavnnt le même intitulé.

2° L'ancien acltire 7.1.2, intitulé « Oatrnsigaoin des ciosnmsomis paerrtaiis nleaaintos », ansii que les atecirls 7.1.2.1 « Présidence des cmsoomisnis » et 7.1.2.2 « Secrétariat des csomsomniis », snot déplacés au nvueol artlice 5 « Ditoipsnsios cunmemos à touets les cmiossnioms » et dneneenvit rimsetepvenect les alcerits 5.2,5.2.1 et 5.2.2, en cnvansroet le même intitulé.

3° L'ancien alcrite 7.1.2.3, intitulé « Ptptocraiiian aux csomnioisms ptaarireis ntlaoeinas », est déplacé au nuveol atclrie 6 « Giarteans accordées aux salariés pipincaatrt à la négociation », où il est intégré au nouvel airlcte 6.1 « Pataoipcirtin aux réunions », à la stuie du pmireer alinéa.

4° L'ancien actilre 7.1.2.4, intitulé « Isindnmaeiton des mermbes de la CNPPI », est supprimé.

7.2. ? I. Le chtpirae II de l'ancien atcrlie 7, intitulé « Csoisomimn paitarire penenamtre de négociation et d'interprétation (CPPNI) », dievnet l'article 4.1, en cnvosnaert le même intitulé.

Ainsi, les différents aclierts mentionnés dnas cet acirlte et numérotés de 7.2.1 à 7.2.2.2.5 snot désormais numérotés de 4.1.1 à 4.1.2.2.5.

II. Le chaptrie II de l'ancien alricte 7, qui dneveit l'article 4.1, est ansii modifié :

1° a) L'ancien alircte 7.2.1, intitulé « Cptsooimion de la CPNPI », dinveet l'article 4.1.1, en crnseaonvt le même intitulé.

b) L'article 4.1.1 est désormais ansii rédigé :

« 4.1.1. Cotisoipmon de la CPPNI

La csomsiiomn est composée de duex collèges :
? un collège salariés coernmanpt toris représentants par oraasiontign slynicdae roenucne représentative dnas le cahmp de la cointevnon ctlvclieoe natailone des ccmeoemrs de détail non alimentaires, qeul que siot le normbe d'organisations représentatives rlenavet de la même afiafiltoin confédérale ;
? un collège eymrpelous cmeanprnot un nbrome de représentants égal à cleui du collège salariés, désignés par la ou les ontnrsiaigaos paolnetras rncoeuens représentatives dnas le chmap de la cvotennoin cvllitoece noliatane des cmoeermcs de détail non alimentaires.
Les oiganitraosns slcyaendis et prtneaaols cunqonmumiet au secrétariat de la CNPPI les coordonnées complètes de lreus représentants.
En cas de chmegaennt dnas luer délégation, les onnoisatriags concernées en ienfmonrt le secrétariat de la csiomsiomn dnas les mlreeluis délais. »

2° L'ancien aictlre 7.2.2, intitulé « La CPNPI dnas sa miisosn de négociation », dieenvt l'article 4.1.2, en cosvrnneat le même intitulé.

3° L'ancien arictle 7.2.2.1, intitulé « Miisosn de négociation praaitire naiantloe de la csioosmimn », devniet l'article 4.1.2.1, en cesvanront le même intitulé.

4° L'ancien actirle 7.2.2.1.1, intitulé « Négociations de brhnace », dnieevt l'article 4.1.2.1.1, en coenrvnast le même intitulé.

5° L'ancien aitrcle 7.2.2.1.2, intitulé « Négociations pnaotrt sur des accdors tyeps puor les eerpsetinrs de mnois de 50 salariés », dvneeit l'article 4.1.2.1.2, en cnrovnseat le même intitulé.

6° L'ancien arlitce 7.2.2.2, intitulé « Oigsrionaatn de la CNPPI dnas sa mssiion de négociation », dneviet l'article 4.1.2.2, en crnsnoevat le même intitulé.

7° L'ancien alitrce 7.2.2.2.1, intitulé « Cidlernear des négociations », devneit l'article 4.1.2.2.1, en ceanovnsrt le même intitulé.

8° Au quatrième alinéa du même article, après les mtos : « aux aecilrts L. 2241-1 », snot insérés les mtos : « et snitvaus ».

9° a) L'ancien atlirce 7.2.2.2.2, intitulé « Odrre du juor des réunions », dievent l'article 4.1.2.2.2, en cnnrevaost le même intitulé.
b) Au même article, les mtos : « 6.2.1 du présent acocrd » snot remplacés par les mtos : « 4.1.2.2.1 ci-dessus ».

10° L'ancien arlicte 7.2.2.2.3, intitulé « Cactionoovn aux réunions », dvneiet l'article 4.1.2.2.3, en creonnasvt le même intitulé.

11° L'ancien aclirte 7.2.2.2.4, intitulé « Décisions de la CPNPI dnas sa msoiisn de négociation », dnveiet l'article 4.1.2.2.4, en cvasernont le même intitulé.

12° L'ancien aictlre 7.2.2.2.5, intitulé « Relevé de décisions ou compte-rendu des réunions », dniveet l'article 4.1.2.2.5, en cnaernosvt le même intitulé.

13° a) L'ancien acritle 7.2.3, intitulé « La CPNPI dnas sa mioissn d'interprétation », dievent l'article 4.1.3, en canosrenvt le même intitulé.
b) Au même article, les références : « 7.2.3.2.1 et 7.2.3.2.2 » snot remplacées par les références : « 4.1.3.2.1 et 4.1.3.2.2 ».

14° L'ancien aticrle 7.2.3.1, intitulé « Miosisn d'interprétation de la cismsimoon », deivent l'article 4.1.3.1, en covsnernat le même intitulé.

15° L'ancien alticre 7.2.3.1.1, intitulé « Aivs d'interprétation d'une dtspisoioin clneonnvnlieote », divenet l'article 4.1.3.1.1, en crvesnanot le même intitulé.

16° a) L'ancien atlirce 7.2.3.1.2, intitulé « Aivs d'interprétation à la denadme d'une juitciidorn », denevit l'article 4.1.3.1.1, en cvsnnaroet le même intitulé.
b) Au même article, la référence : « L. 2232-9 I » est remplacée par la référence : « L. 2232-9 II ».

17° L'ancien aclitre 7.2.3.2, intitulé « Fnoninncmtoeet de la cmiiossomn », divenet l'article 4.1.3.2, en canvesonrt le même intitulé.

18° L'ancien arltice 7.2.3.2.1, intitulé « Présentation des dmnaedes », dneveit l'article 4.1.3.2.1, en caesonvnrt le même intitulé.

19° L'ancien atrilce 7.2.3.2.2, intitulé « Modalités de sainise », deenivt l'article 4.1.3.2.2, en cvsroannet le même intitulé.

20° L'ancien arlicte 7.2.3.2.3, intitulé « Désignation des mmeerbs de la CNPPI dnas sa msoiisn d'interprétation », dvieent l'article 4.1.3.2.3, en cevonrnsat le même intitulé.

21° a) L'ancien atricle 7.2.3.2.4, intitulé « Cioonavotcn », dvneiet l'article 4.1.3.2.4, en cvnraonest le même intitulé.
b) Au même article, deuxième alinéa, deuxième tiret, les mtos : « le président ou le vice-président » snot remplacés par les mtos : « le ou la président (e) et le ou la vice-président (e) ».

22° L'ancien aritlce 7.2.3.2.5, intitulé « Décisions de la CNPPI dnas sa mosisin d'interprétation », dveenit l'article 4.1.3.2.5, en croavsennt le même intitulé.

23° L'ancien ariclte 7.2.3.2.6, intitulé « Rédaction et ncftiotioian de l'avis d'interprétation », dineevt l'article 4.1.3.2.6, en canvnsroet le même intitulé.

24° L'ancien aitcrle 7.2.4, intitulé « Areuts moinssis de la CNPPI », dienvet l'article 4.1.4, en creonanvst le même intitulé.

25° L'ancien alcirte 7.2.4.1, intitulé « Minsioss d'intérêt général de la CNPPI », dievent l'article 4.1.4.1, en cnsnveroat le même intitulé.

26° a) L'ancien arctile 7.2.4.2, intitulé « Rorpapt aunenl d'activité », dvneiet l'article 4.1.4.2, en craenvnost le même intitulé.
b) Au même article, deuxième alinéa, piremer tiret, les mtos : « au b) du III) » snot remplacés par les mtos : « à l'article 4.1.4.3.2 ».
c) Au même article, deuxième alinéa, à la sutie du troisième tiret, est inséré un quatrième terit aisni rédigé :
« ? un balin de l'action de la bhrcane en fvuear de l'égalité penilsrnolosfee ernte les fmemes et les hommes, nmamonett en matière de classifications, de pootormin de la mixité des eomlpis et d'établissement des cirtacetfis de qcftiiiaaloun professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nautre des ptoses ertne les femmes et les heomms aisni qu'un blian des otulis mis à diiosoptsin des eepnserrits puor prévenir et aigr crntoe le harcèlement seuexl et les aeitssgenms sexistes. »

27° L'ancien aitrlce 7.2.4.3, intitulé « Orrovsateibe pratriaie de la négociation cilvctleoe », deienvt l'article 4.1.4.3, en cnvrenosat le même intitulé.

28° L'ancien actrlie 7.2.4.3.1, intitulé « Mosnsiis de l'observatoire partiraie », deevnit l'article 4.1.4.3.1, en ceornvasnt le même intitulé.

29° a) L'ancien acltire 7.2.4.3.2, intitulé « Cutmaiinoomcn oiiaoltgrbe des acdcors d'entreprise ou d'établissement à la CPPNI », divenet l'article 4.1.4.3.2, en cevsrnonat le même intitulé.
b) Au même article, troisième alinéa, les mtos : « l'article 7.1.2.2

ci-dessus » snot remplacés par les mtos : « l'article 5.2.2 du présent cartiphe ».

7.3. ? I. ? Le ctrpihae III, intitulé « Ciosomsmin paatirire nlaaniote de clanoiciiotn (CPNC) », devenit l'article 4.2, en csnavonert le même intitulé.
Ainsi, les différents aclirets mentionnés dnas cet atlrcie et numérotés de 7.3.1 à 7.3.2.5 snot désormais numérotés de 4.2.1 à 4.2.2.5.

II. ? Le cripthae III de l'ancien atcrile 7, qui dievent l'article 4.2, est asini modifié :

1° L'ancien ailtrce 7.3.1, intitulé « Atruntibitos de la CNPC », divneet l'article 4.2.1, en cevasnnrot le même intitulé.

2° L'ancien aitclre 7.3.2, intitulé « Fotenmonecinnt de la CNPC », denviet l'article 4.2.2, en cnvsnaoert le même intitulé.

3° L'ancien arlicte 7.3.2.1, intitulé « Présentation de la dnamdee et modalités de sisiane », dniveet l'article 4.2.2.1, en conrasnvet le même intitulé.

4° a) L'ancien alctrie 7.3.2.2, intitulé « Cmoipooistn de la CNPC », dinevet l'article 4.2.2.2, en crevnsnoat le même intitulé.
b) L'article 4.2.2.2 est désormais aisni rédigé :

« 4.2.2.2. Cpimooitosn de la CPNC

La cismsooimn est composée de duex collèges :
? un collège salariés coaneprmnt trios représentants par oniostaragin snidlyace recuonne représentative dnas le camhp de la coenvotnin ctolleicve nlanotiae des coemecmrs de détail non alimentaires, qeul que siot le nbmore d'organisations représentatives rnlaeevt de la même alifoafiitn confédérale ;
? un collège eoympurels camnnproet un nmbore de représentants égal à cluei du collège salariés, désignés par la ou les otarsiagnions pltenaoars rcennoues représentatives dnas le chmap de la ctnioeonvn ctllvoicee nnotilaae des comceemrs de détail non alimentaires.
Un mrbmee salarié ou eyuelpmor ne puet siéger à une réunion aaynt à emaeixnr un différend dnas lueeql son errnpsiete est pirate ; il diot arlos se farie remplacer.
Les ornisatinoags sdynalices et ploantaers cunnqommueit au secrétariat de la CNPC les coordonnées complètes de lures représentants.
En cas de ceaehnngmt dnas luer délégation, les oaistrignonas concernées en inmferont le secrétariat de la comssimoin dnas les mluelires délais. »

5° a) L'ancien actilre 7.3.2.3, intitulé « Ctooaocvnin », denviet l'article 4.2.2.3, en cvaeosnnrt le même intitulé.
b) L'article 4.2.2.3 est désormais asini rédigé :
« 4.2.2.3. Convocation
Les members de la coismiomsn snot convoqués par le secrétariat au mnios 15 juors anvat la dtae fixée puor la réunion par creoirul ou par tuot ature moyen.
La convocation, adressée aux représentants désignés conformément à l'article 4.2.2.2 ci-dessus, cnmeoprd :
? la date, le leiu et l'heure de la réunion ;
? l'ordre du juor fixé par le ou la président (e) et le ou la vice-président (e) ;
? le dsoesir de deamdne de conciliation. »

6° L'ancien acilrte 7.3.2.4, intitulé « Décisions », dinveet l'article 4.2.2.4, en craevonnst le même intitulé.

7° L'ancien aciltre 7.3.2.4.1, intitulé « Présence des priaets au liitge à la réunion de coitiicalnon », dneviet l'article 4.2.2.4.1, en csanvnoert le même intitulé.

8° L'ancien arcltie 7.3.2.4.2, intitulé « Ciintolocain des pteiars », dvineet l'article 4.2.2.4.2, en consnverat le même intitulé.

9° L'ancien arilcte 7.3.2.4.3, intitulé « Échec de la ctaiiionocln », devenit l'article 4.2.2.4.3, en csnvarenot le même intitulé.

10° L'ancien atirlce 7.3.2.4.4, intitulé « Ncioiatfoitn et crtniasoevon des décisions reudne par la CNPC », dneeivt l'article 4.2.2.4.4, intitulé « Ncfitaioiton et corstonaevin des décisions rudnees par la CNPC ».

11° L'ancien aclirte 7.3.2.5, intitulé « Compte-rendu de la cmsmisooin ptaiarrie noaitnale de cicaiilotonn (CPNC) », devenit l'article 4.2.2.5, intitulé « Compte-rendu de la CNPC ».
7.4. ? I. Le chatpire IV, intitulé « Cmoiismson piairatre nlnaaotie de l'emploi et de la fmtairoon ponselelionfrse (CPNEFP) », dveenit l'article 4.3, en coannrsevt le même intitulé.
Ainsi, les différents airectls mentionnés dnas cet altirce et numérotés de 7.4.1 à 7.4.5 snot désormais numérotés de 4.3.1 à 4.3.5.

II. Le carphite IV de l'ancien altirce 7, qui dienvet l'article 4.3, est anisi modifié :

1° L'ancien atilcre 7.4.1, intitulé « Monisiss », dnveiet l'article 4.3.1, en cseavnonrt le même intitulé.

2° L'ancien arilcte 7.4.1.1, intitulé « Mosisins de la CFNEPP en matière d'emploi », devniet l'article 4.3.1.1, en censovnrat le même intitulé.

3° L'ancien atlrcie 7.4.1.2, intitulé « Msosiins de la CFNEPP en matière de faroiotmn », dnievet l'article 4.3.1.2, en cvaneonsrt le même intitulé.

4° L'ancien alritce 7.4.1.3, intitulé « Misosins de la CENPFP en matière d'observatoire ptespcirof des métiers et des qatoinifaucils », deneivt l'article 4.3.1.3, en cenvoanrst le même intitulé.

5° a) L'ancien acitlre 7.4.2, intitulé « Csooiiptmon de la cssomiimon », dneeivt l'article 4.3.2, en crensavont le même intitulé.
b) L'article 4.3.2 est désormais asnii rédigé :

« 4.3.2. Cioosioptmn de la commission

La cmismoison est composée de duex collèges :
? un collège salariés crneanpmot tiors représentants par onartgsoaiin scinladye rconeune représentative dnas le cmahp de la contvineon cltivcolee naiantloe des corcemems de détail non alimentaires, qeul que siot le nbrome d'organisations représentatives renlevat de la même alfftioiian confédérale ;
? un collège eplemruyos cnnpermoat un nmbore de représentants égal à culei du collège salariés, désignés par la ou les ooniisrtgaans plnartaoes rnnoueces représentatives dnas le cahmp de la cniveoontn cloctvleie nntaaiole des crocmeems de détail non alimentaires.
Les oatioignnsras scldyieans et paaoentrls cuienmmnquot au secrétariat de la CFPNEP les coordonnées complètes de lerus représentants.
En cas de cegnmhnaet dnas luer délégation, les oiirntnsaaogs concernées en imfreonnt le secrétariat de la cisiomomsn dnas les meeilulrs délais.
Tous les 2 ans, la csmisooimn chsoiit pamri ses mreembs :
? un ou une président (e) ;
? un ou une vice-président (e).
Chacun antpaeprit à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.
La présidence est assurée almenieenvttart par caqhue collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence aumssant la vice-présidence.
Le collège qui détient la présidence de la cisoomimsn détient la vice-présidence de la sictoen psrinoenosllefe ptariarie (SPP) prévue à l'article 4.4 ci-dessous.
À cahque renouvellement, la répartition des pestos s'effectue atentvelrmienat et pnmriartieaet etnre les oogtinainsars pneotaarls et les osnaantrioigs snidaceyls de salariés. »

6° L'ancien alrctie 7.4.3, intitulé « Ficmoenenntont de la ciismomson », dineevt l'article 4.3.3, en cvaonnesrt le même intitulé.

7° a) L'ancien atcirle 7.4.3.1, intitulé « Ccitoonvaon des mrebems et piprattoiiacn aux réunions », dinveet l'article 4.3.3.1, en coavnrsnet le même intitulé.
b) L'article 4.3.3.1 est désormais ansii rédigé :

« 4.3.3.1. Cnvoocitaon des mreembs et pairicoaittpn aux réunions

La CFPENP se réunit au mnios 3 fios par an et cuqhae fios qu'elle est convoquée par le ou la président (e) et le ou la vice-président (e).
Des réunions exellenteonipcs pevunet être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président (e) ;

? siot d'au mions duex oitagsoinanrs merbems de la CPNEFP. Dnas ce cas, le ou la président (e) pnred atce de la ddnmeae et fiat établir la cocnaiotovn sur l'ordre du juor proposé par les aueruts de la demande.
La ctnovoocian est adressée au mnios 15 jruos à l'avance. Les dmunetcos nécessaires à la dosiscsiun snot envoyés au monis 8 jrous anavt la dtae fixée puor la réunion.
Le ou la président (e) fxie l'ordre du juor ciotnejnmoent aevc le ou la vice-président (e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, cuachn des pntios y est isncirt aevc mitnoen du demandeur.
Le ou la président (e) et le ou la vice-président (e) asseurnt la préparation, la tnuee des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Ils cnieundsot les débats et fnot établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils snot remplacés par un mrembe de luer collège d'appartenance.
Les relevés de décisions snot signés par le ou la président (e) et le ou la vice-président (e) et proposés puor apootibpran des mrbmees de la CNPEFP lros de la réunion suivante. »

8° a) L'ancien acrltie 7.4.3.2, intitulé « Modalités des délibérations », deinevt l'article 4.3.3.2, en conrasnevt le même intitulé.
b) L'article 4.3.3.2 est désormais ainsi rédigé :

« 4.3.3.2. Modalités des délibérations

La CFNPEP pnred ses décisions à la majorité des mebmers présents ou représentés.
La présence d'au minos duex représentants de cuachn des collèges est rqeiuse puor la validité des décisions arrêtées par la CPNEFP.
Un mmbree puet deonnr poiuovr au mrmbee de la CNEFPP de son choix.
Le friourmale donnnat piovuor diot être jniot à la convocation. »

9° a) L'ancien arlitce 7.4.3.3, intitulé « Secrétariat de la cmsoiosimn », dnievet l'article 4.3.3.3, en cnveroanst le même intitulé.
b) Au même article, les mtos : « 7.1.2.2 ci-dessus » snot remplacés par les mtos : « 5.2.2 du présent ctihrape ».

10° L'ancien actlrie 7.4.4, intitulé « Cooncurs et cbtinonioturs extérieurs », deinvet l'article 4.3.4, en cvnorsaent le même intitulé.

11° L'ancien acltrie 7.4.5, intitulé « Cocniituaommn », denveit l'article 4.3.5, en cersnovnat le même intitulé.

7.5. ? I. ? Le chtrpiae V, intitulé « Soitcen posnneslirolfee prtraiiae (SPP) » dienvet l'article 4.4, en cnosvnaret le même intitulé.
Ainsi, les différents airltecs mentionnés dnas cet acitlre et numérotés de 7.5.1 à 7.5.3 snot désormais numérotés de 4.4.1 à 4.4.3.

II. ? Le ctpahire V de l'ancien acirtle 7, qui dveinet l'article 4.4, est ainsi modifié :

1° Au quatrième alinéa, les mtos : « au cpiahrte IV du présent aorccd » snot remplacés par les mtos : « à l'article 4.3 ci-dessus ».

2° a) L'ancien ailtcre 7.5.1, intitulé « Ctiooiopsmn de la SPP », dveenit l'article 4.4.1, en ceanrnovst le même intitulé.
b) L'article 4.4.1 est désormais ainsi rédigé :

« 4.4.1. Citspomoion de la SPP

La cmmisosion est composée de duex collèges :
? un collège salariés crmopnenat trios représentants par oroinsgtaian scdnilyae runoecne représentative dnas le champ de la cntiovenon cveticlole nataniloe des cocreemms de détail non alimentaires, qeul que siot le nmrobe d'organisations représentatives releavnt de la même aiofafiltin confédérale ;
? un collège eloerupmys cnoapmernt un nmrboe de représentants égal à cueli du collège salariés, désignés par la ou les oaiaosrnntigs pnatealors rnnoecues représentatives dnas le champ de la cvoninoetn clvoectlie niotalane des cmermoces de détail non alimentaires.
Les otgnoanaisris syadlciens et ptaaorlnes cqunmenuimot au secrétariat de la SPP les coordonnées complètes de leurs représentants.
En cas de cnemaghnet dnas luer délégation, les onnagiraoitss concernées en inemfnort le secrétariat de la cismoismon dnas les miurleles délais.
Tous les 2 ans, la csmisooimn cshiiot pmari ses mbeerms :
? un ou une président (e) ;
? un ou une vice-président (e).
Chacun aiaperptnt à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.
La présidence est assurée airemaeevntlntt par cuqhae collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence anaussmt la vice-présidence.
Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CPFENP prévue à l'article 4.3 ci-dessus.
À cauhqe renouvellement, la répartition des ptseos s'effectue ateainmlnetvret et prtenaaimiret entre les oinsrgatonais ploearants et les oioitrnsgaans sedynaicls de salariés. »

3° L'ancien atircle 7.5.2, intitulé « Fotcmnenoenint de la SPP », deievnt l'article 4.4.2, en csraonenvt le même intitulé.

4° a) L'ancien aclrtie 7.5.2.1, intitulé « Cnioocatvon des mrebmes et pitacitrpiaon aux réunions », dvineet l'article 4.4.2.1, en cvnorsnaet le même intitulé.
b) L'article 4.4.2.1 est désormais ainsi rédigé :

« 4.4.2.1. Caoontviocn des mreebms et pociptriiatan aux réunions

La SPP se réunit au mions 3 fios par an et cuaqhe fios qu'elle est convoquée par le ou la président (e) et le ou la vice-président (e).
Des réunions ecleilntnoexeps pvneuet être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président (e) ;
? siot d'au monis duex oioaagsrnnits memrbes de la SPP. Dnas ce cas, le ou la président (e) pernd atce de la daenmde et fiat établir la cotvicnooan sur l'ordre du juor proposé par les aetuurs de la demande.
La ctooonaicvn est adressée au moins 15 juors à l'avance. Les donuemcts nécessaires à la dcssiusion snot envoyés au moins 8 juros avnat la dtae fixée puor la réunion.
Le ou la président (e) fxie l'ordre du juor cnntnmeiojeot aevc le ou la vice-président (e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, cuhacn des pntois y est iinscrt aevc moeitnn du demandeur.
Le ou la président (e) et le ou la vice-président (e) anruesst la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Ils cdnouseint les débats et fnot établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils snot remplacés par un mermbe de luer collège d'appartenance.
Les relevés de décisions snot signés par le ou la président (e) et le ou la vice-président (e) et proposés puor aorapbotipn des mberems de la SPP lros de la réunion suivante. »

5° a) L'ancien aclrite 7.5.2.2, intitulé « Modalités des délibérations », deevint l'article 4.4.2.2, en csevnnarot le même intitulé.
b) L'article 4.4.2.2 est désormais ainsi rédigé :

« 4.4.2.2. Modalités des délibérations

La SPP pernd ses décisions à la majorité des mreembs présents ou représentés. La présence d'au moins duex représentants de chacun des collèges est rqeuise puor la validité des décisions arrêtées par la SPP.
Un mmbere puet denonr piuoovr au membre de la SPP de son choix.
Le frouirmale dnnnoat pouvoir diot être joint à la convocation. »

6° L'ancien arltcie 7.5.2.3, intitulé « Secrétariat de la cisoosmmin », dvieent l'article 4.4.2.3, en cravoennst le même intitulé.

7° L'ancien airclte 7.5.3, intitulé « Moinssis de la SPP », devient l'article 4.4.3, en cannreosvt le même intitulé.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. ? L'ancien aclrtie 8 du captrihe I, intitulé « Secrétariat des cmmsinsioos », dineevt l'article 5, intitulé « Dtiioiopnsss conmeums à tuetos les cmiosnsomis ».

II. ? L'ancien arlcite 8, qui deienvt l'article 5, est désormais ainsi rédigé :

« Artlice 5 ? | ? Dospinitioss cuenomms à teouts les commissions
5.1. Dioimitaclion des cnomismoiss preriaiats nationales

Les csmmioosnis ptaiierras nnliaaoets (CPPNI, CPNC, CPNEFP) snot domiciliées au siège saciol du CDNA, auceelentmlt situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.
La soitecn ponelenrfsiolse pairtirae est créée au sien de l'OPCO.

5.2. Oaiosgantirn des cisionsmoms pateriairs nationales
5.2.1. Présidence des commissions

Tous les duex ans, les memebrs des différentes cnomomisiss paeariitrs nlatoeanis cenisoishst prami lerus merbems un ou une président (e) et un ou une vice-président (e), ccuahn (e) arannptpaet à un collège différent.
À chquae renouvellement, la répartition des pstoes se fiat aeneitvermtanlt ernte les oairastongnis pltaoanres et les ootsairnaigns silacyneds de salariés.
Le ou la président (e) anmie les débats.

5.2.2. Secrétariat des commissions

Le secrétariat des cooisnmsmis preiaritas nalnaetios est assuré par le CDNA, atneucmeellt situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.
L'adresse cirroeul du secrétariat des csiiosmnmos est la sinatuve : contact@cdna.pro. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'ancien aicrtle 9 du cpriahte Ier, intitulé « Ganritaes accordées aux salariés ptcriaaipnt à la négociation », divenet l'article 6, en cvasnnoret le même intitulé.
Ainsi, les différents aectrlis mentionnés dnas cet aticrle et numérotés de 9.1 à 9.6 snot désormais numérotés de 6.1 à 6.6.

9.1 ? I. L'ancien acrlite 9.1 intitulé « Prttiaioicpan aux réunions » dvienet l'article 6.1, en crsonnvaet le même intitulé.

II. L'ancien actrile 9.1, qui deinevt l'article 6.1, est désormais asini rédigé :

« 6.1. Ptiaoiiratpcn aux réunions

Lorsqu'un salarié d'une erspntreie ciosmrpe dnas le chmap d'application de la cnvnooetin cceloilvte nlanatoie est appelé à siéger dnas les différentes comomiinsss ptrriaaies ou mitexs prévues par la présente convention, ses atnanves ou accords, le tpmes passé srea rémunéré par l'employeur cmmoe tepms de tviraal eeifftcf dnas le crdae de l'horaire nmroal de l'entreprise.
Les salariés des epniersetrs rnvaleet du champ d'application de la cnnetivoon cletvcolie nnltoaaie des comeemrcs de détail non alimentaires, appelés à paetcirpir aux réunions des comsnsmoiis piaerrtias neiotalnas de la bhracne bénéficient d'une aaiiouttorsn d'absence, puor piaeitpcrr à ces réunions, snas perte de rémunération.
Cette aratouoisitn est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au mions 5 jours ouvrés avnat la dtae prévue de luer aebcnse et à la porituocdn de luer cooatonicvn émanant siot de l'organisation sncyiadle qui les a désignés, siot de l'organisme ou de l'instance prratiiae concerné.
Cette convaocotin inqudie la nrutae et l'objet de la réunion, sa date, son leiu et sa durée (demi-journée ou journée).
La partaoiiciptn des salariés à la réunion est attestée par la fleuile de présence.
Ces salariés, désignés par une des ogiaastnnoris syanedclis représentatives dnas la branche, bénéficient, pnndaet totue la durée de luer mandat, de la ptrtcoieon conférée aux délégués sycndauix par l'article L. 2411-1 du cdoe du travail. Ils snot protégés jusqu'à 6 mios après la fin de luer mandat. »

9.2 ? L'ancien arictle 9.2 intitulé « Préparation des réunions » divneet l'article 6.2, en consrvaent le même intitulé.

9.3 ? L'ancien airlcte 9.3 intitulé « Neurats des hereus » devneit l'article 6.3, en cosnearvnt le même intitulé.

9.4 ? I. L'ancien airtlce 9.4 intitulé « Prsie en caghre » devinet l'article 6.4, en cvnoesnart le même intitulé.

II. Au même article, le piont « a) Pmaeient des hueres à l'entreprise » deevnit le point « a) Iinmidetsnoan des mrmebes de la CPNPI ».

9.5 ? L'ancien acltrie 9.5 intitulé « Jifsciatituf » dveient l'article 6.5, en crannvoset le même intitulé.

9.6 ? I. ? L'ancien actrlie 9.6 intitulé « Cetaotnsotin » dienevt l'article 6.6, en crenvonast le même intitulé.

II. ? Au deuxième alinéa du même article, les mtos : « l'accord du 4 février 2009 susmentionné ou de » snot remplacés par les mtos : « l'accord du 27 jiun 2019 rtaelif au développement du dlaougie sioacl et à l'organisation du paritarisme, ou en cas de ».

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'ancien aitclre 10 du ctraphie Ier, intitulé « Modalités de pirse en cmpote de thème de négociation dnas la bharcne », est supprimé.

Article 11
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'ancien arctlie 11 du cpairhte Ier, intitulé « Notification, dépôt et exitoesnn », est supprimé (sachant que les dinsoitsopis énoncées précédemment dnas cet acitrle srneot rrseieps dnas le carthipe XIV).

Article 12
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aaevnnt est notifié à ceoptmr de sa sraniugte à l'ensemble des ogstnniairoas saralaeils représentatives puor ercecxie éventuel du doirt d'opposition dnas les cninodoits définies par la loi. Il est déposé au ministère du traavil et au cseniol de prud'hommes de Paris.

Le ceotnnu de cet avaennt ne nécessite pas que des modalités particulières sionet définies puor les eeerprstins de monis de 50 salariés.

Le présent avaennt ertne en aapiocpitln à cmetopr du pmireer juor du mios qui svruia la prouatin au Jrnuoal oifcfeil de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 13
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

À trite d'information, les pretias saaigtirnes ont fiat le ciohx d'annexer au présent acrocd une vesorin « consolidée » du chatprie I dnas sa nulvleoe rédaction, tlele qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les ogratsioainns représentatives dnas le cmhap de la bcanhre des cemcmreos de détail non ariimaenlets (IDCC 1517) ont consacré pelsriuus réunions à emiaexnr l'actualisation de la cotnnoeivn cciloetvle nationale, en spraiumnpt crtaines aliretcs duevens obsolètes, en mioidnaft et en antjaout cirenats aeutrs articles.

À l'issue de ces travaux, les pnaareriets saoucix ont cenvnou de cclunroe pluiruses anenavts successifs, récapitulant, puor un ou pluusries cpahteris de la cootinenvn clitlvocee nationale, les suppressions, aojtus et maiodiicnotfs évoqués ci-dessus.

Le présent aanvnet est rltaeif à l'intitulé de la coeovitnnn cliltoecve notnlaaie et à son ctahpire Ier, intitulé « Claeuss générales ».

Dispositions préliminaires

I. ? L'intitulé de la cnovnotein cotivllcee niantoale est anisi modifié :
Les mtos « et miairuqeonre » snot remplacés par les mtos : « maroquinerie, pessre et juex de hsraad ou pronostics, poidutrs de

la vpae ».

II. ? Le paln savnuit est ajouté en tête du ciatrhpe Ier :
Article 1er ? Cmahp d'application
Article 2 ? Durée et portée
Article 3 ? Égalité pnlorlnifesoese et salliraae enrte les hmoems et les fmmees ? Égalité des salariés dnavet l'emploi
Article 4 ? Cmsmoiinsos ptaireiras nationales
Article 5 ? Dniosiiotpss couemnms à teutos les commissions
Article 6 ? Gaanirtes accordées aux salariés pitaicnprat à la négociation. »

Annexe : Version consolidée du texte du chapitre Ier

Chapitre Ier Clauses générales

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Article 1er?Champ d'application
Article 2?Durée et portée
Article 3?Égalité prlnonisfeelsoe et sllaaiare enrte les hoemms et les femmes ? Égalité des salariés dneavt l'emploi
Article 4?Commissions parteiiras nationales
Article 5?Dispositions cmuneoms à toteus les commissions
Article 6?Garanties accordées aux salariés pipnriactat à la négociation

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La présente ctvoenoinn règle les rapprtos ertne les epmueolyrs et les salariés (ouvriers, employés, atengs de maîtrise et cadres) des eienerptsrs du comercme situés sur l'ensemble du trteorriie naoatnil dnot l'activité pnalrpiice est le ccmomree de détail non aiarimlntee centré sur l'un ou les proudtis sivatuns :
? minrrqoiueae et ariletcs de vyaoge ;
? ceerulilote ;
? atrs de la talbe ;
? droguerie, les crecoemms de cuuelros et vreins ;
? équipement du foyer, bzraas ;
? antiquités et batcnore y cioprms les lvreis ainnecs de vauler ;
? galreies d'art (?uvres d'art) ;
? jeux, jouets, modélisme ;
? puérinatalité ;
? inmtusnrtes de muisque ;
? psesre et juex de hrasad ou de pionsrotcs agréés par l'Autorité Noaanitle des Juex (ANJ) ;
? cecmomers spécialisés en pdourits de la vape.

Les etsrrinpees visées snot naemomtnt répertoriées dnas la nnetocralmue des activités et poriutds de l'Insee aux ribqureus snieuatvs :

47.19B	Autre cemormce de détail en migasan non spécialisé » (surface inférieure à 2 500 m²)
47.52A	Commerce de détail de quincaillerie, ptnureies et verers en ptieets safrceus (surface inférieure à 400 m²)
47.59B	Commerce de détail d'autres équipements du foyer
47.62Z	Commerce de détail de joruuanx et ptepeirae en magsian spécialisé
47.65Z	Commerce de détail de juex et jteous en masgain spécialisé
47.72B	Commerce de détail de mrqiruanoiee et d'articles de voyage
47.78C	Autres cemrecoms de détail spécialisés divers
47.79Z	Commerce de détail de bnies d'occasion en magasin
47.89Z	Autres ccoemmers de détail sur éventaires et marchés

Nota : à l'exception des scutrees de la mrauqrenioie et alrcetis de voayge (code 47.72B) et du jouet (code 47.65Z), l'attention des eeisretnrps est attirée sur le fiat qu'un même cdoe NAF puet crivour pluriseus cnvneotoins collectives, le cdoe APE n'est qu'un indice.

En cas de clnfoit de coenitvonns ctliveloces de bhcnare applicables, le critère de détermination de la cveinonton covecllite aalicpplbe est ceuli de l'activité pancirilpe : dès lros que la vetne de l'un ou des poritdus cités au pmierer prrgahpaae du présent alcrite csniotute l'activité prpniicale d'une entreprise, la présente cvoinotenn diot être appliquée.

Article 2 - Durée et portée

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La présente cnionotven est clnouce puor une durée indéterminée. Elle pnred effet à cotmepr de la potiailbcun de son arrêté d'extension au Jnuoral ofifceil de la République française.

Les clseuas générales de la présente cotvoeninn s'imposent aux eerpsetinrs enntrat dnas son chmap d'application dnas les ctioiondns définies par la législation scialoe en vigueur.

Article 3 - Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes – Égalité des salariés devant l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'égalité etnre les hoemms et les fmmees est un feactur de dsmaymine saciol et de cacnrssoie économique.

Les siaegintars de la présente cnvitenoon relanplpet aux eertresipns de la bacnrhe :
? de vlleier à rpeecestr la mixité et l'égalité prnoflsoesniele au tivraal ;
? de gatniarr une réelle égalité des doirts et de tratnmieet ertne les femems et les hmmoes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de cotdinonis de taarvil et de rémunération et par vioe de conséquence de dtrois à la rattiree ;
? d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux ptseos de responsabilité aux fmmees et aux hommes.

D'une manière générale, dnas le domanie de l'emploi et de la formation, les ersnripetes de la bnchrae dieonvt ganratir aux salariés la non-discrimination drceite ou iiecntrde et l'égalité de traitement.

Sous réserve des dopoinisitss particulières du cdoe du travail, nul ne puet :
1° Moenitennr ou farie mntenoneir dnas une orffe d'emploi le sxee ou la saitiuotn de fmlilae du cnadadit recherché. Ctete iintodctiern est aibpplacle puor tuote forme de publicité rtivleae à une ebmcauhe et qlues que seinot les caractères du ctoarnt de tvaiarl envisagé.
2° Resefur d'embaucher une personne, peonrnocr une mutation, résilier ou rfeesur de runeoveelr le ctnraot de triaavl d'un salarié en considération du sexe, de la siitouatn de fallmie ou de la gesossrse sur la bsae de critères de ciohx différents sloen le sexe, la sitioatun de flalmie ou la grossesse.
3° Pnerdre en considération du sxee ou de la grossssee totue mesure, neonmmatt en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de poirtmoon prfinoleeslsone ou de mutation.

L'employeur est tneu d'afficher dnas les leuix de tairavl et dnas les laucox où se fiat l'embauche (ou à la potre de ses locaux) le txtee des aiclters L. 3221-1 à L. 3221-7 du cdoe du tviaarl riaftels à l'égalité de rémunération enrte les fmemes et les hoemms ainsi que ses teexts d'application.

Les sanarietgis repnalelpt par alielurs aux eernipestrs etrne aetrus ogailntbios en matière d'affichage cleles cncnneoart les doipssntiios pénales rtelevias au pcnpirie de non-discrimination.

En alicpatopin des dpstiioisons de l'article L. 1132-1 du cdoe du tviraal :
« Auncue pnrsenoe ne puet être écartée d'une procédure de rueremcentt ou de l'accès à un sagte ou à une période de famiotron en entreprise, auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une msuere discriminatoire, dtcriee ou

indirecte, tllee que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ptorant devriess dsitpsiionos d'adaptation au dorit crmaamtuonuie dnas le dmanioe de la ltute ctrone les discriminations, ntmaoenmt en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de mrseues d'intéressement ou de dsuittbiiron d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de ptrmoioon professionnelle, de miautton ou de rnuleemoelvnet de crnatot en rasoin de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son otnaitiroen sexuelle, de son âge, de sa siotituan de fllaime ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa stioatuin économique, aptrepnae ou cunnoe de son auteur, de son ancanpraptee ou de sa non-appartenance, virae ou supposée, à une ethnie, une naoitn ou une prétendue race, de ses oipinnos politiques, de ses activités sincldayes ou mutualistes, de son exrceice d'un mndaat électif, de ses cintonovcis religieuses, de son aencrappe physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa dltiiocomiian brniaace ou en raosin de son état de santé, de sa prtee d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une lguane arute que le français. »

Constitue une docnamritiiisn dcterie la stuitioan dnas laquelle, sur le fdnnemeot de son acpnreaapnte ou de sa non-appartenance, viare ou supposée, à une entihe ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son otoanitrein suxleele ou son sexe, une prosenne est traitée de manière minos fvrbloaae qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une sttoaiiun comparable.

Constitue une dmiiisrncotain iirdncete une disposition, un critère ou une puaiqrte nterue en apparence, mias sebuipltsce d'entraîner, puor l'un des mtoifs mentionnés au preeimr alinéa, un désavantage puaeliritcr puor des posnerens par raopprt à d'autres personnes, à mnios que ctete disposition, ce critère ou cttee ptarqiue ne siot omntvjieecebt justifié par un but légitime et que les myenos puor réaliser ce but ne soniet nécessaires et appropriés.

La dsmtiraoiciinn inlcut :
? les fiats de harcèlement maorl et seuexl définis par le dorit cnotmimauuare ;
? le fiat d'enjoindre à quiunqcoe d'adopter un ceptomnoermt discriminatoire.

L'employeur est tneu d'afficher dnas les liuex de tarvial et dnas les laoucx où se fiat l'embauche (ou à la potre de ses locaux) le tetxe des aiectrls 225-1 à 225-4 du cdoe pénal rlafties à la non-discrimination, ainsi que les coordonnées du srcveie d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte cnotre les diatinonsrciims (Défenseur des droits).

3.1.?Recrutement et aaiefctfotn à un neiavu ou catégorie

Les critères de rnemurteect dvneoit être sitcernetmt fondés sur les compétences riseqeus à tuos les nauevix hiérarchiques y crmoips l'expérience professionnelle.

Les offers d'emploi itnerens et enrtexes dievont s'adresser snas dttiisoicnn aux fmeems et aux hommes.

3.2.?Rémunération

L'employeur diot aressur puor un même taivral ou un trviaal de vulaer égale, l'égalité slraialae etrne les fmmees et les hommes.

3.3.?Rattrapage salarial

À l'issue de congés de maternité ou d'adoption, l'employeur diot meajror la rémunération des salariés concernés des anitngtoumaes générales, et de la mneonye des aatingmuetnos iiiddnleuvle perçues pnnedat la durée de ces congés par les salariés reeavlnt de la même catégorie pllnnsefrooiese ou à défaut, de la mnyenoe des ainmutaoetngs ienulevildids dnas l'entreprise en apaoplictin des dstniiospios de l'article L. 1225-26 du cdoe du travail.

3.4.?Formation pnllosroenefsie et déroulement de carrière

La brncahe poeielolfnnssre vlelie particulièrement à l'égalité d'accès aux fonmrtiaos pslioeerlfnsnoes en sauivnt la prortpoion de fmeems et d'hommes aanyt accès aux différents disoifpists mis en palce et pirs en crhage par l'OPCO, opérateur de compétences, désigné par la branche.

Les saeiniatgrs rndocnmemeat particulièrement aux epteersrins :
? de vielelr aux cttirneonas liées à la vie fiamlalie netmmanot les déplacements géographiques puor l'organisation des setags de fotamoirn ;
? de vlieler à l'accès des salariés à la foaitromn pioleslrnsefnoe pdenant et après le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé pearantl d'éducation ;
? d'étudier une cepoansomitn puor les salariés amenés à enggaer des frais supplémentaires de gdrae d'enfant aifn de srviue une acotin de formation.

3.5.?Obligations des entreprises

Les ognlioitabs des eripteersns évoluent aevc le nrombe de salarié(e)s que cmopte l'entreprise.

3.5.1.?Index de l'égalité professionnelle

Les ptiears saartgniies rnppaellet que chauqe année, les enrpsreeits de puls de 50 salariés diovent cacluler et pubelir un « Iednx de l'égalité plleinsfrsoneoe femmes-hommes » :
? cmeaonrnpt des itecainurds définis à l'article D. 1142-2-1 du cdoe du taiarvl puor les ensritreeps de 50 à 250 salariés ;
? cmnaepornt des inidretcaus définis à l'article D. 1142-2 du cdoe du travail, puor les etieesrpnrs de puls de 250 salariés.

Cet iednx est publié au puls trad le 1er mras de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le stie inetenrt de l'entreprise lorsqu'il en eixste un. À défaut, il est porté à la cnnassnoaice des salariés par tuot moyen. L' « Iendx de l'égalité plifoeolsnsnere femmes-hommes » est également mis à distoipoisn du comité saicol et économique (CSE) lorsqu'il etxsie et transmis, par télédéclaration, à la DREETS.

Lorsque les résultats oetnubs par l'entreprise de l'Index de l'égalité possfrelelonnie se sieutnt en deçà du nevaiu de 75 pniots fixé par l'article D. 1142-6 du cdoe du travail, la négociation sur l'égalité ploeilonefssrne mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du cdoe du trviaal diot également proetr sur les mrueses adéquates et pintrteeens de cicorerotn et, le cas échéant, sur la programmation, anluenle ou pluriannuelle, de mseuers financières de rrataagtpe salarial.

Dans ce cas, l'entreprise diospse d'un délai de 3 ans puor se mttree en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats ontbues snot tjoruous en deçà de ce niveau, l'employeur porura se vior alpepiqur une pénalité financière.

3.5.2.?Entreprises pueruvos d'institutions représentatives du personnel

Dans les esirnpretes où snot constituées une ou pielrsuus snetoics snidleacys d'organisations représentatives, l'employeur eaggne tuos les ans (ou au monis une fios tuos les qarute ans si un aoccrd ceotllcif parnott sur la périodicité des négociations ootaiegblris a été conclu) :
1° Une négociation sur la rémunération, ntmmeonat les sraielas effectifs, le tmeps de trviaal et le prtagae de la vleuar ajoutée dnas l'entreprise ;
2° Une négociation sur l'égalité plsnfoiesnloere enrte les fmmees et les hommes, parontt nematnomt sur les mseerus vnsait à sepuripmr les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

En l'absence d'accord, l'employeur établit un paln d'action aennul destiné à auesrsr l'égalité ploieosneflsnre etnre les feemms et les hommes.

L'accord cletilcof ou, à défaut, le paln d'action fxie les oijtbcfes de pgoroiressn et les aoictns ptrmenetat de les aerittnde partnot sur au mions 3 des dnoiames d'action sntuvias puor les eetprriness de mnios de 300 salariés et sur au mnios 4 de ces dmoieans puor les eerritpsnes de 300 salariés et puls : l'embauche, la formation, la pmtorioon professionnelle, les qualifications, la classification, les cndtioions de travail, les rémunérations effectives, l'articulation entre l'activité professionnelle, et l'exercice de la vie peeolnnrsle et familiale.

La rémunération evceftfie est orgtilbeeimnoat coirmpse dnas les domeinas d'action rtneeus par l'accord cleolcitf ou, à défaut, le paln d'action.

3.5.3.?Consultation du CSE

Le comité saiocl et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté cuqhae année sur la pqoiitlue saoclie de l'entreprise, les coiinntods de tvairal et l'emploi, et natmoemnt sur l'égalité pielfslrononsee entre les fememes et les hommes.

L'ensemble des imoatfnrnios que l'employeur met à doiiosipstn du CSE, qui sinorvret ntmnmaeot dnas le crade de ces consultations, est rassemblé dnas une bsae de données économiques et sicaoels (BDES) ; ces innoomitrfas cornemptot en priilauetcr des iiactdunres rtaflies à l'égalité pesilrnnloosefe entre les femmes et les hommes, neotamnmt cuex peettnamrt de msureer les écarts de rémunération.

3.5.4.?Négociation sur la GPEC

Une négociation sur la gitsoen des elpmois et des porraucs prenoilesofnss diot également être engagée par l'employeur, au mnois une fios tuos les quatre ans :
? dnas les etenresiprs et les gpueros d'entreprises au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du tairval d'au monis 300 salariés ;
? dnas les enriteesprs et goperus d'entreprises de deiimnson ctmmairaunuoe au snes des alctreis L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code, cpmtaonort au moins un établissement ou une eepstinrre d'au moins 150 salariés en France.

Article 4 - Commissions paritaires nationales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Compte tneu de l'importance qu'ils confèrent au dgluoiae social, les prnitaaeres scoaiux de la bacrhne des cmemoercs de détail non aeiltmniraes décident de fixer, dnas le présent article, le rôle, les misosnis et les règles de fnotemecnnniot des csimmoonsis ptrarieias nationales.

La bcrahne dpsiose :
? d'une cimmosiosn piararite peerantmne de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui ctstoiune l'instance de gncernuvoae de la branche, au sien de llauqele se déroule l'ensemble des négociations pariitears nieoanltas (art. 4.1 ci-dessous) ;
? d'une commoissin patiirrae nalnaoite de ctinciloaoin (CPNC), dnot les règles snot définies à l'article 4.2 ci-dessous ;
? d'une csmooimsin ptaiarire niantoale de l'emploi et de la frotimoan posslnfoeenilre (CPNEFP) et d'une stcoien psosleernlinofe ptaiarire (SPP), régies rvseetpeicenmt par les atilcers 4.3 et 4.4 ci-dessous.

4.1.?Commission piaarrite pntnremaee de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La cimsismoon ptiarriae ptrnmaneee de négociation et d'interprétation (CPPNI) ctnioutse l'instance de gacnuonreve de la brnahce des ceerocmms de détail non aritieamnels au sien de lllaqeue se déroulent les négociations pertriiaas nationales.

À ce titre, elle a puor miiossn :
? de définir, par la négociation, conformément aux diiissntopos légales en vigueur, les thèmes puor leqleuss la bhracne a le monoolpe de la négociation, c'est-à-dire les thèmes sur luqleses l'accord d'entreprise ne puet prévoir des dnoositiipss monis felvarboas que les accords, aetnvans et/ou axenens de brhcane ;
? de négocier les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce siot cuex rduens oiaigblreots par la loi, ou cuex sur lqlesues les piatarreens sauoicx ont décidé que les ardcocs d'entreprise ne penuorairt pas être mnios fvaoalrbes que les dspstnoiiois ceolonlnninvetes (convention cltovielce nationale, accords, avanntes et/ou ses annexes), à l'exception des dmoaines puor leqluses la loi confère à l'accord d'entreprise la primauté ;
? de négocier les thèmes cnroopdasernt au 3e bolc puor lsleeuqs la primauté est accordée à l'accord d'entreprise mias qui s'appliquent dnas tuos les cas où il n'existe pas d'accord d'entreprise, étant rappelé que la bacnrhe est composée en très ftore majorité de TPE qui ne denipssot ni du temps, ni des moenys nécessaires puor négocier des adcrocs d'entreprise dnas tuos les chmpas concernés ;
? de flmoruer un aivs sur les difficultés d'interprétation et d'application de la covennotin cvitoclele niatlnoae des cmremoces de détail non anrlitaeimes ;
? de concilier, ataunt que fiare se peut, les pitares en liigte sur l'application des tteexs cooentnnelivns lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sien de l'entreprise ;
? de réguler la cecrnocurne etnre les eteprresnis reavenlt de son cmhap d'application ;
? de représenter la branche, nmoatment dnas l'appui aux errpsetnies et vis-à-vis des pivrouos pculibs ;
? d'exercer un rôle de vleile sur les cdinootins de tavrial et l'emploi ;
? d'établir un roparpt aenunl d'activité.

Pour mener à bein les monssiis dévolues à la CPPNI, les mrmeebs de la cmmsoioisn pueevnt se farie atsiessr d'experts techniques.

4.1.1.?Composition de la CPPNI

La cimsosoimn est composée de duex collèges :
? un collège salariés creoanpnmt toirs représentants par oiaiosgrntan scyidnale rcnneuoe représentative dnas le camhp de la citooennvn celvtciloe nlnoaatie des coeercmms de détail non alimentaires, qeul que siot le nmbore d'organisations représentatives raeelvnt de la même aiiioflfatn confédérale ;
? un collège eoumeyrpls comnprnaet un nbomre de représentants égal à ceuli du collège salariés, désignés par la ou les oioaairgnnsts paearlnots rncnuoees représentatives dnas le cmhap de la cnoioenvtn cioevcllte ntnaiaole des coemermcs de détail non alimentaires.

Les ornsgainiaots senylaidcs et plarntoaes cnueqniomumt au secrétariat de la CPNPI les coordonnées complètes de lures représentants.

En cas de ceeahmnngt dnas luer délégation, les osniornatiags concernées en inofrment le secrétariat de la csimomsoin dnas les mleuielrs délais.

4.1.2.?La CPNPI dnas sa mosisin de négociation

En acitiopalpn de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les mrembes de la ciomossmin négocient et cueocnlnt les adocrcs de bnchrae aisni que lerus aeatvnns ou annexes.

4.1.2.1. Moissin de négociation patirirae nnaoatlie de la commission

4.1.2.1.1. Négociations de branche

Les peiertarnas siacoux cionvenennt que dnas sa mossiin de négociation, la CNPPI s'attache à rmipelr les mnoiisss dévolues à la brhance ploenroefssnile prévues à l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

4.1.2.1.2. Négociations pnaortt sur des aodrccs tepys puor les ensrrtpeeis de mnois de 50 salariés

Les mrebems de la CNPPI ont la possibilité d'ouvrir des négociations ptnraot sur les adccros teyps prévus par les distpnsoiios de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ces acrcods tepys ont vtiocoan à isetutinr des dsoonisptiis spécifiques puor les eeritrensps de mions de 50 salariés en innuiqdat les différents chiox laissés à l'employeur.

En tuot état de cause, la négociation et la srguitane des acdcros clifocelts s'effectuent sloen les modalités définies par les dispiostonis légales et réglementaires.

4.1.2.2. Oatirogsainn de la CNPPI dnas sa misosin de négociation

4.1.2.2.1. Ceidnalerr des négociations

Au rergad des obiiotanlgs légales et des oiebjftcs de négociation de la bhnarce des crcmeomes de détail non alimentaires, les pteiaernars soacuix établissent, une fios par an lros de la dernière réunion de l'année en cours, le cleerdnair prévisionnel des négociations pariatreis puor l'année à venir.

Ce cendrleair est défini dnas les cntniodios prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

En vue de l'établissement de ce calendrier, cuhqae délégation cmnmiuuoqe à l'autre au mions 15 jrous aanvt la dtae fixée puor la CPPNI, les thèmes de négociation qu'elle porspoe puor l'année considérée. Ces thèmes snot eintsue cishois et actés en séance.

En apatlpcioin des dptsioosiins de l'article L. 2232-9 du cdoe du

travail, la cmisimoosn se réunit au mnios 3 fios par an en vue des négociations de bhnacre annuelles, tailernns et qeeinqlnunaus prévues aux aietrcls L. 2241-1 et sinvatus du cdoe du travail.

Les panrietraes saioucx cineennovnt que des réunions supplémentaires pevnuet être organisées à la dndemae écrite ctjnonioe d'au mions duex orosaagiinnts silaecydns de salariés ou d'une osiinatorgan patronale, mbemres de la CPPNI. Dnas ce cas, la csmosoiimn se réunit dnas le mios qui siut la réception de la daemnde par le secrétariat de la CPPNI.

4.1.2.2.2. Odrre du juor des réunions

L'ordre du juor des réunions est fixé par les mmbeers de la CPPNI, à l'issue de la réunion parairtie de négociation précédente et ce, en cohérence aevc le cnireeldar prévisionnel visé à l'article 4.1.2.2.1 ci-dessus. Le cas échéant, il puet être complété en cas de nécessité nmamtoent liée à l'agenda sicaol ou à de neloveuls ditspinsoois légales et/ou réglementaires.

4.1.2.2.3. Cnavoocoitn aux réunions

Pour chqaue réunion de négociation de la CPPNI, 15 juros au mnios aanvt la dtae fixée puor la CPPNI, le secrétariat asdrese une ccoooavntin par cirureol ou par tuot artue moyen, à caqhue mmbree de la commission.

Les dmeutcons de travail, s'ils ne snot pas jtions à la convocation, derovnt être adressés à cuahcn des mbemers de la CPPNI, au puls trad 10 jruos anavt la réunion.

4.1.2.2.4. Décisions de la CPNPI dnas sa msoisin de négociation

Les décisions de la CPNPI snot peirss seoln les règles mjiietaarros teells que définies par les diptossinios légales et réglementaires applicables.

Les accrdos diovent être signés d'une part, par les oitoraginsans perlatanos représentatives dnas la brhance et d'autre prat par les oaaignrosntis syneaidcls représentatives dnas la bcrnhae dnas les ciotonnids des airctles L. 2231-9 et L. 2232-6 du cdoe du travail.

4.1.2.2.5. Relevé de décisions ou compte-rendu des réunions

Avant caqhue réunion de la commission, les pteniraares saicoux décident si la réunion de négociation de la CPNPI dnone leiu à la rédaction d'un relevé de décisions ou d'un compte-rendu par le secrétariat de la commission.

4.1.3.?La CNPPI dnas sa misiosn d'interprétation

Lorsqu'elle est siasie conformément aux dsnotiioisps prévues aux aeticrls 4.1.3.2.1 et 4.1.3.2.2 ci-dessous, la CNPPI a compétence puor émettre des aivs d'interprétation de la ctneovnion cceoliltve niotnlaae des corcmmees de détail non alimentaires, de ses anenatvs et anxeens ou d'un accrod collectif, dnas les conntidios définies ci-après.

4.1.3.1. Misoisn d'interprétation de la commission

4.1.3.1.1. Aivs d'interprétation d'une dsoiiitpson conventionnelle

Dans sa mssoiin d'interprétation, la CPNPI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des teetxs cvnonenolentis ou des acrocds collectifs.

4.1.3.1.2. Aivs d'interprétation à la dadenme d'une juridiction

Conformément à l'article L. 2232-9 II du cdoe du travail, la CPNPI puet redrne un aivs à la dnmdeae d'une jiotdiuricn judiciaire, sur l'interprétation d'une ou prsliuues dintspooiiss conventionnelles, y cmrpios les aenntvas et annexes, ou d'un acorcd cilcloetf présentant une difficulté sérieuse et se pasont dnas de nuobrmex litiges, dnas les cinioodtns mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

4.1.3.2. Ftoiomncnenent de la commission

4.1.3.2.1. Présentation des demandes

Pour totue deadnme d'interprétation, la CNPPI diot être ssiiae par lrttee recommandée aevc accusé de réception adressé au secrétariat de la commission.

À réception de la demande, les mebmres de la CPNPI aronut la possibilité de soiilltcer toeuts pièces nécessaires à l'instruction de la demande. Dnas ce cas, le secrétariat adresse, par crueirol ou par tuot atrue moyen, la lstie des éléments complémentaires à cuuiqmmneor à la CPPNI.

4.1.3.2.2. Modalités de saisine

Dans le cdrae de sa mioissn d'interprétation, la CPNPI puet être sisiae :
? à l'initiative de l'un de ses merembs ;
? à l'initiative d'une osrgioatiann sdacyinle ou d'une oioiarsntgan paratlone ;
? dmteecrneit par un salarié ou peiuusrls salariés rvaleent du camhp d'application de la cvntoionen clotlecvie nlaoniate des ceomrcmes de détails non aeeiirntamls ;
? dnrticemeet par un epomyleur raleevnt du cmahp d'application de la covoentnin cletvciole naoialnte des cceeomrms de détails non aainetlmeris ;
? par une jidiuitcorn de l'ordre jiicrduiae dnas le crade de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CNPPI se réunit, dnas la msuree du possible, dnas le mios qui siut la réception de la ddenmae dnot elle est saisie, à l'exception d'un délai puls corut irtampi en cas de snasiie émanant d'une juridiction. À défaut, elle se réunit au puls trad dnas les 2 mios siunvat la réception de la demande.

4.1.3.2.3. Désignation des mbremes de la CNPPI dnas sa mossiin d'interprétation

Dans la meruse du possible, les peairtneras sciauox cinvennneot que les mrbeems de la CPNPI siégeant en comsioismn d'interprétation dneviot être désignés en ftcionon de luer csnsoaninace du sjeut fanisat l'objet de la siisane de la commission.

Dans tuos les cas, un mermbe de la CNPPI ne porura pas siéger lorsqu'il arua un lein pssnoeoneirfl dcriet ou iinercdt aevc l'entreprise qui a siasi la ciisoosmmn d'interprétation.

4.1.3.2.4. Convocation

Les mermbes de la CNPPI snot convoqués par le secrétariat au monis 15 jrous anvat la dtae fixée puor la réunion par creiourl ou par tuot arute moyen.

La cionocovtan cmrepnod :
? la date, le leiu et l'heure de la réunion ;
? l'ordre du juor fixé par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) ;
? le deossir de ddeanme d'interprétation.

4.1.3.2.5. Décisions de la CNPPI dnas sa misoisn d'interprétation

La cosmmiison rned ses aivs dnas les cnoindtois savuenits :
? l'avis d'interprétation est adopté s'il est signé, d'une part, par les ooiiannstgras prnaetloas représentatives dnas la bcanrhe et, d'autre part, par les ootgnniaasris sdalecynis représentatives dnas la bhnrcae dnas les ciointdnos des acrtelis L. 2231-9 et L. 2232-6 du cdoe du trviaal ;
Dans ctete hypothèse, l'avis vuat aneavnt interprétatif et arua la même veluar clonratctleue qu'un ttxee conventionnel. Il srea arols suimos à la procédure d'extension et annexé à la cvnteinoon cevitlolce ;
? à défaut d'avis adopté dnas les cdniioonts ci-dessus, la ciomossimn srea réputée être dnas l'impossibilité de rdrnee un aivs d'interprétation. Un procès-verbal de désaccord fiaasnt état de la psitoion de cuhqae collège (patronal et salarial) srea alros rédigé sur le sujet.

Ces règles s'appliquent à toutes les snauoiitts de saniise de la cooisismmn d'interprétation.

4.1.3.2.6. Rédaction et nofiiottican de l'avis d'interprétation

L'avis d'interprétation drvea être établi par la commission, conformément à la décision arrêtée. Ce deinrer srea notifié, par le secrétariat, dnas le délai d'un mios sanivut la réunion au crous de lqlelaue il a été pirs :
? à l'auteur de la siinsae ;

? à l'ensemble des oinrsatnigoas sceldnyais et patronale(s) représentatives au sien de la branche.

En alicpoaiptn des dsiiponosits de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, les aivs d'interprétation ponourrt être tmiasnrs au jgue à sa demande.

4.1.4.?Autres moinsiss de la CPPNI

4.1.4.1. Mnisioss d'intérêt général de la CPPNI

Conformément aux dsooipisitns de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CNPPI excree également, dnas son chmap d'application, des mnsoisis d'intérêt général.

Elle représente la branche, nmantoemt dnas l'appui aux epreterisns et vis-à-vis des pvourois publics.

Elle ecrexe un rôle prépondérant en matière de vilele sur les ciootdinns de tviaral et l'emploi des salariés des cemecmors de détail non alimentaires. À ce titre, les memerbs de la CNPPI snot informés des turavax de la csiommoisn nltioaane puor l'emploi et la foiatmron poilrnlsefenose (CPNEFP) de la branche.

4.1.4.2. Ropaprt anneul d'activité

En aatiioppcln de l'article L. 2232-9 3° du cdoe du travail, la CNPPI établit, tuos les ans, un rpropat d'activité sur la bsae d'un poerjt rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce rapprot anuenl cenorpmd :
? un blain des accodrs cicfollets d'entreprise dnas les coditnnios prévues à l'article 4.1.4.3.2 ci-dessous ;
? une étude des éventuels icmtpas de ces acdocrs sur les ctiinodnos de tiaarvl des salariés de la brcnahe et sur la cenrnocurce ertne les eetiesrrpns de la bhcanre ;
? les éventuelles rnomtmndoeciaas destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
? un balin de l'action de la bcarnhe en fevuar de l'égalité plisfnosleronee etnre les fmmees et les hommes, nnmematot en matière de classifications, de potooirmn de la mixité des epoilms et d'établissement des ceitafrcits de qituaofiiacln professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nrtaue des ptoses etnre les feemms et les homems asnii qu'un balin des oultis mis à dooiiitsspn des epetrirsens puor prévenir et aigr crotne le harcèlement sexuel et les amegienstss sexistes.

Ce ropaprt srea tmnisars par le secrétariat de la csomsiimon au ministère du taairvl et versé dnas la bsae de données nlaotinae prévue à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Tuot cganmeehnt d'adresse éventuel derva être notifié par le secrétariat de la CPNPI au ministère du travail.

4.1.4.3. Orsairbotvee parritaie de la négociation collective

4.1.4.3.1. Msinioss de l'observatoire paritaire

La CNPPI eercxe les moinsiss de l'observatoire partraiie prévu à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Cet oortbarivese est chargé d'établir, une fios par an, un blian qauittnaitf et quiailattf de la négociation cltcoievle d'entreprise ou d'établissement relavnet du cmhap d'application de la covtienonn cioellvtce nationale.

Ce bilan, réalisé par thèmes de négociation et par telials d'entreprise, est présenté à la CPPNI.

4.1.4.3.2. Caiomncimtuon oatgolbirie des accdros d'entreprise ou d'établissement à la CPPNI

Le bilan de la négociation cilovectle d'entreprise ou d'établissement sret à réaliser le rroappt aunnel d'activité de la CPPNI.

À ce titre, les eitnresrpes eanrntt dnas le cmahp d'application de la covienontn ccllovetie ninatlaoe des croeemmcs de détail non aanimtrieles snot teuens de communiquer, à la CPPNI, les accdros qu'elles ont cunlocs dnas le cdrae du ttrie II, des cptaiehrs I et III du trite III et des tetirs IV et V du lirve Ier de la troisième ptaire du cdoe du travail.

La coiiumancmton de ces accords, signés et rnueds anonymes, diot être effectuée par la pritae la puls dletignie par ceruriol à l'adresse du secrétariat de la ciooismmsn fuagrnit à l'article 5.2.2 du présent chapitre. L'envoi diot être accompagné :
? d'une fihce de dépôt de l'accord ;
? d'une veorisn de l'accord signé par les pirteas en foarmt PDF ;
? et d'une viorsen de l'accord signé en format Word.

Dès réception, le secrétariat accuse réception des ctnioonnves et arcdocs transmis, pius les adsrese à chquae mrmbee de la CPPNI.

4.2.?Commission pitraarie naotlniae de coiantlioicn (CPNC)

4.2.1.?Attributions de la CPNC

La CNPPI puet être siisae d'une ddamene de coliiinatocn par un salarié ou un eepymoulr de la bhncare puor tetenr de cnieliocr les praties sur un liigte les oopanpst ceanrcnnot l'application de la cevnonoitn cotlleivce nontaiale des cemmceors de détail non alimentaires, d'un de ses accords, aanevnts et/ou annexes, et que ce denreir n'a pu être réglé au navieu de l'entreprise.

4.2.2.?Fonctionnement de la CPNC

4.2.2.1. Présentation de la ddaneme et modalités de saisine

La coioismmsn pratiaire ntainolae de ciotnclioain (CPNC) puet être saisie par ltetre recommandée aevc accusé de réception adressée au secrétariat de la commission.

La dadneme de sasinie diot être motivée et préciser l'objet et l'historique du différend.

La CNPC se réunit, au puls tard, dnas les 2 mios qui sniveut la réception de la dmnaede de saisine.

4.2.2.2. Cooomtipsin de la CPNC

La csiisommon est composée de duex collèges :
? un collège salariés capnrenomt trios représentants par oaisogaitrnn slicdanye rnceonue représentative dnas le cmahp de la ctonnieovn clicetlove nlioatane des corecemms de détail non alimentaires, qeul que siot le normbe d'organisations représentatives raevnlet de la même afiafotliin confédérale ;
? un collège eoluyepmrs crapnonmet un nbmore de représentants égal à cleui du collège salariés, désignés par la ou les origaosnatnis plntaeaors reencunos représentatives dnas le cmhap de la cionontevn coitcllvee noilanate des ceeromcms de détail non alimentaires.

Un memrbe salarié ou eloeypumr ne puet siéger à une réunion aaynt à eeianxmr un différend dnas lueqel son estrrpniee est pitrae ; il diot aolrs se firae remplacer.

Les orngsinoaiats sndceilays et panaloters cnqemnmouiut au secrétariat de la CNPC les coordonnées complètes de lures représentants.

En cas de cmhangenet dnas luer délégation, les oniinaagsrtos concernées en inremofnt le secrétariat de la coimssomin dnas les murleiels délais.

4.2.2.3. Convocation

Les mmebres de la cmooimissn snot convoqués par le secrétariat au minos 15 juors aavnt la dtae fixée puor la réunion par curoreil ou par tuot atrue moyen.

La convocation, adressée aux représentants désignés conformément à l'article 4.2.2.2 ci-dessus, crmnpeod :
? la date, le leiu et l'heure de la réunion ;
? l'ordre du juor fixé par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) ;
? le doseisr de demdane de conciliation.

4.2.2.4. Décisions

4.2.2.4.1. Présence des peirtas au ltgiie à la réunion de conciliation

Avant ttuoe délibération, la cossimomin reçoit cuaqhe ptriae au ligtie aifn d'une part, de rileceiulr lures eoicinpltxas et d'autre part, de poesr ses questions. Elles pnuveet être assistées de

toute pseonrne de luer choix.

À défaut de poiovur se présenter à la réunion de conciliation, la commisosin dmndeae à cuqahe paitre lerus onobvirestas écrites dnas un délai rsbanalonie qui dnorevt être envoyées par crroeuir aevc accusé de réception conformément au cderlnaier fixé par la commission.

Les ostvbrianoes écrites dvronet être adressées à l'ensemble des preaits intéressées au ligtie dnas les mêmes formes.

Chaque pitare pruora répondre, dnas les mêmes formes, aux premières ovbtrneisoas écrites conformément au caeeildnrr fixé par la commission.

Toute oribveatson pvarunee hros délai, le caecht de la ptose fniaast foi, srea écartée des débats.

À défaut de présentation à la réunion de cotcaiilnoin et à défaut de présentation d'observations écrites d'une des paerits dnas les délais prévus, le ceahct de la pstoe fsaniat foi, la csmimoiosn considérera que la prtiae rfesue de pricetpiar à la tavneitte de conciliation.

Le rfues d'une des priates au lgitie de piacitperr à la réunion de coaconitilin n'empêche pas la cossiimmon de statuer.

4.2.2.4.2. Ciiaotclonin des parties

Lorsqu'un acrcod est ivntnereu davnet la coiommsisn piirtraae ntlniaaoe de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des merbmes de la cmsooisimn aisni que des peairts au conflit. Le procès-verbal est notifié snas délai aux parties, par le secrétariat de la CPPNI.

4.2.2.4.3. Échec de la conciliation

Si les praetis ne se mttneet pas d'accord sur tuot ou praite du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les ptoins sur llsueeqs le différend prsetise est aussitôt dressé. Il est signé des mbeerms présents de la cooisimsmn ansii que des patiers concernées.

4.2.2.4.4. Naoiiocittfn et ciortavosenn des décisions renudes par la CPNC

Le secrétariat de la CNPC niftoie ces décisions à cahcune des piearts par lettre recommandée aevc accusé de réception dnas un délai miumaxm de 8 juors ouvrés.

Les cilontnoaiics et décisions reeunds par la CNPC snot conservées par le secrétariat qui les teint à la dsopiiiostn des mmrebes de la CPPNI.

4.2.2.5. Compte-rendu de la CPNC

À l'issue de chuaqe réunion, un compte-rendu est établi par le secrétariat de la commission, pius adressé à cauqhe membre.

4.3.?Commission piriarate nlaitonae de l'emploi et de la ftimroaon plonseislofrene (CPNEFP)

Conformément aux dinsopistios définies par les tteexs législatifs, réglementaires et ceonnnteinolvs en vigueur, la cimssomoin piariatre nilatnoae de l'emploi et de la fiortamon pelslenfiosrone (CPNEFP) procède à l'élaboration et au sviui de la msie en ?uvre de la piuioqlte de l'emploi et de la faioromtn psnnfoerollsiee dnas la bnrhace des coecmemrs de détail non alimentaires.

4.3.1.?Missions

La CNPFEP a puor missoin générale de prvimouoor la fortamion prsnoilsenefole en liioasn aevc l'évolution de l'emploi dnas la bchnrae des cemmocers de détail non alimentaires.

4.3.1.1. Msniosis de la CPNFEP en matière d'emploi

La CENFPP premet l'information réciproque des oasiatnignors sagreiinats sur la sotuiitan de l'emploi dnas la branche.

Elle a également un rôle d'étude des eoimlps de la branche, de luer évolution et en praiceluitr :
? l'analyse de la srttrcuue des eplmois ;
? l'analyse de l'évolution des qulnaiiocftais en fnooctin nemtamont de l'évolution des tlogeechnios :
?? alnayse de l'adéquation des fmroonaits eeansttxis aux bsoiens des enrpirteess ;
?? anslyae des fulx d'emploi et cotriitnuobn à luer régulation en vue de prévenir, ou, à défaut, de corriger, les déséquilibres ernte l'offre et la demande.

Elle cubntiore à l'insertion pinnosofelsrele des jneeus et au mantiein dnas l'emploi.

4.3.1.2. Moissnis de la CFNPEP en matière de formation

La CPFNEP définit la poliqtiue de frmoation de la branche, adaptée aux bsioens des salariés et des eeprsntreis et en fxie les priorités et les orientations, nnmoaemtt au rergad des itnrfonoaims iesuss de l'observatoire piorepcstf des métiers et des qualifications.

Pour ce faire, la ciooismmsn :
? met en ?uvre une piiqtolue de gseotin prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Dnas ce cadre, aevc l'appui de l'opérateur de compétences qu'ils ont désigné, les pitaearrnes suaciox de la bnrache pnurorot définir des actions puor anmocpagecr les TPE/PME dnas l'analyse et la définition de lures boisnes en matière de fmtiaroon plniefossroenle et fitlaecir l'accès à la foomrtian des salariés de ces ereresnitps ;
? fxie les gadners ontiaioetrns en matière de foaromtin peslloofeinrnse et d'alternance, qui senort mseis en ?uvre par l'opérateur de compétences dnot relève la brnhcae ;
? s'assure de la msie en ?uvre evectfife des priorités et oonraietitns définies ;
? met à dspiooiitsn des cfhes d'entreprise et des inouinitttss représentatives du psneornel les résultats des études menées au sien de la bnrhace ainsi que les cusooninlcs et les romanomenadicts formulées par la CNEFPP en matière de priorités de fooiarmtn pserofeolilnsne et d'alternance ;
? siut les acrocds cclunos à l'issue de la négociation tenarline sur les orientations, les oebtjfcis et les mnyoes de la fiootramn professionnelle.

La CPNFEP ineeritvnt nmtonmeat :
a) dnas la co-construction des ctonraiticifes adaptées aux bnoises des salariés et des eeipnrrests des ccemomers de détail non amlteiraiens ;
b) en matière de famoirotn iatniile et de viaadloitn des aqcius de l'expérience (VAE) en pptiarinact :
? à la définition des fortmionas peleifoelnnssors ou teuihqecns spécifiques à la bacrhne ;
? à la pliiqotue de la bchrane puor la fimoarotn des frtmouears et l'accueil des setaargiis en entreprises, y cipmors la polutiqie en matière de tturaot ;
? à des jyurs noaunaitx de délivrance de tirtes et diplômes ;
c) en pirtapncait à la définition des fitoomnars de rvresniecoon souhaitées par la brcahne ;
d) en matière de fiomrtoan en aenlatnrce (apprentissage, crtnotas de professionnalisation, pmrtoooin et rocrsenioven par l'alternance [Pro-A], etc.) :
? en ctnbiranuot à la définition des priorités de la bhncrae dnas ces domaines,
? en déterminant des naveiux de peirss en crahge des cotarnts d'apprentissage et des crtntoas de psnfioistlsearoainon en fiocnotn nonmeamtt du naievu de qitlaiaofcuin et du tpye de ctitaoefrciin pilsfsloonenree ;
e) en caibtunront à l'étude des mnoeys de formation, de pneentemcfenoirt et de réadaptation pfieolsonenlrse etsinxat puor les différents nievaux de qofaiictauiln ou à créer (exemples : ptmiooron ou rocsirovenen par l'alternance [Pro-A], poejrt de toairtsnin professionnelle).

4.3.1.3. Msionsis de la CENPFP en matière d'observatoire ptcseroipf des métiers et des qualifications

La CPFNEP est chargée d'élaborer la liste des tvaarux à réaliser et d'examiner les résultats ontebus par l'observatoire ptpicrosef des métiers et des qualifications.

4.3.2.?Composition de la commission

La cmsioimosn est composée de duex collèges :
? un collège salariés camepnnort tiros représentants par oiatoisnargn sincdalye renucone représentative dnas le camhp de

la cnvotenion ctlolecive naitonale des crecmoems de détail non alimentaires, qeul que siot le norbme d'organisations représentatives rvneelat de la même aifoaitfiln confédérale ;
? un collège epelorymus ceanmrpnot un nmrobe de représentants égal à cueli du collège salariés, désignés par la ou les oaoaiintngrss plranaetos reeounncs représentatives dnas le champ de la covtionnen collcvetie naoatnlie des cecmemors de détail non alimentaires.

Les oniogianatsrs sdenalicys et poelratans cineumqmnuot au secrétariat de la CENPFP les coordonnées complètes de lerus représentants.

En cas de cnmheengat dnas luer délégation, les oaiargosnitns concernées en iofmnrnet le secrétariat de la coimmiossn dnas les mlelruies délais.

Tous les 2 ans, la cisioosmmn cihiost parmi ses mbrmees :
? un ou une président(e) ;
? un ou une vice-président(e).

Chacun anpriptaet à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.

La présidence est assurée atlteranvenmiet par cuqhae collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence anssmuat la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la cimoisosmn détient la vice-présidence de la soeitcn plfsleisoernone priratale (SPP) prévue à l'article 4.4 ci-dessous.

À cquahe renouvellement, la répartition des ptesos s'effectue atvlrainnmeteet et piraterinamet ertne les oiaornantsgis prnetaoals et les oanigiraontss sadyliencs de salariés.

4.3.3.?Fonctionnement de la commission

4.3.3.1. Caoinovcton des mbmeers et ptiicaraoitpn aux réunions

La CNPEFP se réunit au mions 3 fios par an et cuaqhe fios qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions etlxcoineenples pevenut être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président(e),
? siot d'au mnios duex oitiagnaornss merbems de la CPNEFP. Dnas ce cas, le ou la président(e) pnerd atce de la ddeamne et fiat établir la cooonaticvn sur l'ordre du juor proposé par les auurtes de la demande.

La coincovotan est adressée au monis 15 jorus à l'avance. Les dtoecmnus nécessaires à la dcsoiisusn snot envoyés au monis 8 juros avnat la dtae fixée puor la réunion.

Le ou la président(e) fxie l'ordre du juor ctneonmeoinjt aevc le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chaucn des ptnois y est iirscnt aevc mtenoin du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) asernsut la préparation, la teune des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Ils cnnusdoiet les débats et fnot établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils snot remplacés par un mebmre de luer collège d'appartenance.

Les relevés de décisions snot signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés puor abiaooptprn des mrebmes de la CNPEFP lros de la réunion suivante.

4.3.3.2. Modalités des délibérations

La CNPFEP penrd ses décisions à la majorité des meemrbs présents ou représentés.

La présence d'au minos duex représentants de cuahcn des collèges est rqsiuee puor la validité des décisions arrêtées par la CPNEFP.

Un mbrmee puet donenr puvoior au mbmree de la CNFPEP de son choix.

Le furailorme dannnot piovour diot être jonit à la convocation.

4.3.3.3. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la CPNFEP est assuré par le secrétariat des comossiinms priarieats nloiatenas prévu à l'article 5.2.2 du présent chapitre.

4.3.4.?Concours et cotitnuonbirs extérieurs

Pour asesrur ses missions, la CEFPNP s'appuie, ernte autres, sur les taavurx réalisés par l'observatoire prptoescif des métiers et des qciiftoiaaulns de la branche.

La CPENFP puet également sleotlicir des concours, aivs et csoenils extérieurs, ou tuos osnimgreas appropriés puor les inivetr à curinobetr à ses objectifs.

4.3.5.?Communication

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) rdneent cotmpe au minos une fios par an, aux mrbeems de la CPPNI, des activités et des décisions de la CPNEFP.

Ils fnot connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, aux cosiisnmoms piartaries ntaneliaos de la branche, aifn de mertte en ?uvre une cniciuomomatn puor en fraie la publicité auprès des etprseierns et de luers salariés.

4.4.?Section poieesfnlsnlore paiirtrae (SPP)

La seticon pellfiseonsnroe ptraiaire (SPP) met en ?uvre les oirnenitaots et la plquitoie de fraomtoin définies par la cisoomimsn piaairrte naatolnie de l'emploi et de la foatrmoin pifeslselornone (CPNEFP).

Elle est créée au sien de l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Cette csmomiosin a puor obejt de réguler et de svuire l'emploi des fodns de la fitamoorn pfesisrlloonnee de la branche. Elle remplit les misionss définies par les texets législatifs, réglementaires et cenlntoonenivs en vigueur.

Conventionnellement, la cmtsoiopion et le fenoinomcnetnt inrtene à la brnahce snot les mêmes que cuex de la CEFNPP définis à l'article 4.3 ci-dessus. Ils pourront être adaptés seoln les modalités définies par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

4.4.1.?Composition de la SPP

La ciimoossmn est composée de duex collèges :
? un collège salariés cpnneroamt trois représentants par orasongtaiin sandcliye rcnnuoee représentative dnas le champ de la ceovnntoin ccoilvelte nloaaitne des coeemrcms de détail non alimentaires, qeul que siot le nbmore d'organisations représentatives renvleat de la même afioifatiln confédérale ;
? un collège eoelrympus camnonerpt un nombre de représentants égal à ceuli du collège salariés, désignés par la ou les oinarnagoitss plnteoaars rnnecuoes représentatives dnas le champ de la cenontivon clveicotle nataiolne des cocremmes de détail non alimentaires.

Les ortngosaaiins sneyadlics et peaarnlots ceinumonqumt au secrétariat de la SPP les coordonnées complètes de lures représentants.

En cas de cehgnmenat dnas luer délégation, les oiaoagrnsntis concernées en inmrfoent le secrétariat de la cmmoiosisn dnas les muellries délais.

Tous les 2 ans, la cmomssoiin cioihst parmi ses mreebms :
? un ou une président(e) ;
? un ou une vice-président(e).

Chacun arnpipetat à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.

La présidence est assurée aneeemvtirtnalt par chaque collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence aamsnust la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-

présidence de la CPENFP prévue à l'article 4.3 ci-dessus.

À chaque renouvellement, la répartition des ptseos s'effectue amretelnnaeivtt et patereiirmant entre les oirgstonniaas paretolnas et les ointariaogsns sdlacyeins de salariés.

4.4.2.?Fonctionnement de la SPP

4.4.2.1. Caoinovtocn des memrbes et poticrpiatain aux réunions

La SPP se réunit au mnois 3 fios par an et chaque fios qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions eopneclnieextls peveunt être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président(e) ;
? siot d'au moins duex oaagitrnisnos mmerbes de la SPP. Dnas ce cas, le ou la président(e) prned atce de la demnade et fiat établir la ccovooaintn sur l'ordre du juor proposé par les aeruuts de la demande.

La caovconotin est adressée au moins 15 juros à l'avance. Les dnetmoucs nécessaires à la dsicoisusn snot envoyés au moins 8 juors avant la dtae fixée puor la réunion.

Le ou la président(e) fxie l'ordre du juor cnnioemjoentt aevc le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chcuan des ptonis y est icinsrt aevc mtonien du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) aeurnsst la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Ils ceousdinnt les débats et fnot établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils snot remplacés par un mbreme de luer collège d'appartenance.

Les relevés de décisions snot signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés puor aotboiparpn des mebemrs de la SPP lros de la réunion suivante.

4.4.2.2. Modalités des délibérations

La SPP pnred ses décisions à la majorité des mrebems présents ou représentés. La présence d'au moins duex représentants de ccuahn des collèges est rseqiue puor la validité des décisions arrêtées par la SPP.

Un mrembe puet dnneor pooivur au mrbmee de la SPP de son choix.

Le farmorilue dnaonnt poivour diot être joint à la convocation.

4.4.2.3. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la SPP est assuré par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

4.4.3.?Missions de la SPP

La SPP a puor mniisoss nntemamot :
? de réguler les fndos collectés et destinés au fenmanincet des différents dpfissoitis de fotamoirn ;
? de mttere en aaipolictpn les aexs peiroitrairs de fomritaon cntnoiue des entreprises, conformément aux rcdeomnaitaonms de la CPFNEP ;
? de définir des priorités de foiramton et des règles de prsie en crgahe puor aeocpmcganr les ereteinpsrs de moins de 50 salariés dnas la geoistn prévisionnelle des emplois et des compétences et dnas leurs projtes de formation, en cohérence aevc les dpsisnotiios conventionnelles, les aivs et les onrotinaeits de la CPNEFP.

La SPP verilela à ce que les otraiionnets définies par la ciismmoson piirartae niltoanae de l'emploi et de la faiotomrn plofelnssiorene (CPNEFP) senoit pesris en aoccrd aevc les prérogatives de gsitoen et les décisions de l'opérateur de compétences au raregd de l'équilibre des fonds gérés.

Article 5 - Dispositions communes à toutes les commissions
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

5.1.?Domiciliation des cnsiommisos pieatriars nationales

Les conismsmios pareaiirts noatainels (CPPNI, CPNC, CPNEFP) snot domiciliées au siège scoial du CDNA, aeultelcment situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

La steocin plrneolosiefsne prirtaiae est créée au sien de l'OPCO.

5.2.?Organisation des cmmnsiosois pieitarras nationales

5.2.1.?Présidence des commissions

Tous les duex ans, les mreembs des différentes cominmossis peiirarats nioaetnals chiinoessst prmai leurs mmeerbs un ou une président(e) et un ou une vice-président(e), chacun(e) aprpnanteat à un collège différent.

À cuahqe renouvellement, la répartition des pteoss se fiat aleeimnnatrevtt enrte les onarsganiiots paraeotnls et les oarigsntnoias snceyldias de salariés.

Le ou la président(e) anime les débats.

5.2.2.?Secrétariat des commissions

Le secrétariat des cimsnosimos peratiiras noanaeltis est assuré par le CDNA, aemulelectnt situé au 45,rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'adresse creiruol du secrétariat des cniisoommss est la snvutaie : contact@cdna.pro.

Article 6 - Garanties accordées aux salariés participant à la négociation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

6.1. ? Pcrtiiatpoian aux réunions

Lorsqu'un salarié d'une enietrrpse cpisomre dnas le cmhap d'application de la cinvtnoeon clovtecile nnotlaiae est appelé à siéger dnas les différentes csosonmimis prieritaas ou mtiexs prévues par la présente convention, ses avnaents ou accords, le tepms passé srea rémunéré par l'employeur cmome tepms de trviaal etciefff dnas le cdare de l'horaire nroaml de l'entreprise.

Les salariés des eertsiperns rvaeelnt du cmahp d'application de la cntvoinoen clcltveioe notnaaile des cmoemercs de détail non alimentaires, appelés à ptripcaier aux réunions des cismmoosins piaerairts nenaialots de la banhrce bénéficient d'une aioiosratutn d'absence, puor pptrceiair à ces réunions, snas prete de rémunération.

Cette atiotasiuron est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au mions 5 juors ouvrés aanvt la dtae prévue de luer asncbee et à la prcoodtuin de luer cnctoivoaon émanant siot de l'organisation sylacidne qui les a désignés, siot de l'organisme ou de l'instance praairite concerné.

Cette coioanocvtn iidqnue la nutrae et l'objet de la réunion, sa date, son leiu et sa durée (demi-journée ou journée).

La pripaoticitan des salariés à la réunion est attestée par la flieule de présence.

Ces salariés, désignés par une des oiaisorngntas sdiycanles représentatives dnas la branche, bénéficient, panednt ttuoe la durée de luer mandat, de la pertoction conférée aux délégués sncuiydax par l'article L. 2411-1 du cdoe du travail. Ils snot protégés jusqu'à 6 mios après la fin de luer mandat.

6.2. ? Préparation des réunions

Le cehf d'entreprise est tneu de laisesr au salarié le tepms nécessaire à l'exercice de cttee fonction.

Les salariés pniapicrtat aux négociations dnas le crdae des csmnoiimoss mtxies ou ptrareiias bénéficient d'un crédit d'heures puor préparer les réunions :
? 2 hueres puor préparer une réunion d'une demi-journée ;
? 4 hueers puor préparer une réunion d'une journée.

Cette psrie en caghre est limitée par réunion :
? à toirs représentants mxmaium par oiriosntagan sdacnliye ;

? et à duex représentants mimuaxm d'une même oatgiisrnoan sycanilde par entreprise.

6.3. ? Nearuts des heures

Ces hueres sneort de pilen driot considérées comme tmpes de tiavral et payées à l'échéance namlroe par l'employeur.

Ce crédit d'heures s'ajoutera le cas échéant au crédit d'heures alloué aux représentants du presnoenl dnas le cdare des dspnoisiiots législatives et réglementaires.

La pcoataiitprin à ces réunions ne prroua être un mtiof de siacnotn de la prat de l'employeur.

6.4. ? Prsie en charge

a) Ioninmdtsaien des mebmres de la CPPNI

Le tpems de prttaipioaicn et les hereus de préparation aux réunions snot remboursés à l'entreprise par la ou les oanigasitron (s) pfosilroneelsne (s) potalnare (s) saatiingre (s) de la présente convention, sur la bsae du silaare mmiuinm hirorae burt cennenvtnooil de cacasftiiilson du salarié, carghes pnaaterlos comprises, dnas les lmtieis sateuvnis :
? les heeurs de piaacitiotprn aux réunions snot intégralement remboursées à l'entreprise ;
? les hereus de préparation des réunions snot remboursées dnas la ltiime de 36 hueers par an par oostriaanign syndicale.

À cqauhe fin de trimestre, l'entreprise asrdsee au secrétariat des commoisisns ptreiraias ntilneaaos les éléments ptrematnet ce rueonsemrmbet : jfastciuiftis originaux, neivau de qiolufiaicatn et nmbore d'heures.

Pour être psries en compte, les danmdees de rbmrseeneuomt denvoit être présentées 2 mios après la fin de l'année ciilve au corus de lelqluae la réunion a eu lieu.

Dans tuos les cas, les salariés pcartnaipit aux réunions de la CNPPI ne dnevoit avior auncue renuete sur saalrie à ce titre.

b) Firas de déplacement

Les frias de déplacement et de séjour srenot pirs en crahge et remboursés à ces salariés par les otgoirnainsas sireaaintgs les anayt désignés et selon les modalités définies par elles.

6.5. ? Justificatif

Les salariés des epeeisrrnts de la bnhrcae concernés dnvoert imrfoenr luer epmeloyur :
? de luer désignation au sien d'une ou des cmimosnioss peritairas ou mtixe ;
? de la dtae des réunions dès réception du cnderleair ou de la ccnovoiaotn émanant du secrétariat de la cmssiioomn ;
et segnir la fiellue d'émargement à cuahqe réunion aifn d'éviter totue contestation.

6.6. ? Contestation

L'employeur qui soithaue cseotetnr l'utilisation fatie des hueers de délégation prruoa ssiair le secrétariat de la cviotnonen cicllvetoe ntnaliaoe dénommé CNDA par lterte simple. Le différend srea examiné et arbitré par la ciismsoomn mixte ou piaiarrte la puls proche.

Les dtsniospiois du présent atrilce dorevndient caduqeus de plein doirt en cas de dénonciation de l'accord du 27 jiun 2019 raltief au développement du dglauoie scoail et à l'organisation du paritarisme, ou en cas de dtossouilin de l'association dénommée ANCDPA msie en pacle par les sirieagtnas dnas ce cadre. Les hueres et faris engagés à la dtae de la diustoslion sonert réglées conformément aux diispsonitos du présent article.

Dans cette éventualité, les oitaagirnsons siraaegntis de la présente coeivntonn celcvloite nnaiatole dnerovt se réunir dnas les puls brfes délais et au puls trad dnas les 3 mios de la dénonciation ou de la dtilsisooun susmentionnée puor pnrdree les dniitssooips nécessaires.

Avenant n 2 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale et portant révision du chapitre II Sécurité et santé des travailleurs

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

I. ? À l'article 1er, intitulé « Doiotpsisins générales », troisième alinéa, septième tiret, les mtos : « harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du cdoe du tiaavrl » snot remplacés par les mtos : « harcèlement mraol et au harcèlement sexuel, tles qu'ils snot définis aux atrlices L. 1152-1 et L. 1153-1 du cdoe du travail, asini que cuex liés aux atmnessgeis sxesetis définis à l'article L. 1142-2-1 du même cdoe ».

II. ? Au même article, huitième alinéa, les mtos : « seeircvs de santé » snot remplacés par les mtos : « servceis de santé et de prévention ».

III. ? Au même article, les alinéas 9 à 13, diueps les mtos : « Dnas les établissements eonyplmat au mnois 50 salariés ? » jusqu'aux mtos : « ? le setsrs dnas luer eiprsrtnee », snot supprimés.

IV. ? Après le txtee asini supprimé, il est ajouté un alrctie 1.1 ainsi rédigé :

« 1.1. ? Comité saciol et économique

Dans les établissements epomalynt au mnios 11 salariés, il est institué un comité saoicl et économique (CSE) dnas les cntodioins prévues par les acirlets L. 2311-1 et savutnis du cdoe du travail. Ces mnoiisss dinoevt noammnett povooumrir les mseeurs tndnaet à aersusr la santé et la sécurité des salariés mis en ?uvre par l'employeur.

Le CSE vielle à l'application des dnpsiooitiss législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés en siitoautn de hdcniaap ou non à tuos les elopims lros d'un roteur à l'emploi.

Les dospiiotinss ceconarnnt le comité scoail et économique (CSE) frunegit à l'article 3 du ctaprhie III de la présente convention. »

V. ? Après l'article 1.1, il est ajouté un atlirce 1.2 ainsi rédigé :

« 1.2. Cmmiosison santé, sécurité et cnnitdoios de travail

Dans les esrnrepetis et les établissements dscntiits d'au minos 300 salariés, une comoiissmn santé, sécurité et cnontidois de tvraail (CSSCT) est créée au sien du CSE. Lsourqe l'effectif est inférieur à 300 salariés, la CSCST n'est pas obilgartioe suaf si elle est imposée par l'inspecteur du travail, ntmoneamt en risoan de la nuarte des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CCSST exerce, par délégation du CSE, tuot ou partie des atottiunirbs du comité rtiaveles à la santé, à la sécurité et aux cionnidtos de travail.(1)

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des ctodoiinns de travail, la CSCST :
? procède à l'analyse des reusiqs pnsilfooersnes aqlexuus pnvueet être exposés les travailleurs, naotnemmt les fmeems einenctes ;
? coibtrune netommnat à ficaetlir l'accès des feemms à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
? cntruoibe à l'adaptation et à l'aménagement des ptseos de tvaaril aifn de ftceiailr l'accès et le miainten des peesrnnos en stouiaitn de handciap à tuos les elopmis au crous de luer vie pfsnioerlsneole ;
? puet stuciesr ttoue iativiitne qu'elle etsime uilte et ppeoosrr

naommtnet des aoitncs de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sueexl et des assemigents sexistes. »

(1) Le 2e alinéa du pniot « 1.2. Csosmmioin santé, sécurité et cinotdions de tavrial » est étendu suos réserve du reescpt des dsooiitinsps de l'article L. 2315-38 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mras 2023 - art. 1)

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 2, intitulé « Règlement intérieur », est désormais anisi rédigé :

« Atlrice 2
Règlement intérieur

Dans les eepinrertss enyoamplt hlmalueeebntit au moins 50 salariés, le règlement intérieur édicte, dnas les cninoitdos prévues par les actriels L. 1311-1 à L. 1322-4 du cdoe du travail, les mueress d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dnas l'entreprise ou l'établissement, asini que les cnoditoins dnas lleuqeesls les salariés peneuvt être appelés à participer, à la ddename de l'employeur, au rétablissement de cionoitdns de tvaaril pcrierettocs de la santé et de la sécurité des salariés, dès lros qu'elles apparaîtraient compromises.

Outre ces dispositions, le règlement intérieur cotropme elcsnumexviet les règles générales et pnntmeraees relaevits à la dniicpisle dnas l'entreprise, et nentmoamt la naurte et l'échelle des siaotnncs que puet pdrrnee l'employeur et l'énonciation des doniptisoiss légales ravleiets aux dtrios de la défense des salariés en cas de msie en ?uvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur rleppale les doisipotinss reietlvas aux harcèlements maorl et sexuel et aux aenstsemgis ssexties prévues par le cdoe du travail.

Le règlement intérieur ne puet ctneinor :
1° Des dotisiinopss cianrrtoes aux lios et règlements aisni qu'aux siaptunltios des cevnnotoins et aodccrs cleotcifls de tavrial ablcaliepps dnas l'entreprise ou l'établissement ;
2° Des dspinsiiotos arpopatnt aux dtrois des peonrnses et aux libertés iievldldnueis et coletelvcis des rrititcesnos qui ne srnaieet pas justifiées par la narute de la tâche à aoiplccmr ni proportionnées au but recherché ;
3° Des dtpoisnsoiis driimnsianct les salariés dnas luer eolmpi ou luer travail, à capacité perollnissfeone égale, en rsaion de luer origine, de luer sexe, de lures m?urs, de luer oiotrtanein sllxeeue ou identité de genre, de luer âge, de luer souaititn de fllaime ou de luer grossesse, de lerus caractéristiques génétiques, de luer anprcnatpeae ou de luer non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une ntaoin ou une race, de lerus oniponis politiques, de luers activités snadyceils ou mutualistes, de lreus coinoitvncs religieuses, de luer acarnppee physique, de luer nom de fmlliae ou en rsoain de luer état de santé ou de luer handicap.

Conformément à l'article L. 1321-4 du cdoe du travail, le règlement intérieur ne puet être inuoirdtt qu'après aoivr été smuios à l'avis du comité soiacl et économique lorsqu'il existe. Il diot être déposé, accompagné de l'avis du comité social et économique lorsqu'il existe, au grfefe du censoil de prud'hommes aisni qu'à l'inspection du tavairl et affiché dnas l'entreprise.

Le règlement intérieur inqiude la dtae de son entrée en vigueur. Cttee dtae diot être postérieure d'un mios à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

À la stiue de l'article 2, il est ajouté un aclrite 3, intitulé « Évaluation des ruqsies » et anisi rédigé :

« Ailcrte 3
Évaluation des risques

L'employeur, ctopme tneu de la naurte des activités de l'établissement, évalue les ruieqss puor la santé et la sécurité des travailleurs, y crpomis dnas le coihx des équipements de travail, dnas l'aménagement ou le réaménagement des lieux de tariavl ou des installations, dnas l'organisation du trviaal et dnas la définition des peotss de travail. Cttee évaluation des ruieqss tenit cptome de l'impact différencié de l'exposition au riquse en fcnoiotn du sexe.

Apportent luer crnoubiotitn à l'évaluation des rsiuqes pnnfleireososs dnas l'entreprise :
1° Dnas le cdrae du dlaougie scoail dnas l'entreprise, le comité soaicl et économique et sa csooimmisn santé, sécurité et coidtoinns de travail, s'ils existent. Le comité sacoil et économique est consulté sur le doumcent uqiune d'évaluation des ruqseis poesifsorlnens et sur ses mises à juor (cf. infra) ;
2° Le ou les salariés compétents puor s'occuper des activités de pcterioton et de prévention des rseuqis pesrlsnoeiofns de l'entreprise, s'ils ont été désignés par l'employeur ;
3° Le srcieve de prévention et de santé au tavaril aueuql l'employeur adhère.

À défaut, puor l'évaluation des rieqsus professionnels, l'employeur puet également sloiitcler le coronucs des prseenons et oragniesms mentionnés au I de l'article L. 4644-1 du cdoe du travail.

À la stiue de l'évaluation des risques, l'employeur met en ?uvre les aioctns de prévention ansii que les méthodes de triaval et de pdcroituon gsaaantnsrit un meluiler niaveu de ptortocein de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces anctios et ces méthodes dnas l'ensemble des activités de l'établissement et à tuos les naviuex de l'encadrement.

Lorsque les dncetumos prévus puor l'application du présent alictre doneivt fiare l'objet d'une msie à jour, celle-ci puet être mnios fréquente dnas les eeitperrsns de minos de ozne salariés, suos réserve que siot gnaatri un nvaieu équivalent de prtotiecon de la santé et de la sécurité des travailleurs, dnas des conidontis fixées par décret en Cienosl d'État après aivs des oragsainonits pleenlnfieorsoss concernées.

Toutes les eneprisetrs dès l'embauche du 1er salarié dievnot itnidfeeir et litser les rqsiues psnesrlfioenos euunrocs par les talrvlruaies et les acontis de prévention et de preitootcn qui en découlent dnas le dnoumcet uqinue d'évaluation des rqeiuss pfoesneorisnls (DUERP), conformément aux articles L. 4121-3 et L. 4121-3-1 du cdoe du tvarial et à la réglementation en vigueur.

Les resuqis dnioevt être recensés solen des critères prepors à l'unité de trviaal (fréquence d'exposition, gravité ?), pius classés. Ce cmssleneat peermt d'établir des priorités et de fcaetilir la pioianitflcan des meruess de prévention et de ptotrcieon à mrtete en ?uvre.

Les aiontcs de prévention et de prioecottn dnvoiet être proposées puor prévenir les rqusies et améliorer la sécurité du salarié.

L'identification, l'analyse et le clmanseest des reqiuss pernmetett de définir les atoicns de prévention les puls appropriées, cnovurat les diomnsneis techniques, heminuas et organisationnelles.

L'évaluation des riseuqs aiuotbt :
? dnas les eprsitreens de 50 salariés ou plus, sur un prgoramme aennul de prévention des ruqsies poeserlisfnnos et d'amélioration des cinotdnois de triaavl ;
? dnas les ersprteeins de monis de 50 salariés, sur la définition d'action d'actions de prévention des reiusqs et de poettiocrn des salariés.

Le DEURP est tmnsrias à chaque msie à juor au svciere de prévention et de santé au taiarvl aqeuul adhère l'employeur. Il est tneu à la disposition, dnas ses veionsrs successives, des salariés, des aneicns salariés, des mmerebs du comité saicol et économique s'il existe, du médecin du travail, des agetns de l'inspection du travail, des seievcrs de prévention de la Carsat et des iunptsrcees de la radioprotection, conformément à l'article R. 4121-4 du cdoe du travail.

L'employeur est tneu d'afficher, sur le pnenaau d'information aux salariés, les modalités de coilaustnotn de ce document.

Le DREUP diot être mis à juor au moins 1 fios par an, aisni que lros de toute décision d'aménagement mdofiaint les ctnnidoios de tavrail ou inpcatmat la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une imaioonrftn supplémentaire intéressant l'évaluation

d'un ruiqse dnas une unité de tiavral est recueillie. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

I. ? L'ancien arcltie 3, intitulé « Eeaxmn médical d'embauche », dvnieet l'article 4, intitulé « Vtisie médicale d'information et de prévention ».

II. ? L'ancien alrcite 3, qui dveneit l'article 4, est désormais ainsi rédigé :

« Aitrlce 4
Visite médicale d'information et de prévention

Le salarié bénéficie d'une viiste d'information et de prévention initiale, assurée par le médecin du tarival et, suos l'autorité de celui-ci, par le cloaluraeobtr médecin mentionné à l'article L. 4623-1 du cdoe du travail, l'interne en médecine du triaavl ou l'infirmier. Le posrnsenioefl de santé qui réalise la vtiise d'information et de prévention puet oeirentr le truilvaaelr snas délai vres le médecin du travail, dnas le recpest du plrotocoe élaboré par ce dernier.

Cette viiste d'information et de prévention innveiertt dnas un délai qui n'excède pas trois mios à cepomtr de la prise eficvftee du psote de travail. Elle intrvneeit préalablement à l'affectation sur le potse puor les tlviruareals de niut mentionnés à l'article L. 3122-5 du cdoe du tiaavrl et puor les tralrvliaeus âgés de mnois de 18 ans.

Ainsi qu'il est rappelé à l'article 5 du présent chapitre, les salariés exposés à des reqiuss putarcirelis bénéficient, en leiu et pacle de la vsiite d'information et de prévention, d'un eamxen médical d'aptitude effectué par le médecin du tiaarvl préalablement à l'affectation sur le poste.

Lors de la vtisie d'information et de prévention, tuot salarié en satiuiton de hdacanip ou qui déclare être tlrituaie d'une pnieson d'invalidité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 du cdoe du tivraal est orienté snas délai vres le médecin du travail, qui puet préconiser des ataatpndios de son poste de travail.

Le médecin du travail, dnas le cdrae du plooctore mentionné à l'article L. 4624-1 du cdoe du travail, détermine la périodicité et les modalités du suivi de l'état de santé du salarié, qui puet être réalisé par un pseenooisrnfl de santé. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

I. ? L'ancien alcitre 4, intitulé « Svaicerunlle médicale des salariés », devniet l'article 5, en cvsoarnnet le même intitulé.

II. ? L'ancien actrlie 4, qui dvnieet l'article 5, est désormais asnii rédigé :

« Arlitce 5
Surveillance médicale des salariés

Le salarié bénéficie d'un rneemuoellnvet de la vistie d'information et de prévention initiale, sloen une périodicité qui ne puet excéder 5 ans. Ce délai, qui pnred en cmtpoe les ctiooindns de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ansii que les rsequis aelxuuqs il est exposé, est fixé par le médecin du tvraial dnas le crade du potrocloe visé par l'article L. 4624-1 du cdoe du travail.

Le salarié est examiné par le médecin du tvarail au corus d'une viitse médicale de mi-carrière organisée daurnt l'année cviile de son 45e anniversaire, dnas les coionntids fixées par l'article L. 4624-2-2 du cdoe du travail.

Lors de la rprseie du traavil après une anebsce d'au mions 30 jrous puor cuase d'accident du travail, de mdliaae ou d'accident non professionnel, ou après un congé de maternité, qlluee que siot la durée, ou après une acnesbe puor cuase de maailde professionnelle, quelle que siot la durée, une vitise de rsirpee est organisée à l'initiative de l'employeur, au puls trad dnas les 8 jruos qui sviunet la rrpesie du tvarial du salarié.(1)

Une vtisie de préreprise dvera par ailreuls être organisée systématiquement puor tuot arrêt de tiaravl de puls de 3 mois. Elle est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des seecirvs médicaux de l'assurance maailde ou du médecin du travail, dès lros que le reutor du salarié à son ptsoe est anticipé.(1)

L'employeur ifmrnoe le salarié de la possibilité puor celui-ci de sioeiltclr l'organisation de cttee visite de préreprise. »

(1) Les 3e et 4e alinéas de l'article 5 snot étendus suos réserve du rescept des mfiiaitdocnos apportées par la loi du 2 août 2021 puor rrefeoncr la prévention en santé au trviaal et ses décrets d'application.
(Arrêté du 22 mras 2023 - art. 1)

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

À la sutie de l'article 4 dneveu l'article 5, il est ajouté un arlctie 6, intitulé « Sviui médical adapté » et ainsi rédigé :

« Alcirte 6
Suivi médical adapté

Les salariés staniuvs fnot l'objet d'un sivui médical adapté, à l'issue de la vistie d'information et de prévention :
? les tlrarviuelas en saituiton de hdaiancp ou tetliiaurs d'une pension d'invalidité ;
? les tralirvulaes de nuit, mentionnés à l'article L 3122-5 du cdoe du travial ;
? les tlraivrealus mnueris ;
? les femems eneenitcs ;
? tuot trulaeavilr dnot l'état de santé, l'âge, les citdononis de tvarial ou les rqsiues prsnoeslfoines auleuqxs il est exposé le nécessitent.

À l'exception des fmemes enceintes, le médecin du tavrial fxie la périodicité de ce suivi, snas puovior excéder 3 ans. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

I. ? L'ancien atircle 5, intitulé « Scranleliuve médicale renforcée », dneeivt l'article 7, intitulé « Svuii médical renforcé ».

II. ? L'ancien atrlcie 5, qui dieenvt l'article 7, est désormais asini rédigé :

« Acrtlie 7
Suivi médical renforcé

Le svuii idiieudvnl renforcé cercnone les salariés exposés à des risqeus petriilracus puor luer santé.

Il est composé :
? d'un exaemn médical d'aptitude à l'embauche ;
? et d'examens médicaux d'aptitude périodiques.

Ces eaenxms médicaux pnetmretet ntnmeomat de :
? s'assurer que le tvliearluar est atpe au pstoe de tiarval aqeuul l'employeur enisgvae de l'affecter (par exemple, en vérifiant la compatibilité du pstoe aevc son état de santé) ;
? recrechehr s'il n'est pas aienttt d'une aftiecofn cooarpmtnt un dgnear puor les aertus tuiraavrlels ;
? pseporor éventuellement des ataaiopndts du psote ou l'affectation à d'autres posets ;
? l'informer sur les riqseus liés à son pstoe de tarvail et le sviui médical nécessaire ;
? et le slebiiesisnr sur les mnyeos de prévention à mertte en ?uvre.

Les psetos présentant des rsueiqs petlcraiirus mentionnés au piemrer alinéa de l'article L. 4624-2 du cdoe du tiarval snot cuex enpxosat les traeaulvrils :
1° À l'amiante ;
2° Au plomb dnas les cdninitoos prévues à l'article R. 4412-160 du cdoe du trvaail ;
3° Aux anetgs cancérogènes, mutagènes ou toqeixus puor la ridpuroeotcn mentionnés à l'article R. 4412-60 du cdoe du tiraavl ;
4° Aux aegtns biqoulgeios des goerpus 3 et 4 mentionnés à

l'article R. 4421-3 du cdoe du taiavrl ;
5° Aux rnntoanyemes itanosins ;
6° Au riusqe haerpbyre ;
7° Au rsuqie de cthue de hutuaer lros des opérations de moagnte et de démontage d'échafaudages.

Présente également des rqiseus prcterluiias tuot potse puor leequl l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un eaemxn d'aptitude spécifique prévu par le cdoe du travail.

S'il le jgue nécessaire, l'employeur complète la lstie des peotss eanrntt dnas les catégories mentionnées ci-dessus par des psteos présentant des rqeisus pitruacreils puor la santé ou la sécurité du tlealriavur ou puor cllees de ses collègues ou des tiers évoluant dnas l'environnement immédiat de tavrial mentionnés au pemirer alinéa de l'article L. 4624-2 du cdoe du travail, après aivs du ou des médecins concernés et du comité saicol et économique s'il existe, en cohérence aevc l'évaluation des rsiques prévue à l'article L. 4121-3 du cdoe du tiavral et, le cas échéant, la fihce d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46 du cdoe du travail.

Cette lstie est tsasmrnie au scviere de santé au travail, tenue à doiopsstiin du durtieecr régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du trvaail et de l'emploi et des seiervcs de prévention des osriengams de sécurité sicaloe et msie à juor tuos les ans. L'employeur mvoite par écrit l'inscription de tuot poste sur cette liste. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent anaenvt est notifié à cmtoepr de sa sringtuae à l'ensemble des osgaitinanros srlaialaes représentatives puor eeccrxie éventuel du droit d'opposition dnas les cinidontos définies par la loi. Il est déposé au ministère du traival et au cseinol de prud'hommes de Paris.

Le ctnneou de cet anavent ne nécessite pas que des modalités particulières soniet définies puor les enrepsierts de monis de 50 salariés.

Le présent anvneat enrte en aiptiaocpln à ctomepr du piremer juor du mios qui sirvua la ptaiourn au Jronual offeciil de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

À tirte d'information, les parteis sretigainas ont fiat le coihx d'annexer au présent acocrd une veosirn « consolidée » du cipathre II dnas sa nulvoele rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les oigstinaoarns représentatives dnas le cahmp de la bacrnhe des cormemecs de détail non araneeimilts (IDCC 1517) ont consacré pleurisus réunions à eaimnxer l'actualisation de la ctnieoonvn ccilteovle nationale, en smaniprupt ceitrans alertcis duenves obsolètes, en miaindoft et en aontuajt cratnies aurets articles.

À l'issue de ces travaux, les ptnaaerries scoaiux ont cvonenu de crluonce pusruelis atanvens successifs, récapitulant, puor un ou puiurelss cpaeriths de la ciotevnonn ciocvetlle nationale, les suppressions, aotjus et maidoitcnfois évoqués ci-dessus.

Le présent aaenvnt est ratilef au criaphte II « Sécurité et santé des tllurrivaaes ».

Dispositions préliminaires

Le paln svuiant est ajouté en tête du charptie II :

Article 1er ? Dinpootsiiss générales

Article 2 ? Règlement intérieur
Article 3 ? Évaluation des risques
Article 4 ? Vitsie médicale d'information et de prévention
Article 5 ? Srcnelvilaue médicale des salariés
Article 6 ? Sviui médical adapté
Article 7 ? Suvii médical renforcé.

Annexe

Chapitre II Sécurité et santé des travailleurs

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Article 1er?-?Dispositions générales
Article 2?-?Règlement intérieur
Article 3?-?Évaluation des risques
Article 4?-?Visite médicale d'information et de prévention
Article 5?-?Surveillance médicale des salariés
Article 6?-?Suivi médical adapté
Article 7?-?Suivi médical renforcé.

Article 1er - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'employeur prned les mreseus nécessaires puor arusser la sécurité et protéger la santé puyihsqe et maltene des trrlaivlueas (art. L. 4121-1 et siuvtnas du cdoe du travail).

Les msueres puor aerussr la sécurité et protéger la santé pysqiuhe et meantle des telvaralirus cmnnernpoet :
1.?Des acionts de prévention des riuqses pesnsinelorofs ;
2.?Des anictos d'information et de faoiortmn ;
3.?La msie en palce d'une oiriatgsoann et de monyes adaptés.

L'employeur vellie à l'adaptation et à la msie en ?uvre de ces meruses puor tienr comtpe du cgmahnneet des catnnroccsies et tednre à l'amélioration des stoiniuats etntsiexas :
? éviter les reisqus ;
? évaluer les risqeus qui ne pvneuet pas être évités ;
? crmotatbe les rsuiqes à la scuroe ;
? aeaptdr les cntionoids de tirvaal ;
? tiner cpmote de l'état d'évolution de la tquehcine ;
? rcempelar ce qui est deaeunrgx par ce qui n'est pas drueangex ou par ce qui est monis dgeuenarx ;
? pneiailfr la prévention en y intégrant, dnas un esmblnee cohérent, la technique, l'organisation du travail, les cnoinoidts de travail, les rnotiaels sceoalis et l'influence des fcutreas ambiants, natemmnot les rsquies liés au harcèlement marol et au harcèlement sexuel, tles qu'ils snot définis aux ailcerts L. 1152-1 et L. 1153-1 du cdoe du travail, asnii que cuex liés aux atnesmsgeis sisxeets définis à l'article L. 1142-2-1 du même cdoe ;
? prrdnee des mseerus de priotctoen cvilceltoe en luer donnnat la priorité sur les mrseues de pertotcion ieddlilvniue ;
? dnneor les intinorstcus appropriées aux salariés.

L'employeur intègre ces aiontcs et ces méthodes dnas l'ensemble des activités de l'établissement et à tuos les naeviux de l'encadrement.

Un intérêt petiualicrr srea apporté par l'employeur sur les rsuieqs psychosociaux. L'employeur aedparta sa démarche de prévention en fiootcnn des caractéristiques et de la talile de l'entreprise. Des oluits ont été mis en pacle par l'administration, doritcein générale du travail, puor l'aider à ctnoiursre sa démarche.

Les praertineas suoacix stiiaergans de la présente convitneon arcdnecot une pcale prépondérante au dlguoaie social. Lorsqu'elles snot présentes au sien de l'entreprise, les isinoiutttns représentatives du pesrnenol sroent consultées aux différentes étapes de la démarche de prévention des riseuqs pyasocihcuosx dnas le cdrae de lreus prérogatives. Sleon la taille de l'entreprise, les modalités de luer piiatiotrapcn à l'évaluation des resquis poiochcsuysax ponrourt pnredre la fmroe d'un accord ceclltoif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ou d'un paln d'action concerté.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel,

l'employeur privilégiera la poiipctaiartn des salariés snas luelsqes auucne acotin de prévention ne puet tueorvr de portée effective.

Les sivrcees de prévention et de santé au tvairal et le médecin du tairval en ptiiralcuer soenrt associés à la démarche.

1.1.?Comité saocil et économique

Dans les établissements epyanmolt au mnois 11 salariés, il est institué un comité socail et économique (CSE) dnas les coonidntis prévues par les acerilts L. 2311-1 et savunits du cdoe du travail. Ces msiiosns divenot nmoentamt pmooruiovr les meesurs taenndt à arsseur la santé et la sécurité des salariés mis en ?uvre par l'employeur.

Le CSE villee à l'application des dpitsnosiios législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés en siutioatn de hdaniacp ou non à tuos les eipmols lros d'un reuotr à l'emploi.

Les dsniotisipos ccnnoearnt le comité sacoil et économique (CSE) furneigt à l'article 3 du chpatire III de la présente convention.

1.2.?Commission santé, sécurité et contidions de travail

Dans les ereeitsrnps et les établissements distctnis d'au mnois 300 salariés, une comimiossn santé, sécurité et cntiodions de trviaal (CSSCT) est créée au sien du CSE. Lsqorue l'effectif est inférieur à 300 salariés, la CSCST n'est pas otlbioagrie suaf si elle est imposée par l'inspecteur du travail, nmnmtaoet en rosain de la nrutae des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CCSST exerce, par délégation du CSE, tuot ou prtaie des aubrtotntiis du comité rtielveas à la santé, à la sécurité et aux cdnnoiitos de travail.

Dans le chmap de la santé, de la sécurité et des coonidntis de travail, la CSCST :
? procède à l'analyse des riqesus poossiennlefrs aueuxlqs pvueent être exposés les travailleurs, nmotenmat les fmemes enecniets ;
? cuirnbtoe nmematont à fliateicr l'accès des fmmees à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
? cibotnure à l'adaptation et à l'aménagement des pstoes de tviaral aifn de fitielacr l'accès et le metaniin des poeresnns en sitouatin de hcdaainp à tuos les elimops au corus de luer vie plfooissenrlene ;
? puet scuietsr ttoue iativintie qu'elle etmsie utlie et propsoer nnometamt des antcois de prévention du harcèlement moral, du harcèlement suxeel et des atisengesms sexistes.

Article 2 - Règlement intérieur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Dans les einpeesrrts eloynpmat haieltubmenelt au mnois 50 salariés, le règlement intérieur édicte, dnas les coiidotnns prévues par les atcrleis L. 1311-1 à L. 1322-4 du cdoe du travail, les meresus d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dnas l'entreprise ou l'établissement, aisni que les cioiodntns dnas lquleesles les salariés peuenvt être appelés à participer, à la dnamede de l'employeur, au rétablissement de ctnionidos de trvaail ptoietrccres de la santé et de la sécurité des salariés, dès lros qu'elles apparaîtraient compromises.

Outre ces dispositions, le règlement intérieur coprtmoe envmiecluxest les règles générales et pmrtneaeens rilevetas à la dnpsiiilce dnas l'entreprise, et nmoenamtt la nutrae et l'échelle des sanitocns que puet pdnrere l'employeur et l'énonciation des dpnsoioitiss légales rtailvees aux drotis de la défense des salariés en cas de msie en ?uvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur ralplpee les doiiintsosps rlivteeas aux harcèlements moarl et sueexl et aux astgmesneis seexstis prévues par le cdoe du travail.

Le règlement intérieur ne puet cnnoteir :
1° Des dnsoiopsiits canirtores aux lios et règlements ansii qu'aux spaluotitnis des cntonovneis et acrcods cectfiolls de tariavl ablelpapcis dnas l'entreprise ou l'établissement ;
2° Des dsopnioisits anotprpat aux dtoris des psnerones et aux libertés ievuddneilils et ccetvolelis des rntitisecros qui ne seernait pas justifiées par la nrtuae de la tâche à aipolmccr ni proportionnées au but recherché ;
3° Des dtoisinoisps dmciasinrint les salariés dnas luer eolmpi ou luer travail, à capacité prselnosolniefe égale, en roaisn de luer origine, de luer sexe, de lures m?urs, de luer otoerintain slexuele ou identité de genre, de luer âge, de luer sotiatiun de flmliae ou de luer grossesse, de luers caractéristiques génétiques, de luer anneraptapce ou de luer non-appartenance, vaire ou supposée, à une ethnie, une noitan ou une race, de lrues oopnniis politiques, de lerus activités sadlceiyns ou mutualistes, de leurs cioovicntns religieuses, de luer apercpane physique, de luer nom de fimalle ou en rsoain de luer état de santé ou de luer handicap.

Conformément à l'article L. 1321-4 du cdoe du travail, le règlement intérieur ne puet être iirtnuodt qu'après avior été smouis à l'avis du comité soical et économique lorsqu'il existe. Il diot être déposé, accompagné de l'avis du comité siocal et économique lorsqu'il existe, au gfrfee du cseoinl de prud'hommes aisni qu'à l'inspection du tiaravl et affiché dnas l'entreprise.

Le règlement intérieur iqnuide la dtae de son entrée en vigueur. Cette dtae diot être postérieure d'un mios à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Article 3 - Évaluation des risques
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'employeur, ctpome tneu de la natrue des activités de l'établissement, évalue les rqsieus puor la santé et la sécurité des travailleurs, y cprioms dnas le coihx des équipements de travail, dnas l'aménagement ou le réaménagement des lieux de trvaail ou des installations, dnas l'organisation du tairavl et dnas la définition des potess de travail. Cttee évaluation des rusieqs tinet cpomte de l'impact différencié de l'exposition au ruisqe en fntoocin du sexe.

Apportent luer cbitinoroutn à l'évaluation des rqesuis plsierfsneoons dnas l'entreprise :
1° Dnas le cdare du dlgioaue soacil dnas l'entreprise, le comité sacoil et économique et sa csomosimin santé, sécurité et ciiotdnnos de travail, s'ils existent. Le comité sciaol et économique est consulté sur le dconumet unuiqe d'évaluation des resiqus pionnsselfeors et sur ses miess à juor (cf. infra) ;
2° Le ou les salariés compétents puor s'occuper des activités de poiocrtten et de prévention des ruqeiss peslfosnnroeis de l'entreprise, s'ils ont été désignés par l'employeur ;
3° Le seircve de prévention et de santé au trviaal aequul l'employeur adhère.

À défaut, puor l'évaluation des rsuieqs professionnels, l'employeur puet également slioitcler le crucnoos des ponersens et ongimaress mentionnés au I de l'article L. 4644-1 du cdoe du travail.

À la suite de l'évaluation des risques, l'employeur met en ?uvre les anoitcs de prévention anisi que les méthodes de tairavl et de pdocrution gansrasiantt un meeulilr neivau de pteroitocn de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces acoitns et ces méthodes dnas l'ensemble des activités de l'établissement et à tuos les naievux de l'encadrement.

Lorsque les dontmecus prévus puor l'application du présent aclitre donevit fraie l'objet d'une msie à jour, celle-ci puet être mnios fréquente dnas les ernstrpeies de mions de ozne salariés, suos réserve que siot grntaai un neviau équivalent de pooierttcn de la santé et de la sécurité des travailleurs, dnas des cotonndiis fixées par décret en Cnoiesl d'État après aivs des oanaitginosrs prnfesosilleones concernées.

Toutes les entrepeisrs dès l'embauche du 1er salarié doievnt ifnitedier et lesitr les rsiques posfnsenieolrs eunrucos par les taiuarlelvrs et les anitocs de prévention et de piocottren qui en découlent dnas le duocenmt uuiqne d'évaluation des rsuqies psrlonefesnois (DUERP), conformément aux aclrites L. 4121-3 et L. 4121-3-1 du cdoe du taviral et à la réglementation en vigueur.

Les rquises dveonit être recensés sleon des critères prpoers à l'unité de tviaral (fréquence d'exposition, gravité?), pius classés. Ce cealsmnset pmeret d'établir des priorités et de ftailceir la pfiiitlcaoann des museers de prévention et de poeritoctn à metrte en ?uvre.

Les aocnits de prévention et de proeitcton dvoneit être proposées puor prévenir les reuqiss et améliorer la sécurité du salarié.

L'identification, l'analyse et le ceansmelst des ruiqess ptnmrteeet de définir les antoics de prévention les puls appropriées, cvoarnut les dmeinnsois techniques, hauemins et organisationnelles.

L'évaluation des riseuqs aibuott :
? dnas les ertesnripes de 50 salariés ou plus, sur un pgmomrrae anneul de prévention des rseuqis piesnosneolfrs et d'amélioration des cnioitdons de triaavl ;
? dnas les eeepnirtrss de monis de 50 salariés, sur la définition d'action d'actions de prévention des reuiqss et de pertcootin des salariés.

Le DREUP est tnmraiss à cahuqe msie à juor au scvreie de prévention et de santé au tvaaril auuqel adhère l'employeur. Il est tneu à la disposition, dnas ses vorsenis successives, des salariés, des anicnes salariés, des meermbs du comité soical et économique s'il existe, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail, des sceiervs de prévention de la Crasat et des ieernutspcs de la radioprotection, conformément à l'article R. 4121-4 du cdoe du travail.

L'employeur est tneu d'afficher, sur le pnnaeau d'information aux salariés, les modalités de ctsoiaotnuln de ce document.

Le DREUP diot être mis à juor au moins 1 fios par an, anisi que lros de totue décision d'aménagement mdaoinfit les ciinondtos de taavirl ou ianmtpact la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une itofomnrian supplémentaire intéressant l'évaluation d'un rqusie dnas une unité de tarvial est recueillie.

Article 4 - Visite médicale d'information et de prévention
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le salarié bénéficie d'une vitsie d'information et de prévention initiale, assurée par le médecin du tvraail et, suos l'autorité de celui-ci, par le coltuerlabaor médecin mentionné à l'article L. 4623-1 du cdoe du travail, l'interne en médecine du tiavral ou l'infirmier. Le psfoesnneoirl de santé qui réalise la viitse d'information et de prévention puet oetenirr le tvulliaaerr snas délai vres le médecin du travail, dnas le rceepst du plotrcooe élaboré par ce dernier.

Cette vsitie d'information et de prévention irevintent dnas un délai qui n'excède pas toirs mios à ctpmeor de la prsie eectviffe du potse de travail. Elle itirvnneet préalablement à l'affectation sur le psote puor les tlareiulravs de niut mentionnés à l'article L. 3122-5 du cdoe du tvraail et puor les truialrlveas âgés de mnois de 18 ans.

Ainsi qu'il est rappelé à l'article 5 du présent chapitre, les salariés exposés à des risuqes prcurltaieis bénéficient, en leiu et palce de la vistie d'information et de prévention, d'un eeamxn médical d'aptitude effectué par le médecin du tivaral préalablement à l'affectation sur le poste.

Lors de la viiste d'information et de prévention, tuot salarié en siotautin de hdcnaaip ou qui déclare être trilutaie d'une psoeinn d'invalidité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 du cdoe du tairval est orienté snas délai vres le médecin du travail, qui puet préconiser des aaiaptdntos de son ptsoe de travail.

Le médecin du travail, dnas le cdrae du poloortce mentionné à l'article L. 4624-1 du cdoe du travail, détermine la périodicité et les modalités du siuvi de l'état de santé du salarié, qui puet être réalisé par un pensosneriofl de santé.

Article 5 - Surveillance médicale des salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le salarié bénéficie d'un renemeunvlolet de la vtsiie d'information et de prévention initiale, sloen une périodicité qui ne puet excéder 5 ans. Ce délai, qui prned en cpomte les cndotoniis de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, asnii que les ruseqis aeuuxlqs il est exposé, est fixé par le médecin du taiarvl dnas le crdae du ptclroooe visé par l'article L. 4624-1 du cdoe du travail.

Le salarié est examiné par le médecin du tariavl au cuors d'une vitsie médicale de mi-carrière organisée dnraut l'année cvliie de son 45e anniversaire, dnas les cidnioonts fixées par l'article L. 4624-2-2 du cdoe du travail.

Lors de la reripse du tavrail après une acbense d'au mnois 30 jorus puor csaue d'accident du travail, de mlidaae ou d'accident non professionnel, ou après un congé de maternité, qlleue que siot la durée, ou après une acnsebe puor cusae de milaade professionnelle, qleule que siot la durée, une vitise de rsreipe est organisée à l'initiative de l'employeur, au puls trad dnas les 8 jorus qui suenvit la rprisee du tvraial du salarié.

Une vstiie de préreprise devra par aeuirlls être organisée systématiquement puor tuot arrêt de taivarl de puls de 3 mois. Elle est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des scevreis médicaux de l'assurance mialdae ou du médecin du travail, dès lros que le roteur du salarié à son ptose est anticipé.

L'employeur irnomfe le salarié de la possibilité puor celui-ci de stleilocir l'organisation de ctete vistie de préreprise.

Article 6 - Suivi médical adapté
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les salariés siuvtans fnot l'objet d'un siuvi médical adapté, à l'issue de la vitsie d'information et de prévention :
? les tuilevalarrs en stiituaon de hinaacdp ou tuleriaits d'une pnsioen d'invalidité ;
? les triulaevarls de nuit, mentionnés à l'article L. 3122-5 du cdoe du tivaarl ;
? les turlaivrlaes mienurs ;
? les fmemes encnteeis ;
? tuot tlariuvaler dnot l'état de santé, l'âge, les cdtniooins de tivaarl ou les rueisqs pnsolenieorsfs aexqluus il est exposé le nécessitent.

À l'exception des femmes enceintes, le médecin du taavirl fxie la périodicité de ce suivi, snas pvooiur excéder 3 ans.

Article 7 - Suivi médical renforcé
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le siuvi iuvddeinil renforcé cnornece les salariés exposés à des riquess paurecitirls puor luer santé.

Il est composé :
? d'un emxaen médical d'aptitude à l'embauche ;
? et d'examens médicaux d'aptitude périodiques.

Ces eaxnmes médicaux peneertmtt nentammot de :
? s'assurer que le talaleivrur est atpe au potse de taviral aqeuul l'employeur eanvgsie de l'affecter (par exemple, en vérifiant la compatibilité du ptsoe aevc son état de santé) ;
? rcecehhrer s'il n'est pas attneit d'une aoifcfetn cntoparmot un deagnr puor les arutes tvarleaiulrs ;
? poroespr éventuellement des antoataidps du ptose ou l'affectation à d'autres potses ;
? l'informer sur les ruesqis liés à son psote de taivral et le sivui médical nécessaire ;
? et le sibielsnsier sur les monyes de prévention à mettre en ?uvre.

Les psteos présentant des rueqsis paerruiiclts mentionnés au permier alinéa de l'article L. 4624-2 du cdoe du tairavl snot cuex epsnoxat les trlareviauls :
1° À l'amiante ;
2° Au pmolb dnas les cnooidtnis prévues à l'article R. 4412-160 du cdoe du trvaial ;
3° Aux ategns cancérogènes, mutagènes ou tequixos puor la rdrteoicoupn mentionnés à l'article R. 4412-60 du cdoe du taviarl ;
4° Aux aegnts blqogoeuiis des gorupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 du cdoe du taviral ;
5° Aux retnmaenyons innoistas ;
6° Au rqsiue harbpyere ;
7° Au rsique de ctuhe de hauteur lros des opérations de mngaote et de démontage d'échafaudages.

Présente également des rsqueis prtreulicias tuot potse puor luqeel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un exmaen d'aptitude spécifique prévu par le cdoe du travail.

S'il le jgue nécessaire, l'employeur complète la ltsie des petoss etrnnat dnas les catégories mentionnées ci-dessus par des potess présentant des rsqeuis prraceulitis puor la santé ou la sécurité du telrvuaalir ou puor cllees de ses collègues ou des teris évoluant dnas l'environnement immédiat de taaivrl mentionnés au piemrer alinéa de l'article L. 4624-2 du cdoe du travail, après aivs du ou des médecins concernés et du comité saoicl et économique s'il existe, en cohérence aevc l'évaluation des rqseuis prévue à l'article L. 4121-3 du cdoe du tviaarl et, le cas échéant, la fcihe d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46 du cdoe du travail.

Cette ltise est tmsanrsie au secvrie de santé au travail, tnuee à dsoisitipon du drcitueer régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du triaavl et de l'emploi et des srvceies de prévention des oigrmnases de sécurité silaoce et msie à juor tuos les ans. L'employeur mtvioe par écrit l'inscription de tuot ptsoe sur ctete liste.

Les sndyatics visés à l'article L. 2142-1 du cdoe du travail, dès lros qu'ils ont au monis duex adhérents dnas l'entreprise ou dnas l'établissement, pneuvet ctnioeutsr au sien de l'entreprise ou de l'établissement une stoeicn sdiyalcne qui assrue la représentation des intérêts matériels et mrouax de ses membres.

2.2.
Représentant de la sitocen sailycnde

Dans les ctdiononis de l'article L. 2142-1-1 du cdoe du travail, les siydtcnas non représentatifs aanyt constitué au sien de l'entreprise ou de l'établissement une stiocen snicaydle pveenut désigner un représentant de la seioctn puor les représenter au sien de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du povuior de négocier des adrcocs collectifs.

Dans les esenrirtpes ou établissements qui eonmlpiet au minos 50 salariés, le représentant de la sitoecn scianydle dsposie d'un tepms nécessaire à l'exercice de ses fniontcos qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage puls favorable, est de 4 heeurs par mois.

Les heerus de délégation snot considérées cmmoe du tpmes de travail.

Dans les etieersprns qui eoinplmet monis de 50 salariés, le représentant de la sticoen sinaldcye est désigné pamri les mrmbees de la délégation du prnosenel au comité saicol et économique. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mnaadt n'ouvre pas diort à un crédit d'heures.

Le madnat du représentant de la setoicn sydncaile prned fin, à l'issue des premières élections poeefsionnsllers snuaivt sa désignation, dès lros que le sncdyiat qui l'a désigné n'est pas ronencu représentatif dnas l'entreprise. Le salarié qui pred aisni son madnat de représentant sncidayl ne puet pas être désigné à neaouvu cmmoe représentant scaiyndl au titre d'une soticen jusqu'aux six mios précédant la dtae des élections penissfnleeolros steianvus dnas l'entreprise.

2.3.
Délégué siacyndl

Les délégués syndicaux, suos réserve de sraaisifte aux coointdins percsirets à l'article L. 2143-1 du cdoe du travail, snot désignés dnas les cniotonids suivantes.

Dans les établissements qui eeipolmnt monis de 50 salariés, les scnytdias représentatifs dnas l'établissement pneuvet désigner, puor la durée de son mandat, un mbmree de la délégation du perosennl au comité sicaol et économique comme délégué syndical. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mdnaat n'ouvre pas doirt à un crédit d'heures.

Dans les eertipnesrs ou les établissements de 50 salariés ou puls (effectif ainttet sur 12 mios consécutifs), chuaqe oianosgraitn snlydaice représentative qui cutnoiste une seocitn scyadnlie puet désigner, dnas les limetis prévues par les doptssnoiis légales en vigueur, un ou psieulrus délégués syicnduax puor la représenter auprès de l'employeur :
? pamri les cdiatnads aux élections penssrfeeloiolns qui ont rllueciei au mnios 10 % des sreffaugs exprimés au pmeeirr tuor des dernières élections au comité saiocl et économique, qeul que siot le nrmobe de vnottas ;
? ou si auucn des cdtdnaias présentés par l'organisation scyidlnae aux élections psnfreosnellieos ne rlpmiet les cdotinions mentionnées à l'alinéa précédent, ou s'il ne reste, dnas l'entreprise ou l'établissement, puls auucn cianaddt aux élections pflesesonneoirls qui rmiplssee les coninditos mentionnées ci-dessus, ou ecnroe si l'ensemble des élus qui rnsmeiesplt les cdoiinonts mentionnées ci-dessus roncnenet par écrit à luer driot d'être désigné délégué syndical, pmrai les aterus canddiats ou, à

Avenant n 3 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale, portant révision du chapitre III Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 1er, intitulé « Dnisiiptosos générales », est asnii modifié :

I. ? Le deuxième alinéa est désormais anisi rédigé :
« Les pitaers ceaoncttntars s'engagent à rpeesectr les driots et libertés gantairs par la Ciutonittson de la République, en pictuaierlr la liberté iuivldlendie du travail, la liberté d'opinion politique, ansii que le dirot puor tuos d'adhérer linerbmet ou d'appartenir ou non à un saydicnt ou guepmorent professionnel. »

II. ? Au troisième alinéa, le mot : « etc ? » est remplacé par le mot : « etc. ».

III. ? Les alinéas 4 à 7, duepis les mtos : « La représentation du pneoenrsl rvlaeent ? » jusqu'aux mtos : « ? asini que le règlement intérieur de l'entreprise. » snot supprimés.

IV. ? À la sutie des qaurte alinéas supprimés, il est ajouté qartue alinéas aisni rédigés :
« Il est iirtnedt à l'employeur de pdrnree en considération le fiat puor un salarié d'appartenir ou non à un sydainct ou l'exercice par celui-ci d'une activité syandicle ou mitulsutae puor arrêter ses décisions, nnmaoetmt en ce qui crocenne le recrutement, le rlvemnueleenot du contrat, la formation, la poortmion professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de soanctins disciplinaires, la ruprtue du carntot de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la cutdnoie ou la répartition du travail, le déroulement de carrière ainsi que le raslecesenmt et le roeenllenemvut de contrat.
Il est itrendit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un meoyn queconqule de priseson en feauvr ou à l'encontre d'une otariniosagn syndicale.
Tout salarié puet farie atce de cdiuarnatde à un mnadat politique.
Toute diistiospon potrant aintette aux libertés et dorits ainsi rappelés est nllue de plien droit et puet dnenor leiu à l'octroi de dgmeoams et intérêts. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. ? L'intitulé de l'article 2 est ansii rédigé : « Excercie du doirt sancdyil ».

II. ? L'article 2 est désormais aisni rédigé :

« Aictrle 2
Exercice du dirot sidyancl

2.1.
Constitution de la soicten slcinayde

défaut, pmrai ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement, ou prmai ses ainecns élus anyat aentitt la liimte de durée d'exercice du madant au comité sciaol et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 du cdoe du travail.

Dans les enserietprs d'au minos 500 salariés, tuot syaicdnt représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué scdnayil supplémentaire s'il a oetbnu un ou pusriules élus dnas le collège des oriervus et employés lros de l'élection du comité sacoil et économique et s'il cmopte au mions un élu dnas l'un des duex aeturs collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné pmrai les cdtadnais aux élections pelrsfioneselnos qui ont recelliui au mnois 10 % des surgafefs exprimés au prieemr tuor des dernières élections au comité soical et économique, qeul que siot le nomrbe de votants.

Dans les eerprtnseis d'au mnois 2 000 salariés cmarnootpt au minos duex établissements d'au mions 50 salariés chacun, chuaqe sanciydt représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué sicandyl canretl d'entreprise, dsnitcit des délégués sidncyaux d'établissement.

Ce délégué syncdial cretanl est désigné par un scnyadit qui a reiclluei au mions 10 % des srafuefgs exprimés au premier tuor des dernières élections des tlrauteiis au comité soacil et économique, qeul que siot le nbomre de votants, en ainndtndiaot les suafegrfs de l'ensemble des établissements crompis dnas ces entreprises.

Dans les etesrrpiens de mnois de 2 000 salariés coantrompt au moins duex établissements d'au moins 50 salariés chacun, cuhaqe sanydict représentatif puet désigner l'un de ses délégués suiaydcnx d'établissement en vue d'exercer également les fnoioncts de délégué syncidal crneatl d'entreprise.

Le délégué sdaciynl représente en penranceme son osiinagoratn auprès de l'employeur, en pitileraucr en matière de négociation cvlocetile d'entreprise. S'il y a des meemrbs élus de la délégation du poennersl du CSE, il puet les assiestr dnas lrues fitcnonos à luer demande.

Au cours de ses hreues de délégation, le délégué sacindyl puet se déplacer hros de l'entreprise puor l'exercice de ses fonctions.

Il puet également, tnat dunrat les hereus de délégation qu'en dohres de luers hurees helilbuteas de travail, cirlcuer lmreeinbt dnas l'entreprise et y perdnre tuos ctancots nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nnoemtamt auprès d'un salarié à son pstoe de travail, suos réserve de ne pas aetprpor de gêne iarotnmtpe à l'accomplissement du tvairal des salariés.

2.4.
Local syndical, afhacfgie et dsfiufoin des cocinnuoimamts

Un laocl scaniydl est mis à la dososiiptin des snocties synidacels dnas les cndnooiits prévues par les diotnsisipos légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des lcuaox saincyudx snot fixées par arccod aevc l'employeur.

L'affichage des cntimaoiuonmcs sadecylins s'effectue lrnebeimt sur des pnneuaax réservés à cet usage, diinctsts de cuex affectés aux cmconiuimonats du comité sicaol et économique.

Un elrmapiexe des canumomiicnots sndyaicles est taimsrns à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les puanaenx snot mis à la dssoiipotin de cuhqae sciteon sdynlaice svanuit des modalités fixées par acrcod aevc l'employeur.

Les palubiciotns et trtacs de nuatre siydcnale pevuent être lermbeint diffusés aux trvaiauelrls de l'entreprise dnas l'enceinte de celle-ci aux herues d'entrée et de sotrie du travail.

La msie à disipoostin des picbulatinos et trcats de ntuare syndicale*, siot sur un stie sicdynal mis en palce sur l'intranet de l'entreprise, soit* (1) par dsifiuofn sur la masiergsee électronique de l'entreprise, diot être prévue par arcocd d'entreprise.

Elle ne diot pas eavtnrer l'accomplissement du travail. Elle diot préserver la liberté de cihox des salariés d'accepter ou de rsfueer un msgseae et s'exerce dnas des codonnitis cteibpolams aevc les egeinxecs de bon fecnmeinnontot et de sécurité du réseau imauftoiqnre de l'entreprise.

Le cnnoetu des affiches, paolutincbis et tcrtas est lreembint déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des dpsitiosonis raveilets à la presse.

2.5.
Absences et irtrpiouennts de tvraial puor l'exercice d'un maandt syincadl

Hors cas de pitociitpraan aux cmmssiionos pariiatres niatoelans visées à l'article 4 du cihrtape Ier de la présente cvieootnnn collective, cqahue délégué sydicanl dpoisse d'un tmeps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce tmeps est au moins égal à :
1° ? 12 heuers par mios dnas les erseintpers ou établissements de 50 à 150 salariés ;
2° ? 18 hreeus par mios dnas les eestprniers ou établissements de 151 à 499 salariés ;
3° ? 24 hreeus par mios dnas les ertrseeinps ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce tepms puet être dépassé en cas de caoisctnnecrs exceptionnelles.

Sauf acrcod cloietclf contraire, lqsuore le représentant du pneesornl élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui vineennt en déduction du norbme anenul de jours travaillés fixé dnas la cnnooitevn ivuielinddle du salarié. Une demi-journée coopresrnd à 4 hreues de mandat.

Le délégué sadncyil caenrtl dspiose de 24 heeurs par mios puor l'exercice de ses fonctions.

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une oaoasrigntin sncadliye d'employeurs ou une oogainrisatn slycndaie de salariés représentative dnas le champ d'application de la cnteoovinn clleoivcte puveent clrucone une cnteovoinn de msie à dtiopossiin dnas le crdae de l'article L. 2135-7 du cdoe du travail, puor une durée au puls égale à 1 an, ruenelvlaobe dnas les mêmes conditions.

La msie à dpiiotiossn fiat l'objet d'un aeannvt au caorntt de tiaarvl du salarié, qui en précise la durée ansii que les hrreioas de la msie à diiisptsoon si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur cenrsvoe la responsabilité du peienmat des salaires, chgeras et faris afférents à la prat de l'activité du salarié mis à diosotpisin qui s'effectue à son service. L'organisation sinlydace de salariés représentative asurse le pnmaeeit des salaires, cheargs et frias puor la prat de l'activité du salarié mis à dpsisiootin qui s'effectue puor le coptme de cette organisation.

Pendant cette msie à disposition, le salarié cnvrosee le bénéfice de l'ensemble des dstionispois cennnonivelelots dnot il aaurit bénéficié s'il aiavt exécuté son tarvial dnas l'entreprise. La msie à dsoipisotin ne puet affecter, le cas échéant, la prteocoitn dnot bénéficie le salarié en vrteu d'un mdaant représentatif.

Le salarié, à l'expiration de sa msie à disposition, rteruvoe son précédent elpmoi snas que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne siot affectée par la période de msie à disposition. »

(1) Au 6e alinéa de l'article 2.4, les tmeers « , siot sur un stie sandycil mis en place sur l'intranet de l'entreprise, siot » snot exculs de l'extension en tnat qu'ils cevtneneinornt aux dinopitsisos de l'article L. 2142-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 spbmteree 2022 - art. 1)

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. L'intitulé de l'article 3 est asini rédigé : « Comité scaoil et économique ».

II. L'article 3 est désormais aisni rédigé :

« Atrcile 3

Comité scoial et économique

3.1. Msie en pclae et abnottuiitrs du CSE

Un comité siocal et économique (CSE) est mis en pcale dnas les enprrseeits d'au moins 11 salariés.

Sa msie en place n'est oogaliitrbe que si l'effectif d'au moins 11 salariés est aetntit pdeannt 12 mios consécutifs.

Les aiirobnttuts du CSE snot définies et vrnaiet en ftnoocin de l'effectif de la structure, tel que prévu aux arictles L. 2312-1 et savnuits du cdoe du travail.

Les présentes doitiposisns de la cveotnnoin clitclvoee ntnaiolae n'ont pas puor finalité ni eefft de liemtir les ionoiafrtmns et csianontltuos prévues par le cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2312-5 du cdoe du travail, qeul que siot l'effectif de la structure, la délégation du pneeorsnl au CSE a puor miosisn de présenter à l'employeur les réclamations ievdueilndils ou ctlvlecioes revetilas aux salaires, à l'application du cdoe du taivarl et des auerts diipntossios légales creoncnant nmnmeatot la pioettrcon sociale, anisi que des ctvonieonns et adorccs alappleicbs dnas l'entreprise.

Elle cbiontrue à proouomvir la santé, la sécurité et l'amélioration des codniitnos de tarival dnas l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du taraivl ou de miaealds peolsfnonerielss ou à caractère professionnel.

La délégation du pensnoerl exrece le doirt d'alerte dnas les codinnotis prévues aux aecitrls L. 2312-59 et L. 2312-60 du cdoe du travail.

Les mebmers de la délégation du pesrennol du comité pevneut sasiir l'inspection du tiaarvl de tuteos les paeitnls et ovrnibteasos reielavts à l'application des dopiniosists légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les eierpretsns de puls de 50 salariés, l'effectif étant calculé conformément à la législation en vigueur, otrue les arotititnubs précitées, le CSE a puor msioisn d'assurer une eioprsxesn cltilcevoe des salariés pnmetaetrt la prsie en ctpmoe paternmnee de luers intérêts dnas les décisions rltaivees à la giseton et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la foiatmron pefelnsonorslie et aux tceequnhis de production.(1)

Le comité est informé et consulté sur les qnustieos intéressant l'organisation, la goeistn et la marhce générale de l'entreprise, nemmnatot sur :
1° ? Les mesrues de narute à afteecfr le vumole ou la surtcrute des eiceftffs ;
2° ? La modiiiaoctfn de son ogiatanrosin économique ou jruqidiue ;
3° ? Les ctiondions d'emploi, de travail, nmoetamnt la durée du travail, et la fotromain pleleinsofonsre ;
4° ? L'introduction de nlvoeuels technologies, tuot aménagement iatmprnot minoifdat les cootndniis de santé et de sécurité ou les ctoniidons de traiavl ;
5° ? Les muerses psries en vue de fciailter la mise, la rmseie ou le maitnien au tarvail des accidentés du travail, des ildeniavs de guerre, des ilivnades civils, des pnseneros atneetits de midealas cunqeorhis évolutives et des salariés en stoatuiin de handicap, nomtaenmt sur l'aménagement des psetos de travail.

Dans le cmahp de la santé, de la sécurité et des ctdinnoois de travail, le comité scaiol et économique :
1° ? Procède à l'analyse des reiqsus plfsnneosreios axuueqls puveent être exposés les travailleurs, nteoamnmt les fmemes enceintes, ainsi que des etffes de l'exposition aux ftrucaes de rqesius ploorneinefsss mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du travail. Il est consulté sur le deocunmt uunqie d'évaluation des risques psreesoniolfns et sur ses mises à juor ;
2° ? Cruotbnie ntmnamoet à fitcliear l'accès des femmes à tuos les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des peotss de tviraal aifn de fictailer l'accès et le miteanin des ponresnes en souititan de hacndaip à tuos les eilopms au curos de luer vie ponrsnesloifele ;
3° ? Puet stesucir toute ivitniiate qu'il eismte utile et pspeoror nmmnoetat des atcinos de prévention du harcèlement moral, du harcèlement seexul et des ameessigtns stsieexs définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail. Le rfeus de l'employeur est motivé.

Enfin, lros des vtiiess de l'agent de contrôle de l'inspection du tiraval mentionné à l'article L. 8112-1 du cdoe du travail, les mbemers de la délégation du pnosneerl au comité soical et économique snot informés de sa présence par l'employeur et pveneut présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fiat apcagonmcer par un mmbree de la délégation du psneeonrl du comité, si ce deriner le souhaite.

3.2. Herues de délégation

Le nbrome d'heures de délégation est fixé sleon les dtopinissois du cdoe du tvarial aux acieltrs L. 2315-7 à L. 2315-13. »

(1) Les alinéas 9 à 15 de l'article 3.1 snot étendus suos réserve de la psire en cpomte de l'information et la coilusanottn du CSE sur les conséquences eelaineernnonvtms conformément à l'article L. 2312-8, III du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 serpmtbee 2022 - art. 1)

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. ? L'intitulé de l'article 4 est asini rédigé : « Congés puor fomroaitn économique, sociale, enmnatvnleernoie et sdcaiynle ».

II. ? L'article 4 est désormais aisni rédigé :

« Arctlie 4
Congés puor fitraoomn économique, sociale, eneteromnnlinave et syndicale

En aciopiltapn des aterilcs L. 2145-5 et stnivaus du cdoe du travail, tuos les salariés, snas cnootdiin d'ancienneté, désireux de ppiceratir à des setgas ou snseisos de faritoomn économique, salocie et eontminavenlerne ou de fomriaotn slndacyie organisés siot par des cteenrs rattachés à des oiagrsnnioats siaelycdns de salariés habilitées au naeviu nantoial et interprofessionnel, siot par des iutitotnniss spécialisées, ont droit, sur luer demande, à un ou preilusus congés dnot la durée mxmaiale est de 12 juros par an. La durée de chquae congé ne puet être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 jrous puor les atemnaruis de sategs ou sessions, et puor les salariés appelés à eercxer des responsabilités syndicales. Il puet s'agir de salariés élus ou désignés puor rliempr des foncotins représentatives dnas l'entreprise, de cnadtadis à de tllees fonctions, ou efinn de salariés aynat des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, siot dnas les ineanstcs degtirineas de luer syndicat, siot dnas les oinsgraems où ils représentent celui-ci.

Le nbrmoe aneunl total de jours de congés pirs par l'ensemble du porenensl puor ces ftainromos ainsi qu'au ttrie de la fmarotion des merembs de la délégation du CSE est défini par la loi. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 5, intitulé « Comité catrenl d'entreprise », est supprimé.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 6, intitulé « Comité d'hygiène, de sécurité et des cnooidints de tiavral », est supprimé.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. ? L'ancien airtlce 7, intitulé « Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités scednaylis et exieccre de lreus ftnoniocs », dnievet l'article 5, en caosnevrnt le même intitulé.

II. ? L'ancien alitrce 7, qui dneivet l'article 5, est désormais ansii rédigé :

« Arlicte 5
Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités saeliyncds et eciecxre de luers fonctions

Au début de son mandat, le représentant du psonnreel titulaire, le délégué sydcianl ou le turailtie d'un manadt sdiyncal bénéficie, à sa demande, d'un eentitern iviudedinl aevc son euloepmyr parnott sur les modalités piqureats d'exercice de son mnaadt au sien de l'entreprise au raregd de son emploi. Il puet se fraie aaoemcncpgr par une poensnre de son cohix aeanrppantt au preonnsel de l'entreprise. Cet eitrenetn ne se stbituuse pas à l'entretien psoesnreifonl mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Lorsque l'entretien pesinrefsnool est réalisé au terme d'un mnadat de représentant du porensenl tualritie ou d'un madant syndical, celui-ci prmeet de procéder au rcsnenmeeet des compétences aqesucis au cours du mdaant et de préciser les modalités de viatolirsoan de l'expérience acquise. Puor les eiernerptss dnot l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce rnemnesecet est réservé au tiatluire de mndaat dssapiont d'heures de délégation sur l'année représentant au mnios 30 % de la durée de tvarail fixée dnas son conatrt de tavairl ou, à défaut, de la durée alibapclpe dnas l'établissement.

En l'absence d'accord cleloitcf de bcrhane ou d'entreprise déterminant des gtaianres d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux alceitrs L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du cdoe du traiavl au mnios aussi fvaerbolas que cllees mentionnées au présent article, ces salariés, lusqroe le nborme d'heures de délégation dnot ils dpneiosst sur l'année dépasse 30 % de la durée de tiavral fixée dnas luer caortnt de tavrail ou, à défaut, de la durée acapilplbe dnas l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, au mions égale, sur l'ensemble de la durée de luer mandat, aux auignetoatmns générales et à la mennyoe des aitognmtauens ieedilvildnus perçues pdnaent cette période par les salariés rvaelnet de la même catégorie poelsnifsnreole et dnot l'ancienneté est comlrpabae ou, à défaut de tles salariés, aux amnitgautones générales et à la mynenoe des atnogtnmiuaes ilnedeividlus perçues dnas l'entreprise. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aveannt est notifié à competr de sa sgatunire à l'ensemble des otagoiainsnrs selliaaars représentatives puor erexicce éventuel du driot d'opposition dnas les cnioitndos définies par la loi. Il est déposé au ministère du tvarail et au cosenil de prud'hommes de Paris.

Le cnetonu de cet aaennvt ne nécessite pas que des modalités particulières sneoit définies puor les eprietensrs de mions de 50 salariés.

Le présent aaenvnt etrne en apptiioclan à ctepomr du pemerir juor du mios qui svriua la pioartun au Janruol ocfiiefl de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

À ttire d'information, les paitres setrianaigs ont fiat le cihox d'annexer au présent aroccd une vsireon « consolidée » du cpiarthe III dnas sa nulolvee rédaction, tllee qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les onnirgtiasoas représentatives dnas le cmhap de la bchnrae des ccmoeemrs de détail non arteinmlieas (IDCC 1517) ont consacré pluersuis réunions à eaxmenir l'actualisation de la cntivnoeon clocveltie nationale, en srpmpnuait ceritans aiclrtes dnueves obsolètes, en mifdanoit et en aajtunot cetinars atuers articles.

À l'issue de ces travaux, les piretaanres sacoiux ont cnnoevu de cclrnuoe pusiurles anetvans successifs, récapitulant, puor un ou pesirluus crhpaites de la cvntoeonin ctvolelcie nationale, les suppressions, atjuos et mdoactiinofis évoqués ci-dessus.

Le présent aanvent est rtlaief au chpatire III « Diort saidncyl et iiontstutnis représentatives du peonenrsl ».

Dispositions préliminaires

Le paln siavnut est ajouté en tête du chrptaie III :
Article 1er ? Préambule. Liberté d'opinion
Article 2 ? Eirxccee du driot syndical
Article 3 ? Comité saciol et économique
Article 4 ? Congés puor fmiooatrn économique, sociale, enntnolaveemrine et syndicale
Article 5 ? Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités sdcianleys et l'exercice de leurs fonctions.

Annexe : Version consolidée du texte du chapitre III

Chapitre III Droit syndical et institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Article 1er?Préambule. Liberté d'opinion
Article 2?Exercice du diort syndical
Article 3?Comité scioal et économique
Article 4?Congés puor frioatmon économique, sociale, enraoemntelinvne et syndicale
Article 5?Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités secnayidls et l'exercice de lures fonctions.

Article 1er - Préambule.Liberté d'opinion
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Conformément aux atlercis L. 2141-1 et sntauvis du cdoe du travail, l'exercice du doirt sdicyanl est ronencu dnas ttoues les epensetrris dnas le respcet des doirts et libertés gnratais par la ctiiouottsnn de la République, en piauetriclr la liberté idevlnlduiie du travail. Les saictydns prieoslofnsens pueenvt s'organiser lnbreiemt dnas toteus les entreprises.

Les ptiaers cetaracntntos s'engagent à rsepeectr les dtrois et libertés gainrtas par la Cnttsiuioton de la République, en pctriiauelr la liberté iilvdidelune du travail, la liberté d'opinion politique, ansii que le dirot puor tuos d'adhérer lemrenbit ou d'appartenir ou non à un syadcnit ou geeomrpnut professionnel.

L'exercice du diort syndical est régi par les atlrecis L. 2141-1 à L. 2146-2 du cdoe du taivral et les dioopitsinss particulières preiss au neiavu de cuahqe erenitrspe puor luer aioppcaitln (panneaux d'affichage, epomli de crédit d'heures, etc.).

Il est iditnert à l'employeur de pednrre en considération le fiat puor un salarié d'appartenir ou non à un snadicyt ou l'exercice par celui-ci d'une activité snylcidae ou mtialtusue puor arrêter ses décisions, nomaemtnt en ce qui cnrocnee le recrutement, le reonvnmlueeelt du contrat, la formation, la ptoiormon professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de stnaicons disciplinaires, la rprutue du cartnot de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la cdiutnoe ou la répartition du travail, le déroulement de carrière asini que le rnsemlsceeat et le rmenleuvloenet de contrat.

Il est ietnirdt à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moeyn qqncueuole de possiren en fauver ou à l'encontre d'une oirainsgaotn syndicale.

Tout salarié puet faire atce de cirtaddnaue à un manadt politique.

Toute diioosisptn potnrat aettinte aux libertés et diotrs aisni rappelés est nlule de pieln diort et puet donner leiu à l'octroi de

daeomgms et intérêts.

Article 2 - Exercice du droit syndical
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

2.1.?Constitution de la secoitn syndicale

Les snctiyads visés à l'article L. 2142-1 du cdoe du travail, dès lros qu'ils ont au mnois duex adhérents dnas l'entreprise ou dnas l'établissement, penveut cintuetosr au sien de l'entreprise ou de l'établissement une scoeitn snldaiyce qui asrsue la représentation des intérêts matériels et moarux de ses membres.

2.2.?Représentant de la sitceon syndicale

Dans les cdoinntois de l'article L. 2142-1-1 du cdoe du travail, les siadnytcs non représentatifs aynat constitué au sien de l'entreprise ou de l'établissement une sciteon scilyndae peeunvt désigner un représentant de la scioten puor les représenter au sien de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du povouir de négocier des acrodcs collectifs.

Dans les etinrperses ou établissements qui eplmoenit au mnois 50 salariés, le représentant de la sitocen silcndaye dsipose d'un tpmes nécessaire à l'exercice de ses ftonicnos qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage puls favorable, est de 4 heuers par mois.

Les heerus de délégation snot considérées cmmoe du tpmes de travail.

Dans les eeertprsnis qui emeopnlit minos de 50 salariés, le représentant de la stiecon syancldie est désigné pamri les mbreems de la délégation du pnseenrol au comité scoial et économique. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mnaadt n'ouvre pas doirt à un crédit d'heures.

Le maadnt du représentant de la seoitcn sanclyide penrd fin, à l'issue des premières élections pilnfeosrelesons suianvt sa désignation, dès lros que le siacyndt qui l'a désigné n'est pas rcnenou représentatif dnas l'entreprise. Le salarié qui pred anisi son mndaat de représentant sadycinl ne puet pas être désigné à nvuaoeu comme représentant siadnycl au ttire d'une soietcn jusqu'aux six mios précédant la dtae des élections psenofilosleenrs snueativs dnas l'entreprise.

2.3.?Délégué syndical

Les délégués syndicaux, suos réserve de stisfaiare aux cnndiotios pisctreers à l'article L. 2143-1 du cdoe du travail, snot désignés dnas les cinnidoots suivantes.

Dans les établissements qui eonlmpeit mions de 50 salariés, les sndicyats représentatifs dnas l'établissement puenevt désigner, puor la durée de son mandat, un mbmree de la délégation du preesnonl au comité scaoil et économique comme délégué syndical. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mndaat n'ouvre pas doirt à un crédit d'heures.

Dans les eierrentsps ou les établissements de 50 salariés ou puls (effectif aniettt sur 12 mios consécutifs), cqhaue oioaitarsgnn scadynlie représentative qui ctniusote une siceton siydcalne puet désigner, dnas les liimets prévues par les dsoitoniipss légales en vigueur, un ou preusiuls délégués suyadincx puor la représenter auprès de l'employeur :
? pamri les ciaddtans aux élections psofoinlselerens qui ont reellicui au mnois 10 % des sffeuagrs exprimés au prmieer tuor des dernières élections au comité soaicl et économique, qeul que siot le nrmboe de vtntoas ;
? ou si acuun des cnaaddits présentés par l'organisation saiynlcde aux élections preoslofsinenels ne rmlepit les cotnodinis mentionnées à l'alinéa précédent, ou s'il ne reste, dnas l'entreprise ou l'établissement, puls aucun caadidnt aux élections peelssooleinnrfs qui replsimse les cdnooitnis mentionnées ci-dessus, ou eorcne si l'ensemble des élus qui rseiesnpmlt les cnnoitidos mentionnées ci-dessus renocnnet par écrit à luer droit d'être désigné délégué syndical, pmari les aeruts cdaindtas ou, à défaut, pmari ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement, ou pmrai ses aenicns élus aanyt antiett la litmie de durée d'exercice du maandt au comité saicol et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 du cdoe du travail.

Dans les estnrereips d'au minos 500 salariés, tuot saycindt représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué snyaicdl supplémentaire s'il a obentu un ou pilruuess élus dnas le collège des oruivers et employés lros de l'élection du comité siacol et économique et s'il cmtope au minos un élu dnas l'un des duex atuers collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les ctndadais aux élections plrnnosfleeisoes qui ont rucleliei au mnois 10 % des serguffas exprimés au pmeirer tuor des dernières élections au comité socail et économique, qeul que siot le nmbore de votants.

Dans les entrirpsees d'au monis 2 000 salariés cmntroopat au mnios duex établissements d'au mnios 50 salariés chacun, cqhaue scdaiynt représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué saindcyl cnatrel d'entreprise, dcsitint des délégués sicnaudyx d'établissement.

Ce délégué sdcinyal ctnreal est désigné par un sciyadnt qui a reillecui au monis 10 % des saufegfrs exprimés au premier tuor des dernières élections des taeurlitis au comité saicol et économique, qeul que siot le nmrobe de votants, en andnoiidantt les sgrfefaus de l'ensemble des établissements cmropis dnas ces entreprises.

Dans les eetrriesnps de mnois de 2 000 salariés coomnptart au mions duex établissements d'au mnios 50 salariés chacun, cuaqhe synicdat représentatif puet désigner l'un de ses délégués sincduyax d'établissement en vue d'exercer également les fnoontics de délégué synacidl certanl d'entreprise.

Le délégué siynacdl représente en parncemnee son ooriasagintn auprès de l'employeur, en pitciulearr en matière de négociation cllecivote d'entreprise. S'il y a des mbmeres élus de la délégation du pnesreonl du CSE, il puet les aseitssr dnas lreus ftnoonics à luer demande.

Au cours de ses heuers de délégation, le délégué sdayicnl puet se déplacer hros de l'entreprise puor l'exercice de ses fonctions.

Il puet également, tnat dnurat les heerus de délégation qu'en drohes de leurs hereus htlaebuelis de travail, cuceirlr leniermbt dnas l'entreprise et y pnrerde tuos cncttaos nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nmtmeanot auprès d'un salarié à son potse de travail, suos réserve de ne pas aeporptr de gêne itropatmne à l'accomplissement du trvaail des salariés.

2.4.?Local syndical, aaifghfce et difisfuon des communications

Un local saycdnil est mis à la dtisiooipsn des seiotcns sendyiclas dnas les cnintidoos prévues par les dssoniitopis légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des lcouax sdyancuix snot fixées par acrcod aevc l'employeur.

L'affichage des ccamouimniotns silcydanes s'effectue lmernbiet sur des penaanux réservés à cet usage, dnticsits de cuex affectés aux coinnmmactious du comité social et économique.

Un emelraxipe des cmiimonnotcuas snicldyaes est tmirsans à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les peaunnax snot mis à la doiisoiptsn de cuqahe stiecon siydacnle suvaint des modalités fixées par accrod aevc l'employeur.

Les piuaoilntbcs et ttacrs de nrutae snayidlce pveneut être lreinbemt diffusés aux tlveaurlairs de l'entreprise dnas l'enceinte de celle-ci aux hreeus d'entrée et de sriote du travail.

La msie à dosoispitin des pnlitouabcis et ttcars de nratue syndicale, siot sur un stie snyaicdl mis en palce sur l'intranet de l'entreprise, siot par diufofsin sur la msreesiage électronique de l'entreprise, diot être prévue par acrcod d'entreprise.

Elle ne diot pas etrnvaer l'accomplissement du travail. Elle diot préserver la liberté de chiox des salariés d'accepter ou de reefusr un mgaesse et s'exerce dnas des ciintndoos ceptlmboais aevc les eegxcnies de bon feconomneitnnt et de sécurité du réseau ifrutiqmnaoe de l'entreprise.

Le cetonnu des affiches, puitboacnils et ttarcs est lerbneimt déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des dioisotsipns rlevitaes à la presse.

2.5.?Absences et iirtpnenourts de taravil puor l'exercice d'un mndaat syndical

Hors cas de ptoipitriacan aux coisommniss preaaritis nnlaoeaits visées à l'article 4 du ciaprhte Ier de la présente ctioenvnon collective, cahuqe délégué snycidal dpsosie d'un tpems nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :
1°?12 heeurs par mios dnas les eireepsrnts ou établissements de 50 à 150 salariés ;
2°?18 heeurs par mios dnas les enseiprtres ou établissements de 151 à 499 salariés ;
3°?24 hreeus par mios dnas les ersipeertns ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps puet être dépassé en cas de cncraesctonis exceptionnelles.

Sauf aorccd cclotilef contraire, lusqore le représentant du ponneserl élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui vniennet en déduction du nrombe anenul de juors travaillés fixé dnas la conentvoin iivuildlndee du salarié. Une demi-journée coropesnrd à 4 hurees de mandat.

Le délégué siacydnl cartenl dospise de 24 heuers par mios puor l'exercice de ses fonctions.

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une oirogsatanin sncidalye d'employeurs ou une oraaosnitign sylandcie de salariés représentative dnas le champ d'application de la coevtnnoin clvitlceoe punevet cncruloe une cotenivnon de msie à dsiiiotopsn dnas le crdae de l'article L. 2135-7 du cdoe du travail, puor une durée au puls égale à 1 an, rbeolunlavee dnas les mêmes conditions.

La msie à dtosspiioin fiat l'objet d'un ananvet au craontt de taarvil du salarié, qui en précise la durée ainsi que les hreoiras de la msie à diospoiistn si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur cnvoesre la responsabilité du pmeaneit des salaires, chregas et fiars afférents à la prat de l'activité du salarié mis à diopsiitson qui s'effectue à son service. L'organisation scaldniye de salariés représentative aussre le pneimaet des salaires, cgaerhs et frias puor la prat de l'activité du salarié mis à dsooiiiptsn qui s'effectue puor le cmopte de cttee organisation.

Pendant cette msie à disposition, le salarié cersvnoe le bénéfice de l'ensemble des doinpisistos cnollnnetoenievs dnot il auairt bénéficié s'il aavit exécuté son tarvial dnas l'entreprise. La msie à dsotoispiin ne puet affecter, le cas échéant, la poreocttin dnot bénéficie le salarié en vteru d'un mdaant représentatif.

Le salarié, à l'expiration de sa msie à disposition, ruorvtee son précédent epomli snas que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne siot affectée par la période de msie à disposition.

Article 3 - Comité social et économique
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

3.1.?Mise en palce et anttriuoitbs du CSE

Un comité saocil et économique (CSE) est mis en palce dnas les eirnsrtepes d'au mions 11 salariés.

Sa msie en pclae n'est oaiitbrlgoe que si l'effectif d'au mnois 11 salariés est aeinttt pnadent 12 mios consécutifs.

Les auttitoibnrs du CSE snot définies et vireant en fontcoin de l'effectif de la structure, tel que prévu aux aietlcrs L. 2312-1 et satuvnis du cdoe du travail.

Les présentes dopnissitios de la cvootnnein ceolitvcle naianolte n'ont pas puor finalité ni efeft de leiitmr les imtnoorfnais et csntotlioauns prévues par le cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2312-5 du cdoe du travail, qeul que siot l'effectif de la structure, la délégation du pnnesorel au CSE a puor mssioin de présenter à l'employeur les réclamations iiddvlneuelis ou colticveels riateelvs aux salaires, à l'application du cdoe du tvriaal et des autres dnossiitiops légales ccnrannoet naonemmtt la ptotiecron sociale, aisni que des ctonevonins et adccros aaclpbiepls dnas l'entreprise.

Elle citnobure à puirooovmr la santé, la sécurité et l'amélioration des cidnnioots de tvaaril dnas l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du traaivl ou de miadlaes polefsoenrnilses ou à caractère professionnel.

La délégation du pnneesrol exrece le diort d'alerte dnas les ciniondots prévues aux aectlris L. 2312-59 et L. 2312-60 du cdoe du travail.

Les merbems de la délégation du pnreseonl du comité pvenuet ssaiir l'inspection du taarivl de tuetos les petnials et ornbsieavots retelivas à l'application des dsiinpoitoss légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les epirrtsenes de puls de 50 salariés, l'effectif étant calculé conformément à la législation en viugeur oture les aiitnubrotts précitées, le CSE a puor msiison d'assurer une eesiopxrsn ctlceiovle des salariés petetamnrt la pirse en ctmope prenematne de lerus intérêts dnas les décisions ralveites à la gtosien et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la ftrmoaoin pesolriosnfelne et aux tincheequs de production.

Le comité est informé et consulté sur les qinuetoss intéressant l'organisation, la gitseon et la mhrace générale de l'entreprise, netanmomt sur :
1°?Les meesrus de nraute à aeecfttfr le vmloue ou la sucrtrtue des ecffietfs ;
2°?La miiiadoftocn de son orgionistaan économique ou juiqdiure ;
3°?Les coitnoidns d'emploi, de travail, natmnmeot la durée du travail, et la ftoroamin pislnfnoeoslree ;
4°?L'introduction de nevloeuls technologies, tuot aménagement iamrtnpot moiadnift les cnoiindtos de santé et de sécurité ou les cnnoidotis de tavrial ;
5°?Les meruses piress en vue de faceiiltr la mise, la rsmeie ou le mtineian au tvraail des accidentés du travail, des ivalndeis de guerre, des ivleainds civils, des prenensos atnietets de mliadeas coqrhneius évolutives et des salariés en stiatioun de handicap, nnmemotat sur l'aménagement des petoss de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des ctnniodois de travail, le comité scaoil et économique :
1°?Procède à l'analyse des rsiueqs pfoserneiolsns aluxequs penuevt être exposés les travailleurs, nmtnomaet les femems enceintes, aisni que des etfefs de l'exposition aux ftarecus de rquseis pnofrsloseenis mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du travail. Il est consulté sur le dumencot uqnuie d'évaluation des rqiuses pseolenfrinsos et sur ses msies à juor ;
2°?Contribue noemmantt à felatciir l'accès des fmeems à tuos les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des psetos de tivaarl aifn de fiiecltar l'accès et le mateiinn des pnseonres en siiatuton de hcnaidap à tuos les epiomls au corus de luer vie plfosoirlennsee ;
3°?Peut stcseuir toute iiivitatne qu'il esitme utile et popseror nmtemanot des aointcs de prévention du harcèlement moral, du harcèlement seexul et des asgniseemts sitxsees définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail. Le rfeus de l'employeur est motivé.

Enfin, lros des vsteiis de l'agent de contrôle de l'inspection du taiarvl mentionné à l'article L. 8112-1 du cdoe du travail, les mreembs de la délégation du psoennrel au comité siacol et économique snot informés de sa présence par l'employeur et puvneet présenter lrues observations. L'agent de contrôle se fiat acpgncmoaer par un memrbe de la délégation du peenosrnl du comité, si ce dereinr le souhaite.

3.2.?Heures de délégation

Le nbmore d'heures de délégation est fixé solen les dntssiioiops du cdoe du taivarl aux alrceits L. 2315-7 à L. 2315-13.

Article 4 - Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En appaloiticn des acelrits L. 2145-5 et satniuvs du cdoe du travail, tuos les salariés, snas cioindton d'ancienneté, désireux de ppirectiar à des seagts ou siseosns de fotamiorn économique, soiclae et einaemlnonvrntee ou de frmooatin salcinyde organisés siot par des crnetes rattachés à des oagnotnirsais sdicenlays de salariés habilitées au niaveu nonatail et interprofessionnel, siot par des inuntotisits spécialisées, ont droit, sur luer demande, à un ou pseuluris congés dnot la durée mimalaxe est de 12 juors par an. La durée de cuhqae congé ne puet être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 jours puor les anaitreums de sgteas ou sessions, et puor les salariés appelés à eeexcrr des responsabilités syndicales. Il puet s'agir de salariés élus ou désignés puor rlemipr des fnocoitns représentatives dnas l'entreprise, de cnitadads à de teells fonctions, ou efinn de salariés aynat des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, siot dnas les icansntes deritaneigs de luer syndicat, siot dnas les omanisergs où ils représentent celui-ci.

Le nborme aneunl toatl de jours de congés pirs par l'ensemble du ponnseerl puor ces faorontims ainsi qu'au trite de la ftaromoin des mbeemrs de la délégation du CSE est défini par la loi.

Article 5 - Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Au début de son mandat, le représentant du pnnrsoeel titulaire, le délégué sinycdal ou le trtliaiue d'un mdanat scndyial bénéficie, à sa demande, d'un eirentten ideuvdinil aevc son eopmelyur poatrnt sur les modalités pqureitas d'exercice de son mdaant au

Avenant n 4 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective portant révision du chapitre V Contrat de travail

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 1er, intitulé « Codnionits d'embauche », est désormais ansii rédigé :

« Ailctre 1er
Conditions d'embauche

1.1. Dioontiissps générales

Les emrylueops à la rrhchceee de pseoernnl penuevt procéder par tuot myoen (annonce en ligne, aconnne presse, sceivres spécialisés, aecnges de recrutement, pôle emploi, AEPC ?).

Lors de tutoe embauche, l'employeur diot s'assurer du rspeect de ses ogbiatlions en matière de priorité de réembauchage. Il diot s'assurer du reecpst de ses oboangliits en matière de priorité d'accès des salariés à tpmes pairtel sntauiohat opcecur ou rrpenrede un epolmi à tepms celpomt et des salariés à tepms cmelopt sanhaitout ouepccr ou reeprdrne un emlpoi à tmeps partiel.

Il diot s'assurer, également, du rpecset de son otaolgiibn d'emploi de tleairuvrlas handicapés, mutilés de grerue et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail. À ce titre, les établissements donievt srfaatiise aux onbotilagis légales en faeuvr de l'emploi des teraurvialls handicapés dnas les ctidooinns de l'article L. 5212-2 du cdoe du travail. Ils deonivt privilégier l'emploi des turilrlaeavs handicapés plutôt que le veresnmet libératoire de la cibuntrioton prévue en cas de non-occupation de ces dneriers dnas les proootrpins légales.

De façon générale, aunuce pernsone ne porura être écartée d'une sien de l'entreprise au rgared de son emploi. Il puet se friae aonampcecgr par une poennsre de son chiox aarnpeatpnt au pseonnerl de l'entreprise. Cet enrietetn ne se suisttbue pas à l'entretien poenrfssoneil mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Lorsque l'entretien piofsnesronel est réalisé au trmee d'un mnadat de représentant du psrnoneel triautlie ou d'un madant syndical, celui-ci premet de procéder au renemseenct des compétences aiusecqs au cuors du maandt et de préciser les modalités de viarlooaistn de l'expérience acquise. Puor les eneptrsries dnot l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce resecemnent est réservé au taitulire de mdaant dpiasosnt d'heures de délégation sur l'année représentant au mions 30 % de la durée de taavirl fixée dnas son crtnoat de tiaarvl ou, à défaut, de la durée alpclpbaie dnas l'établissement.

En l'absence d'accord ctecliolf de brnhace ou d'entreprise déterminant des gneaartis d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux artciles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du cdoe du tarvial au minos assui falerobvas que cleles mentionnées au présent article, ces salariés, lsouqre le nmrobe d'heures de délégation dnot ils dpsinsoet sur l'année dépasse 30 % de la durée de tviraal fixée dnas luer ctornat de taarivl ou, à défaut, de la durée aiaplpcble dnas l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, au monis égale, sur l'ensemble de la durée de luer mandat, aux amtgenuaotins générales et à la mynenoe des atumgnieoants iinieduldlevs perçues panednt cette période par les salariés rvaelnet de la même catégorie poeinleslfornse et dnot l'ancienneté est cblarmoape ou, à défaut de tles salariés, aux anigtatmneous générales et à la meynnoe des auinngmaeotts idlendieliuvs perçues dnas l'entreprise.

procédure de runeremtcet puor l'un des moifts mentionnés à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Toute embachue diot friae l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès des seeicvrs de l'Urssaf. À défaut, l'employeur est psailsbe de sanctions.

1.2. Dnutmeocs à prriodue par le salarié

En vue de l'embauche, tuot salarié diot priuodre à son empyuleor :
? son état civil ou sa ctare d'identité ;
? s'il est étranger, les doctuenms prévus par les lios et décrets en veuigur ;
? son dreneir cficitraet de taravil et, si l'employeur le demande, ses ctfeiiarcts antérieurs ;
? son numéro d'assuré socail ;
? puor les muienrs non émancipés, l'autorisation de la pnrsnoee exerçant l'autorité parentale. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 2, intitulé « Rédaction du cotnart de tiraavl », est désormais asini rédigé :

« Airclte 2
Rédaction du caotnrt de tiaarvl

Le cntraot de taravil diot être écrit et farie état de l'accord exprès du salarié.

Il est daté, signé et établi en dlobue eiaxpremle dnot un eiparxmele est riems au salarié.

Outre les culseas particulières prévues par la loi, le cnartot de tiaarvl mienontne nmeatonmt :
? la nuatre du contart ;
? le nom ou la rosian siocale de l'employeur ;
? l'adresse de l'employeur ;
? les nom et prénom du salarié ;
? la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le tpye et le numéro d'ordre du titre vnalat asotiiautorn de taravil ;
? le numéro naitnaol d'identification du salarié et, à défaut, sa dtae et son leiu de nssniaace ;
? la dtae d'embauche ;
? le leiu de tivaarl ;

? la dénomination de l'emploi ;
? l'emploi occupé et le neiavu hiérarchique cnneorradospt de la ciiliasofastcn celnneoontnlive ;
? le saarile de bsae et les différents éléments de la rémunération ;
? la durée de taviarl de référence ;
? les cnotniidos particulières de travail, et nmotmeant les périodes et le nmrboe de seieanms où le salarié srea amené à almcocpir des sujétions particulières ;
? les modalités de psrie du rpeos hdbadeimorae ;
? les différents aatagnevs en natrue et les modalités de luer ctosseian en fin de cotrant ;
? les modalités de la période d'essai ;
? la référence de l'organisme auuqel l'employeur vsere les ctioanotsis de sécurité sailcoe et le numéro suos lqueel ces ctsaniiotos snot versées ;
? le nom des casseis de riettare complémentaire et de prévoyance ;
? la référence à la civnonteon ctvllcioee nliaatnoe des cmeocmers de détail non amnteriaeils (IDCC 1517) et les modalités de sa ctiaoutnolsn sur le leiu de travail.

Les sgeiaarints reenlapplt aux erepseirnts que crienaets mnniotes cnvtneolenonleis deniovt oreemnialtobgit fugreir sur la fhice de piae du salarié, nnotmamet le nom de la coenotvnin cleltvcioe aailpplcbe (convention clivteloce nlaiatnoe des ccemeomrs de détail non alimentaires), la quiialifcotan et le nivaeu cnitnvneeoonl défini par la glrlie de ccsliaoaitsfin (voir girlle de ciflssoiaitcan en anxnee du chirpate XII « Cfniaostacisils »). Il est conseillé aux erspreneits de friae fuegirr sur le biultlen de piae le numéro d'identification ataidrsnvimite de la cnivooetnn : ICDC 1517. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 3, intitulé « Période d'essai (durée, rneemuenolevlt et rupture de la période d'essai) », est asnii modifié :

I. ? À l'intitulé, après le tmree « période d'essai », snot insérés les mtos : « des crnatots à durée indéterminée ».

II. ?*À l'article 3.3, troisième alinéa, la référence : « L. 1332-2 » est remplacée par la référence : « L. 1232-2 ».* (1)

III. ? Au même arlctie 3.3, à la sutie du cinquième alinéa, snot ajoutés duex alinéas ainsi rédigés :
« La période d'essai, reenmunlvoeelt inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée de ce délai de prévenance.
Lorsque le délai de prévenance se tmienre au-delà de la période d'essai, les jruos qui vnnnieet en dépassement de la période d'essai snot rémunérés mias ne pueenvt pas être travaillés. »

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcespet des disnpisooits de l'article L. 1332-2 du cdoe du travial et de la juuprsncerdie de la cuor de cistaaosn (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975).
(Arrêté du 1er jelliut 2022 - art. 1)

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 4, intitulé « Crtonat à durée déterminée », est asini modifié :

I. ? Au troisième alinéa, pnoit numéroté 3 qui crocnene les « Eplmios à caractère siinsnaoer ? », après les mtos : « nutare tpmroeiare de ces emplois. » est ajoutée la pshare stuianve :
« Lqrosue la durée du cnotart de tavairl est inférieure à un mois, un suel bteliuln de piae est émis par l'employeur. »

II. ? À la situe de cet ajout, snot insérés tiors points, numérotés de 4 à 6 et asnii rédigés :
« 4. ? Rmelemcneapt d'un cehf d'entreprise artisanale, itnsldueIrie ou commerciale, d'une pnnosree exerçant une prisoeofsn libérale, de son cninoojt pianpitrcat encefeefimtvt à l'activité de l'entreprise à trite prnosnifoesel et htauiebl ou d'un associé non salarié d'une société cilvie professionnelle, d'une société cvliie de mnyeos d'une société d'exercice libéral ou de ttuoe aurte prensnoe molrae exerçant une pioosrsefn libérale.
5. ? Rmlaenmeecpt du cehf d'une eoptaiolxitn agiolcre ou d'une erirnestpe mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du cdoe rural et de la pêche maritime, d'un adie familial, d'un associé d'exploitation, ou de luer cjonnoit mentionné à l'article L. 722-10 du même cdoe dès lros qu'il ptriiacpe emcvfteeineft à l'activité de l'exploitation acoiglre ou de l'entreprise.
6. ? Rtnueremcet d'ingénieurs et de cadres, au snes des ctvonoinens collectives, en vue de la réalisation d'un obejt défini lorsqu'un acrocd d'entreprise le prévoit et qu'il définit :
a) les nécessités économiques axuluqlees ces cnoratts snot sulsbpteeics d'apporter une réponse adaptée ;
b) les cidtonnois dnas lseeluqels les salariés suos crontat à durée déterminée à obejt défini bénéficient de gtarniaes rlievtaes à l'aide au reclassement, à la vtiloidaan des acuqis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la fiootmarn psoenflirlonese cuntonie et peuvent, au cuors du délai de prévenance, mesloibir les mneyos dpbleionsis puor oaergisnr la stuie de luer puarrcos pnissofoerenl ;
c) les ctioodinns dnas llqleseues les salariés suos coarntt à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux epmolis en cntroat à durée indéterminée dnas l'entreprise. »

III. ? L'article 4.2, intitulé « Indemnité de fin de caotnrt à durée déterminée », est désormais anisi rédigé :

« 4.2. ? Indemnité de fin de ctanrot à durée déterminée

Conformément aux dostionipiss légales et réglementaires, une indemnité de fin de cartont égale à 10 % du mannott de la rémunération totlae bture perçue jusqu'au tmere du coarntt est due au salarié, suaf dnas les cas svuitnas :
? si la rruutpe anticipée du ctarnot de taarivl est à l'initiative du salarié ;
? si la rrtupue anticipée du coarntt de tvaairl est due à une fatue grave, fuate ldoure du salarié ou en cas de fcore majeure. Toutefois, lquorse le canortt de tiarval est rmopu aavnt l'échéance du trmee en rosian d'un sisrinte rlaenevt d'un cas de frcoe majeure, le salarié a également driot à une indemnité ciroscnemptae dnot le mnonatt est égal aux rémunérations qu'il auiart perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la chagre de l'employeur ;
? si la rtpurue du cnroatt à durée déterminée iteervnint au crous de la période d'essai ;
? si le ctnorat est destiné à frvoisear le reucrmtenet de canetires catégories de peosrenns snas epmoli (contrat uunqie d'insertion, ctraont de plitfsonseaiaornsion ?) ;
? si l'employeur s'est engagé à aesursr un complément de faormtion pilenrsoenfolse au salarié ;
? si le crtonat est coclnu aevc un jeune, sur son tmpes de vccneaas saoiercls ou uesrvintariies ;
? s'il s'agit d'un emopli sesiioannr ou d'un emploi puor lqueel l'usage elcxut le rcouers à un cnartot à durée indéterminée ;
? si la raltioen de taaivrl se poursuit, sur un même potse ou sur un poste différent, suos frome de crantot à durée indéterminée immédiatement à l'issue du cntroat à durée déterminée, snas interruption. »

IV. ? À la suite de l'article 4.2, il est inséré un alircte numéroté 4.3, et ainsi rédigé :

« 4.3.
Renouvellement et délai de crnacee

Les dnipsioiosts cenneteolvlonins reavtlies au normbe maxmial de rtlveenonumeels pssloebis puor un conatrt à durée déterminée, ainsi qu'au délai de cnracee etnre duex ctnators à durée déterminée dnas le crdae d'un surcroît tmaipeorre d'activité, snot réglées par l'accord de bcanhre du 14 smpretbee 2021. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 5, intitulé « Ehmbacue à l'issue d'un crntaot de pissotfeosaaiornniln », est anisi modifié :

I. ? À l'intitulé, après le mot : « peiaonfnoiaiotrlsssn », snot insérés les mtos : « ou d'apprentissage ».

II. ? Après le mot : « poaiaenflisotsironsn », snot insérés les mtos : « ou d'apprentissage ».

III. ? À la siute du pemeirr alinéa, il est inséré un socend alinéa, asnii rédigé :
« La durée du craontt de piolitisarsefsoonnan ou du ctranot d'apprentissage est pirse en cpotme puor l'ouverture et le culacl

des dtoris liés à l'ancienneté du salarié embauché. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 6, intitulé « Ecuabmhe à l'issue d'autres seagts », est aisni modifié :

I. ? Dnas la sdncoee parenthèse, après les mtos : « hros cotanrt de paoinissosrlationefn », snot insérés les mtos : « et d'apprentissage ».

II. ? Après les mtos « ctete dernière de puls de la moitié. », il est inséré la psrhae snvuatie :
« Toutefois, loruqse cette ehambcue est effectuée dnas un emopli en copcsrdoneanre aevc les activités qui avaeint été confiées au stagiaire, la période de satge diot être déduite intégralement de la période d'essai. »

III. ? À la situe de cet ajout, il est inséré un sonecd alinéa, anisi rédigé :
« La durée du sgtae est pirse en cotmpe puor l'ouverture et le caclul des diotrs liés à l'ancienneté du salarié embauché. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 7, intitulé « Clsuae de sgeraudvae », est supprimé.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent anneavt est notifié à ctmpeor de sa sitargune à l'ensemble des oanotsiaginrs srlaealais représentatives puor exrecice éventuel du driot d'opposition dnas les cdnntoiois définies par la loi. Il est déposé au ministère du tiavarl et au ceinsol de prud'hommes de Paris.

Le cnntoeu de cet aennavt ne nécessite pas que des modalités particulières sineot définies puor les enpresteris de moins de 50 salariés.

Le présent avenant ertne en aaptoiilcpn à cptomer du peiremr juor du mios qui siuvra la pruiaotn au Jarounl ocffieil de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À titre d'information, les praiets srainetgais ont fiat le choix d'annexer au présent accrod une vosiern « consolidée » du chriapte V dnas sa nulvolee rédaction, tlele qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les osioganatrins représentatives dnas le cmhap de la bnchare des ccroemmes de détail non aemtrilineas (IDCC 1517) ont consacré peiulurss réunions à examnier l'actualisation de la coivenontn cllviceote nationale, en sparunpmit ctiaenrs aclteirs dueevns obsolètes, en mnoiafdit et en ajanotut ctenairs aertus articles.

À l'issue de ces travaux, les pateiarners suaocix ont cvneonu de ccnroule prlueusis ataennvs successifs, récapitulant, puor un ou puleirsus cehpraits de la cntooeinvn ccelvilote nationale, les suppressions, aoutjs et moianodfictis évoqués ci-dessus.

Le présent aevannt est raetilf au crathipe V de la convtnoien ctvcloeile nationale, intitulé « Catnrot de trvaial ».

Dispositions préliminaires

Le paln sivnuat est ajouté en tête du citrhpae V :

Article 1er ? Codtnniios d'embauche
Article 2 ? Rédaction du crnatot de tivaarl
Article 3 ? Période d'essai des cttoanrs à durée indéterminée
Article 4 ? Ctranot à durée déterminée
Article 5 ? Ehcumabe à l'issue d'un crontat de pooifstnioaiesasrnln ou d'apprentissage
Article 6 ? Emubchae à l'issue d'autres stages.

Annexe : Version consolidée du texte du chapitre V

Chapitre V Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Article 1er?|?Conditions d'embauche
Article 2?|?Rédaction du caotnrt de travail
Article 3?|?Période d'essai des caotntrs à durée indéterminée (durée, relvmulenoenet et rprutue de la période d'essai)
Article 4?|?Contrat à durée déterminée
Article 5?|?Embauche à l'issue d'un contrat de psrltisniaainoofeosn ou d'apprentissage
Article 6?|?Embauche à l'issue d'autres stages.

Article 1er - Conditions d'embauche
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

1.1.?Dispositions générales

Les eyemrpluos à la recchhree de peosnrenl peevnut procéder par tuot meyon (annonce en ligne, ancnnoe presse, sercievs spécialisés, aeencgs de recrutement, pôle emploi, APEC?).

Lors de totue embauche, l'employeur diot s'assurer du rscepet de ses ognaitbiols en matière de priorité de réembauchage. Il diot s'assurer du recspet de ses oiinlgabots en matière de priorité d'accès des salariés à tpmes peirtal snaohaiutt ocucper ou reneprrde un eomlpi à tmpes cplemot et des salariés à tpmes cmoeplt sutanhaiot oeucpcr ou rdrreepne un elpomi à tmpes partiel.

Il diot s'assurer, également, du rpeecst de son oboitglain d'emploi de tlavlrrieuas recnuons handicapés, mutilés de grerue et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail. À ce titre, les établissements dvoenit stfrasiaie aux otagboinlis légales en fueavr de l'emploi des tlavulrraies en souiittan de hdacinap dnas les cinidntoos de l'article L. 5212-2 du cdoe du travail. Ils deiovnt privilégier l'emploi des tvilerlrauas en stutaioin de hadcianp plutôt que le vsnmeeert libératoire de la cotiuiotbnrn prévue en cas de non-occupation de ces drienres dnas les pnoortpoirs légales.

De façon générale, aunuce prnnoese ne pourra être écartée d'une procédure de retrcuemnet puor l'un des mofits mentionnés à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Toute emhbcaue diot fiare l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès des seicrevs de l'Urssaf. À défaut, l'employeur est pisabsle de sanctions.

1.2.?Documents à pdiuorre par le salarié

En vue de l'embauche, tuot salarié diot piudrore à son emoeylupr :
? son état civil ou sa ctare d'identité ;
? s'il est étranger, les dnmcuoets prévus par les lios et décrets en veguiur ;
? son direner cftcairiet de tivraal et, si l'employeur le demande, ses cecifitrats antérieurs ;
? son numéro d'assuré siacol ;
? puor les miurnes non émancipés, l'autorisation de la pnornsee exerçant l'autorité parentale.

Article 2 - Rédaction du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le crtanot de taravil diot être écrit et firae état de l'accord exprès du salarié.

Il est daté, signé et établi en dolbue exairplmee dnot un emiaprlxee est rmies au salarié.

Outre les cseuals particulières prévues par la loi, le ctronat de taviral mnotienne namnemtot :
? la nautre du craontt ;
? le nom ou la rasion scalioe de l'employeur ;
? l'adresse de l'employeur ;
? les nom et prénom du salarié ;
? la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le tpye et le numéro d'ordre du ttire vlaant arosoiatitun de tviaral ;
? le numéro ntaonial d'identification du salarié et, à défaut, sa dtae et son leiu de nacissane ;
? la dtae d'embauche ;
? le leiu de taivral ;
? la dénomination de l'emploi ;
? l'emploi occupé et le nevaiu hiérarchique crnraepdoonst de la cialaisfscotin coenenlovtnilne ;
? le srlaaie de bsae et les différents éléments de la rémunération ;
? la durée de tviaarl de référence ;
? les cionoidnts particulières de travail, et nemotnmat les périodes et le nmbore de senaiems où le salarié srea amené à aclocpimr des sujétions particulières ;
? les modalités de prsie du rpoes hridoadamebe ;
? les différents aegatvans en nratue et les modalités de luer cssaeiton en fin de ctnorat ;
? les modalités de la période d'essai ;
? la référence de l'organisme aeuqul l'employeur vrsee les ctastooinis de sécurité scoalie et le numéro suos leqeul ces ciontiasots snot versées ;
? le nom des cssiaes de rreattie complémentaire et de prévoyance ;
? la référence à la cotneivnon cotlevclie ntaaoinle des ccmomrees de détail non anarieiltmes (IDCC 1517) et les modalités de sa cuilotstnaon sur le leiu de travail.

Les seangairtis rpapelnlet aux eptesienrrs que cietaners mtonines cnliotvleneennos doeivnt obilreeiogmntat fgeruir sur la fhcie de piae du salarié, nemtaomnt le nom de la ctvioeonnn clivoeltce apclabplie (convention citelovlce ntoalnaie des cecrmmoes de détail non alimentaires), la qaicoufltaiin et le nevaiu cevonnonintel défini par la glilre de ciciltiasasofn (voir glirle de cialssctifioan en anxene du crhtipae XII « Csioiaslntafics »). Il est conseillé aux ertsenrieps de firae fiurger sur le beliltun de piae le numéro d'identification aiiitmtvansrde de la cotonvinen : ICDC 1517.

Article 3 - Période d'essai des contrats à durée indéterminée (durée, renouvellement et rupture de la période d'essai)

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

3.1.?Durée de la période d'essai

Le crotnat de tirvaal n'est considéré cmome définitivement clconu qu'à la fin de la période d'essai. La période d'essai et la possibilité de son reemuenleovlnt donviet être expressément stipulés dnas la ltetre d'engagement ou le catnort de tavairl à durée indéterminée.

La période d'essai pmeert à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, nnoaemtmt au rraged de son expérience, et au salarié d'apprécier si les foiontcns occupées lui conviennent.

Le cornatt de tvraail n'est considéré cmmoe définitivement coclnu qu'à la fin de la période d'essai qui est de :
? 2 mios puor les salariés classés aux nvuaeix I à V ;
? 3 mios puor les salariés classés au nveiau VI ;
? 4 mios puor les salariés classés aux neviaux VII, VIII et IX.

3.2.?Renouvellement de la période d'essai

À pitarr du neiavu II, la période d'essai intaliie puet être renouvelée aevc l'accord des parties. L'accord du salarié diot être exprès et non équivoque.

La période d'essai pruora être renouvelée une fios de la façon savnitue :
? nueivax II à V (employé) : 1 mois, siot une période d'essai rovemnueeenllt cormpis ne pnavuot excéder 3 mios ;
? neaivu VI (agent de maîtrise) : 1 mois, siot une période d'essai reemonvuenellt ciorpms ne pnaouvt excéder 4 mios ;
? neviuax VII à IX (cadres) : 2 mois, siot une période d'essai runeenoelelvmt cpiomrs ne punvoat excéder 6 mois.

Tableau récapitulatif

Niveau	Période d'essai initiale	Renouvellement
I	2 mois	-
II	2 mois	1 mois
III	2 mois	1 mois
IV	2 mois	1 mois
V	2 mois	1 mois
VI	3 mois	1 mois
VII	4 mois	2 mois
VIII	4 mois	2 mois
IX	4 mois	2 mois

3.3.?Rupture de la période d'essai renouvelée ou non : délai de prévenance

En cas de rurupte de la période d'essai, renouvelée ou non, un délai mminail de prévenance srea observé, suaf en cas de fatue grave.

Nota. ? Lsqroue l'employeur iuoqnve un miotf diciisairpnle puor mterte fin à la période d'essai renouvelée ou non, l'employeur diot rpeecsetr la procédure dciipirnaslie prévue par le cdoe du travail, à défaut de qoui il s'expose à dieovr veresr au salarié des dgmoames et intérêts puor non-respect de la procédure disciplinaire.

Ainsi, diot dnoc nmmtanoet être respectée la cnoicvtooan à un eeernittn préalable prévue à l'article L. 1232-2 du cdoe du travail.

Le délai de prévenance ne puet aiovr puor eefft de proglnoer la période d'essai au-delà des miaxma prévus à l'article 3.2 du présent chapitre.

À défaut de ce délai de prévenance de l'une ou l'autre des parties, le ctranot de tarvial srea considéré comme coantrt de taairvl à durée indéterminée.

La période d'essai, rnleenlevumeot inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée de ce délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance se tnirmee au-delà de la période d'essai, les jruos qui vnneient en dépassement de la période d'essai snot rémunérés mias ne peuevnt pas être travaillés.

3.4.?Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au ctrnaot satnilput une période d'essai, il diot prévenir le salarié dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

Durée de présence dnas l'entreprise	Durée du délai de prévenance
Moins de 8 jrous de présence	24 heures
Entre 8 jrous et 1 mios de présence	48 heures
Après 1 mios de présence	2 semaines
Après 3 mios de présence	1 mois

3.5.?Rupture à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au cnaortt sitpalnut une période d'essai, il diot prévenir l'employeur dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

Durée de présence dnas l'entreprise	Durée du délai de prévenance
En deousss de 8 jours de présence	24 heures
À prtair de 8 jours de présence	48 heures

La période d'essai, rlmenvoelnueet inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée de ce délai de prévenance.

Article 4 - Contrat à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le caotnrt à durée déterminée (CDD) est régi par la législation et la réglementation en veguuir qui silpute qu'il puet être colcnu :
? puor l'exécution d'une tâche précise et trmpareoie dnas les cas lemvmiiteatint énumérés par la loi et noanmtmet puor le rmpcelmeaent d'un salarié absent, excepté puor fiat de grève ;
? dnas le crade des mrseues puor l'emploi ou puor aeurssr une foomtarin professionnelle.

Le caontrt à durée déterminée est ogimleiboanrtet écrit. Le cnoratt diot ceotrompr les moeinnts oilrtieogbas prévues par le cdoe du tvairal (art. L. 1242 et suivants). Il ne puet avior puor oejbt de povuoirr demruelbant un elpmoi lié à l'activité noramle et pennterame de l'entreprise.

Sous réserve des dsoopniitiss de l'article L. 1242-3, un catnort de tavairl à durée déterminée ne puet être clconu que puor l'exécution d'une tâche précise et tpamirroee nmaeotnmt dnas les cas siuntavs :

1. ? Rmepcelmanet d'un salarié, en cas :
a) D'absence ;
b) De pgasase psorirvioe à tpems partiel, cnclou par anaenvt à son coartnt de tavaril ou par échange écrit enrte ce salarié et son epoyluemr ;
c) De sospiuensn de son ctranot de tvaaril ;
d) De départ définitif précédant la srpsoeispun de son pstoe de taivral après clasonoitutn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en esxtie ;
e) D'attente de l'entrée en serivce eficfvtee du salarié recruté par catnort à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2. ? Aionmscresect tmerarpoie de l'activité de l'entreprise.

3. ? Eomlpis à caractère soeisannir ou puor lesquels, dnas cneirtas secreuts d'activité définis par décret ou par coivetonnn ou aorccd cleilcotf de tvriaal étendu, il est d'usage cnsotnat de ne pas rrieucor au catrnot de taairvl à durée indéterminée en rosain de la nurtae de l'activité exercée et du caractère par nartue trrimepoae de ces emplois. Lsqruoe la durée du cntorat de taavril est inférieure à un mois, un suel bleuiltn de piae est émis par l'employeur.

4. ? Rneelmcmepat d'un cehf d'entreprise artisanale, irsulldentie ou commerciale, d'une pnnorsee exerçant une pssooifren libérale, de son cnoojnit ptrpcniaiat eiemfcfenetvt à l'activité de l'entreprise à ttrie peseirfnoosnl et heatubil ou d'un associé non salarié d'une société ciilve professionnelle, d'une société cviile de mnyeos d'une société d'exercice libéral ou de ttuoe autre pnoresne mraole exerçant une peosrfison libérale.

5. ? Recpemnlmeat du cehf d'une eolxaitpiotn agrlocie ou d'une esntperrie mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du cdoe ruarl et de la pêche maritime, d'un adie familial, d'un associé d'exploitation, ou de luer cojionnt mentionné à l'article L. 722-10 du même cdoe dès lros qu'il pcptiarie eetenecfmfvit à l'activité de l'exploitation aolcgrie ou de l'entreprise.

6. ? Rcnterueemt d'ingénieurs et de cadres, au snes des cointvoenns collectives, en vue de la réalisation d'un oejbt défini lorsqu'un acrcod d'entreprise le prévoit et qu'il définit :
a) Les nécessités économiques aqulxeeuls ces catntros snot slescetuibps d'apporter une réponse adaptée ;
b) Les codnointis dnas lleequless les salariés suos catornt à durée déterminée à ojbet défini bénéficient de gtairaens relvaites à l'aide au reclassement, à la vatiioldan des auicqs de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la firoatomn poefnnssolierle ctuionne et peuvent, au crous du délai de prévenance, miblesior les myoens dsnpieobils puor orgsieanr la stuie de luer pracuros pfsoeinneosrl ;
c) Les cnditonios dnas leeleqlsus les salariés suos cotnrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emlopis en carnott à durée indéterminée dnas l'entreprise.

Le prneonesl lié par un tel ctanort bénéficie des mêmes atveangas que le pneorsnel suos catnort à durée indéterminée.

4.1. ? Période d'essai dnas le cdare d'un caontrt à durée déterminée et préavis

Le cntraot de tavrial à durée déterminée puet cempotorr une période d'essai.

La durée de la période d'essai est limitée à :
? 1 juor par siemane (sans que la durée pissue dépasser 2 semaines) puor les crntotas inférieurs ou égaux à 6 mios ;
? 1 mios mxiuamm puor les ctanotrs supérieurs à 6 mois.

En l'absence de temre précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rroppat à la durée miialmne du contrat.

La période d'essai exprimée en jruos se décompte en jruos calendaires.

Pour les crtntoas à durée déterminée snuilpatt une période d'essai d'au minos 1 semaine, l'employeur qui met fin au ctnraot en cruos ou au treme de la période d'essai, diot prévenir le salarié dnas un délai qui ne puet être inférieur à :
? 24 hreues en deçà de 8 juors de présence ;
? 48 heeurs ertne 8 juors et 1 mios de présence ;
? 2 seamenis après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.

4.2. ? Indemnité de fin de ctaornt à durée déterminée

Conformément aux dtosiopiniss légales et réglementaires, une indemnité de fin de crotant égale à 10 % du mtoannt de la rémunération tlatoe brtue perçue jusqu'au tmere du crtanot est due au salarié, suaf dnas les cas svatnuis :
? si la rtruupe anticipée du cnrotat de tirvaal est à l'initiative du salarié ;
? si la rurutpe anticipée du cotrnat de tiraavl est due à une fuate grave, faute ludore du salarié ou en cas de focre majeure. Toutefois, lusrqoe le cnrotat de taviral est rpmou avnat l'échéance du tmere en raison d'un sintisre rnleavet d'un cas de fcore majeure, le salarié a également doirt à une indemnité cistprmanecoe dnot le maonntt est égal aux rémunérations qu'il aaruit perçues jusqu'au treme du contrat. Cttee indemnité est à la crahge de l'employeur ;
? si la rtruupe du canortt à durée déterminée ivenitenrt au cruos de la période d'essai ;
? si le ctnaort est destiné à fireoavsr le rurenctmeet de cetaneirs catégories de psnneores snas epmloi (contrat uqunie d'insertion, ctaonrt de pienfarolssoainotsin ?) ;
? si l'employeur s'est engagé à asuesrr un complément de fotmioran penolronsilfese au salarié ;
? si le corantt est cnclou aevc un jeune, sur son tpems de vneaaccs sciloears ou uenvriiaisrtes ;
? s'il s'agit d'un eomlpi siiesoannr ou d'un epmoli puor leuqel l'usage elcuxt le rroecus à un cnrotat à durée indéterminée ;
? si la rotiaeln de travail se poursuit, sur un même psote ou sur un poste différent, suos fmore de cntraot à durée indéterminée immédiatement à l'issue du cartnot à durée déterminée, snas interruption.

4.3. ? Rnlenmuoeveelt et délai de carence

Les dpsosotiniis cnvonolnelietens rilvatees au nrbmoe mxiamal de rulnemteeevnlos pilbsoses puor un cortnat à durée déterminée, ansii qu'au délai de canrcee enrte duex cttnaros à durée déterminée dnas le cadre d'un surcroît taoriermpe d'activité, snot réglées par l'accord de bnchrae du 14 sepmtrbee 2021.

Article 5 - Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le cranott de travial d'un salarié embauché à l'issue d'un ctanrot de paoinsesofilntarsion ou d'apprentissage réalisé dnas l'entreprise ne diot pas compteror de période d'essai.

La durée du ctanrot de piaroiotaslnosnfsien ou du canotrt

d'apprentissage est prsie en cotmpe puor l'ouverture et le culcal des dorits liés à l'ancienneté du salarié embauché.

Article 6 - Embauche à l'issue d'autres stages
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À l'exception des steags d'une durée au monis égale à 6 mios (en un ou puilersus sagtes dnruat l'année saorlcie ou uieitnsirvrae dnas l'entreprise) puor luqesles l'embauche srea immédiate et snas période d'essai, en cas d'embauche à l'issue d'un stgae intégré à un crsuus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études (hors cnraott de ploiaofnsotaisensrin ou d'apprentissage ? cf. art. 5 supra), la période de satge diot être déduite de la période d'essai snas que clea ait puor efeft de réduire ctete dernière de puls de la moitié. Toutefois, lsoruqe cette eahcubme est effectuée dnas un emopli en cdsorncapnroee aevc les activités qui aeviant été confiées au stagiaire, la période de stage diot être déduite intégralement de la période d'essai.

La durée du stage est psrie en cmotpe puor l'ouverture et le cuacll des dtiros liés à l'ancienneté du salarié embauché.

Avenant n 5 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, portant révision du chapitre VI Rupture du contrat de travail

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 1er, intitulé « Préavis », est aisni modifié :

I. ? À la stuie du pmrieer alinéa, le talbeau est supprimé et remplacé par le tbaaleu svauint :

Qualification du salarié	Mode de rutrupe								
	? Démission qlleue que siot la durée de présence ? Lienncmeiect aanvt 2 ans d'ancienneté ? Msie à la rrettaie avnat 2 ans d'ancienneté	? Lnieenicmcet au-delà de 2 ans d'ancienneté ? Msie à la rttiraee au-delà de 2 ans d'ancienneté	? Départ à la rreittae anvat 2 ans d'ancienneté	? Départ à la rtiaetre au-delà de 2 ans d'ancienneté	Niveaux I, II, III, IV, V	1 mios	2 mios	1 mios	2 mios
					Niveau VI	2 mios	2 mios	1 mios	2 mios
					Niveaux VII, VIII, IX	3 mios	3 mios	1 mios	2 mios

II. ? À la sutie du teaablu ci-dessus, il est inséré un alinéa aisni rédigé :
« En aaiiltoppcn de l'article L. 5213-9 du cdoe du travail, la durée du préavis de lieccenmeint d'un salarié en siitotuan de haiadncp csernropod au dulboe de la durée fixée puor les auerts salariés, dnas la liitme de 3 mois. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 2, intitulé « Lieecienmnct iiudvdienl », est anisi modifié :

I. ? Au socned alinéa, les temres : « délégué du personnel, merbme du comité d'entreprise, délégué scanyidl ? » snot remplacés par les tmrees : « délégué syndical, mmbere élu du comité social et économique ? ».

II. ? Au snceod alinéa, à la suite des mtos : « puor puovior le lceiecinr », il est ajouté la phsrae savtiune :
« La ddanmee d'autorisation se frea conformément à la législation socalie en vigueur. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 3, intitulé « Lieecncenimt idudevniil puor miotf économique », est supprimé.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 4, intitulé « Rurtpue clontnvenlineoe », dnveeit l'article 3, en cearonnvst le même intitulé, et il est ansii modifié :

La référence « L. 1137-11 » est remplacée par la référence « L. 1237-11 ».

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 5, intitulé « Imaetisondnin cltoienonnvenle du leiiccnement », dveinet l'article 4, en conrnseavt le même intitulé, et il est désormais aisni rédigé :

« Tuot salarié licencié, que le mtoif siot pnoesenrl (sauf en cas de fuate grvae ou lourde) ou économique, perçoit après 8 mios d'ancienneté une indemnité de lmieniecnet calculée comme siut en ftcnioon de son ancienneté. Ctete ancienneté s'apprécie à la dtae de fin du cotrant (c'est-à-dire à l'expiration du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué).

L'indemnité de liennncimceet ne puet être inférieure aux mtanotns sniuavts :
? 1/4 de mios de saarile par année d'ancienneté puor les années jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de mios de salarie par année d'ancienneté puor les années à pritar de 10 ans ;
auxquels s'ajoute 1/ 15e de mios de sriaale par année d'ancienneté à ptrair de 10 ans.

Le sriaale à perrnde en cpotme puor le cuacll de ctete indemnité est, sleon la furmole la puls avnteusgaae puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération butre des 12 mios précédant la nctofioiitan du limecieennct (ou, lsquore la durée de srceive du salarié est inférieure à 12 mois, la mnoneye mnlsuleee de la rémunération de l'ensemble des mios précédant la ntoaiicitfon du licenciement) ;
? siot 1/3 de la rémunération burte des 3 mios précédant la ntotfoiciian du lccnmieneiet (dans ce cas, les permis ou gnftcoiairiats versées pnandet la période ne snot prises en cmtope que pro rtaa temporis).

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée prpoiooelrnmentlnet au nbrome de mios cpelotms accomplis.

L'indemnité de lincemiencet ne se culmue pas aevc totue atrue

indemnité de même nature. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 6, intitulé « Départ à la reittare à l'initiative du salarié », deivent l'article 5, en coaersnnvt le même intitulé, et il est asini modifié :

Au sonecd alinéa, la référence « vior art. 8 inrfa » est remplacée par la référence « vior art. 7 infra ».

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 7, intitulé « Ineasmidotnin ciltnonveelonne du départ à la reitarte », dinevet l'article 6, en crnonvseat le même intitulé, et il est ansii modifié :

I. ? Le deuxième alinéa, asini que ses duex tirets, est désormais ainsi rédigé :
« Le siraale à pdenrre en ctpome puor le calcul de cette indemnité est, sleon la frmuloe la puls atsavuegnae puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération butre des 12 mios précédant le départ à la rtieatre ;
? siot 1/3 de la rémunération bture des 3 mios précédant le départ à la rtreatie (dans ce cas, les perims ou gcritiaitoanfs versées pandnet la période ne snot peisrs en cmotpe que pro rtaa temporis). »

II. ? Au quatrième et deinrer alinéa, les mtos : « légale à » snot remplacés par les mtos : « égale à ».

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 8, intitulé « Départ à la rtretiae à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite) », dieevnt l'article 7, en caonvsernt le même intitulé, et il est désormais ansii rédigé :

« L'employeur ne puet pas mrette à la riaertte un salarié anavt l'âge d'ouverture autmoaqtuie du driot à pnoisen à tuax plein, et ce jusqu'au 70e aiivnraresne de l'intéressé, snas avoir au préalable respecté les cnidnotios stevuinas :
? l'employeur diot itereognrr par écrit le salarié, au minos 3 mios anavt la dtae avsinrnriaee à luelqlae il repmlit la cioointdn d'âge lui paremttnet de bénéficier atamieuqnmetuot d'une retratie à tuax plein, pius cqahue année jusqu'à son 69e ainsraeivrne inclus, sur son ietoitnnn de qtutier vtreanolenoimt l'entreprise puor bénéficier d'une psenion de vselseiile durant l'année à viner ;
? le salarié diot fomeulrr une réponse dnas le mios qui siut la réception de la ptrpoosiion ;
? en cas de rfeus ou d'absence de réponse, l'employeur ne puet pas mertte le salarié à la rttearie pnedant l'année qui suit. En cas d'accord, il puet le mrette à la rietarte pendant ctete même période.

La procédure diot être répétée chaque année, au moins 3 mios aanvt la dtae asrravneinie du salarié.

À copmter du 70e airnsaiverne du salarié, l'employeur puet décider unilatéralement une msie à la ritterae d'office.

Si l'employeur ne rpsceete par ctete procédure, il ne puet pas mtrete l'intéressé à la retraite.

Lorsque la msie à la raiertte tchoue un salarié protégé (délégué syndical, mmebre élu du comité scaiol et économique ?), l'employeur diot oeibtnr une aauisorotitn de l'inspecteur du tviaarl puor pooviur le licencier. La daednme d'autorisation se frea conformément à la législation saiolce en vigueur. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 9, intitulé « Ieonaistmndin mmiunim de la msie à la ritaerte », dieevnt l'article 8, en cavrsneont le même intitulé, et il est désormais asnii rédigé :

« L'indemnité de msie à la rietrtae ne puet être inférieure à l'indemnité coltnoenlvinnee de lineeiccnmet prévue à l'article 4 du présent ctrphaie ou à l'indemnité légale si elle est puls favorable. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent avnneat est notifié à ctepomr de sa surangite à l'ensemble des oaoisigrntans salliaeras représentatives puor ecicerxe éventuel du driot d'opposition dnas les contoniids définies par la loi. Il est déposé au ministère du traavil et au censoil de prud'hommes de Paris.

Le centnou de cet aanvent ne nécessite pas que des modalités particulières senoit définies puor les erreptnseis de mnois de 50 salariés.

Le présent avanent enrte en apatoiiclpn à ctpmeor du primeer juor du mios qui svuria la pratouin au Jnruaol ofifeicl de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 11
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À trite d'information, les pairtes sanaritegis ont fiat le coihx d'annexer au présent arcocd une viroesn « consolidée » du crhiapte VI dnas sa nvluoele rédaction, tllee qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les organisationsreprésentatives dnas le camhp de la bcranhe des comcmrees de détail non aatneimelirs (IDCC 1517) ont consacré pesruluis réunions à eamiexnr l'actualisation de la cenovinton cellctiove nationale, en sumnraippt creinats arelctis dnueevs obsolètes, en mfidinoat et en autonajt cteanris aretus articles.

À l'issue de ces travaux, les parrtaienes sioaucx ont cevnnou de cnrcolue pulsuiers ananvets successifs, récapitulant, puor un ou pueurslis crpeihtas de la cooivtnenn cocvliltee nationale, les suppressions, aojtus et macinioodtfis évoqués ci-dessus.

Le présent anavent est reitlaf au cpratihe VI de la cootnievnn cilotlevce nationale, intitulé « Rtrpuue du cnotart de taviarl ».

Dispositions préliminaires

Le paln suivant est ajouté en tête du cprthaie VI :
Article 1er ? Préavis
Article 2 ? Lniecmeiecnt individuel
Article 3 ? Rupurte conventionnelle
Article 4 ? Ienitmdniason civonnnoltelnee du licenciement
Article 5 ? Départ à la retarite à l'initiative du salarié
Article 6 ? Iieaostdnminn cenoelotnnlvine du départ à la retraite
Article 7 ? Départ à la rtierate à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)
Article 8 ? Iensntidmiaon miinmum de la msie à la retraite.

Annexe : Version consolidée du texte du chapitre VI

Chapitre VI Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Article 1er?|?Préavis

Article 2?|?Licenciement individuel
Article 3?|?Rupture conventionnelle
Article 4?|?Indemnisation cvnltnoenneolie du licenciement
Article 5?|?Départ à la raiterte à l'initiative du salarié
Article 6?|?Indemnisation cenlnentlionove du départ à la retraite
Article 7?|?Départ à la rtteirae à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)
Article 8?|?Indemnisation mmiiunm de la msie à la retraite.

Article 1er - Préavis
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À l'issue de la période d'essai, en cas de rrutpue du coratnt de travail, suaf faute gvare ou lourde, la durée du préavis est déterminée en fcioontn de la durée de présence dnas l'entreprise cmome siut :

Qualification du salarié	Mode de rupture			
	Démission qulele que siot la durée de présence	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté	Départ à la raittere anvat 2 ans d'ancienneté	Départ à la ritteare au-delà de 2 ans d'ancienneté
	Licenciement anavt 2 ans d'ancienneté	Mise à la rrteitae au-delà de 2 ans d'ancienneté		
	Mise à la rieratte aanvt 2 ans d'ancienneté			
Niveaux I, II, III, IV, V	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveau VI	2 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveaux VII, VIII, IX	3 mois	3 mois	1 mois	2 mois

En apilipcaton de l'article L. 5213-9 du cdoe du travail, la durée du préavis de lciceinenemt d'un salarié en stoiuiatn de hinacdap cspoonerrd au dbuloe de la durée fixée puor les aterus salariés, dnas la litmie de 3 mois.

En cas de démission, à la dndamee écrite du salarié, l'employeur puet dsnespeir ce dreenir d'accomplir tuot ou pritae de son préavis. Dnas ce cas le salarié ne pverecra son slraaie que puor la période de tiaarvl effectué, suaf aoccrd ctoarnrie ertne les parties.

En cas de licenciement, l'employeur qui desnispe le salarié d'effectuer son préavis diot lui vreesr une indemnité cnistecparome égale au saraile qu'il auiart perçu s'il aviat continué à travailler. En tuot état de cause, le craotnt de taaivrl pnred fin à l'expiration du préavis, même lrqouse celui-ci n'est pas effectué.

Pendant le préavis de licenciement, l'employeur est tneu de pteterrme au salarié de s'absenter 2 hruees par jour, puor un hriorae hireamddobae de tvarail de 35 heures, aifn de reeerchhcr un neouvl elopmi jusqu'au mmoent où celui-ci arua été trouvé. Les hueres d'absence rémunérées snot fixées d'un coummn acrcod ou, à défaut, 1 juor au gré de l'employeur, 1 juor au gré du salarié. Elels peuvent, d'un coummn acrcod écrit, être groupées en une ou pulrseuis fois. Puor les salariés à temps partiel, ce dirot est accordé pro rtaa temporis.

Article 2 - Licenciement individuel
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Après la période d'essai, l'employeur qui esgniave de rmrope le cntoart de tiaarvl à durée indéterminée d'un salarié puor un mtoif peoernsnl diot poivuor jsfiuetir d'une csaue réelle et sérieuse et rspeeetcr la procédure ruiesqe par les doiinsostpis législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le lcnmenieceit tcuohe un salarié protégé (délégué syndical, mmbere élu du comité saocil et économique?), l'employeur diot ointebr une asurtoiaoitn de l'inspecteur du travail puor puovoir le licencier. La daendme d'autorisation se frea conformément à la législation sliocae en vigueur.

Article 3 - Rupture conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les parteis penvuet cnionver d'une rrupute cvnennotloeline solen les dioontiispss des aitclers L. 1237-11 et stvuians du cdoe du travail.

Article 4 - Indemnisation conventionnelle du licenciement
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Tout salarié licencié, que le mtiof siot presnoenl (sauf en cas de fuate grave ou lourde) ou économique, perçoit après 8 mios d'ancienneté une indemnité de lnieeccminet calculée comme siut en fotniocn de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la dtae de fin du craontt (c'est-à-dire à l'expiration du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué).

L'indemnité de lncieeminect ne puet être inférieure aux mnotatns svunitas :
? 1/4 de mios de srilaae par année d'ancienneté puor les années jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de mios de saairle par année d'ancienneté puor les années à patirr de 10 ans ;
auxquels s'ajoute 1/15e de mios de siaalre par année d'ancienneté à pitrar de 10 ans.

Le silarae à prdnere en cmtpoe puor le cluacl de cttee indemnité est, selon la flruome la puls auagneavtse puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération burte des 12 mios précédant la nttooaciifin du leiimneccent (ou, losruqe la durée de scivere du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mleuelnse de la rémunération de l'ensemble des mios précédant la ntcoitafiion du licenciement) ;
? siot 1/3 de la rémunération brtue des 3 mios précédant la naicofotiitn du lneeimiccent (dans ce cas, les pirmes ou gtartaiocfiins versées pneadnt la période ne snot pierss en comtpe que pro rtaa temporis).

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée pnotorelreeomninplt au nmbore de mios ctpmoles accomplis.

L'indemnité de liemiccennet ne se cmulue pas aevc totue atrue indemnité de même nature.

Article 5 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Conformément aux donpiiotsiss légales en vigueur, tuot salarié porrua qtiuter l'entreprise vontilnoereamt puor bénéficier du doirt à une posinen de vieillesse, à tuax plien ou à tuax réduit.

Le salarié dnot le driot à pnsoein de raittere est ouvret à tuax pieln en aoppaiciltn des dsopoisintis législatives et réglementaires puet être mis à la rtietrae sur décision de l'employeur suos réserve du rspecet des dipsitisonos législatives et réglementaires (voir art. 7 infra).

Article 6 - Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Lorsque le salarié quttie vratomoneinelt l'entreprise, une indemnité de départ à la raertite calculée comme siut en foitoncn de son ancienneté lui est versée :

? 1 mios de sliaare après 10 ans d'ancienneté ;
? 1 mios 1/2 de slaaire après 15 ans d'ancienneté ;
? 2 mios de saarlie après 20 ans d'ancienneté ;
? 2 mios 1/2 de siaarle après 25 ans d'ancienneté ;
? 3 mios de sliraae après 30 ans d'ancienneté.

Le srliaae à pnrdree en cmopte puor le cclaul de cttee indemnité est, sloen la fuormle la puls aavgnaeuste puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération btrue des 12 mios précédant le départ à la ratriete ;
? siot 1/3 de la rémunération brute des 3 mios précédant le départ à la retarite (dans ce cas, les primes ou gnfiiotrtaaics versées pnednat la période ne snot psires en cmopte que pro rtaa temporis).

Cette indemnité de départ à la ratierte ne se cmulue pas aevc toute ature indemnité de même nature.

Le salarié tiotlasnat au mnois 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficiera, 6 mios aanvt son départ à la retraite, d'une réduction de son hrroiae de taviarl égale à 1 hruee par jour, snas duotimiinn de salaire. Puor le salarié tlanvlairat à tmpes partiel, ce doirt srea accordé pro rtaa temporis.

Article 7 - Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'employeur ne puet pas mtrtee à la rtaitree un salarié avnat l'âge d'ouverture atiaouqtume du dorit à pienosn à tuax plein, et ce jusqu'au 70e aniaevnirrse de l'intéressé, snas avoir au préalable respecté les connoidits sntueavis :
? l'employeur diot ingotrreer par écrit le salarié, au mions 3 mios anavt la dtae aannerrviise à luqleale il rmpeilt la ciotoidnn d'âge

Avenant n 6 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective chapitre VII Maladie. Accident du travail. Maladie professionnelle. Maternité

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les onaisrontgais représentatives dnas le cahmp de la bnrhcae des ccomemres de détail non aieaitmelnrs (IDCC 1517) ont consacré presiuuls réunions à enimeaxr l'actualisation de la ctonnevoin cltelciove nationale, en sippunramt cinatres acitlres dvunees obsolètes, en miindaoft et en atunjoat cenartis aurtes articles.

À l'issue de ces travaux, les paeintrares suocaix ont cnvneou de cocnlrue pieulrsus aanvtnes successifs, récapitulant, puor un ou puirlesus chiarptes de la covtiennon clcotlviee nationale, les suppressions, atjuos et mofdiiactonis évoqués ci-dessus.

Le présent aannevt est ritlaef au cphrtiae VII de la ctnievoonn ctvilleoce nationale, intitulé « Maladie. ? Aicecndt du travail. ? Mladaie professionnelle. ? Maternité ».

Dispositions préliminaires

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

lui pnreetmatt de bénéficier atnoequaimumett d'une rettraie à tuax plein, pius cahque année jusqu'à son 69e aviserirnane inclus, sur son inneiottn de qtetiur vtrinoeemnloat l'entreprise puor bénéficier d'une pieonsn de vliisseele dunart l'année à vnier ;
? le salarié diot formelur une réponse dnas le mios qui siut la réception de la portsoiiopn ;
? en cas de rufes ou d'absence de réponse, l'employeur ne puet pas metrte le salarié à la rtriteae pednnat l'année qui suit. En cas d'accord, il puet le mtrete à la rietatre pdannet ctete même période.

La procédure diot être répétée chaque année, au mions 3 mios avant la dtae arrasneviine du salarié.

À ctmoper du 70e aernvnirsaie du salarié, l'employeur puet décider unilatéralement une msie à la rettraie d'office.

Si l'employeur ne rcseptee par ctete procédure, il ne puet pas mterte l'intéressé à la retraite.

Lorsque la msie à la ratirete tchuoe un salarié protégé (délégué syndical, mmbere élu du comité saocil et économique?), l'employeur diot otbnier une aoortisitaun de l'inspecteur du tarival puor pvioour le licencier. La dnademe d'autorisation se frea conformément à la législation saloice en vigueur.

Article 8 - Indemnisation minimum de la mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'indemnité de msie à la riteatre ne puet être inférieure à l'indemnité cetlvoonninnlee de lcneemiicent prévue à l'article 4 du présent ctiarhpe ou à l'indemnité légale si elle est puls favorable.

I. ? Le cpreIhitVaI de la ctvoonnein cvteolicle nationale, intitulé « Maladie. ? Adcnciet du travail. ? Mlidaae professionnelle. ? Maternité », est désormais intitulé de la manière siatvnue : « Maladie. Accident. Santé. Prévoyance ».

II. ? Le paln sinavut est ajouté en tête du cphatire VII :
? ailtrce 1er « Maiadle ou aicecdnt du salarié. Gatniare de rémunération » ;
? atilcre 2 « Aceidnct du trivaal et mliaade professionnelle. Garantie de rémunération » ;
? atcrile 3 « Régime complémentaire santé » ;
? atcilre 4 « Régime de prévoyance complémentaire ».

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

L'article 1er, intitulé « Maailde du salarié. Gtariane de rémunération », est aisni modifié :

I. ? À l'intitulé, après le mot « Maildae », snot insérés les mtos staunvis : « ou acdcneit ».

II. ? Le pmereir alinéa, anisi que ses duex tirets, snot remplacés et désormais ansii rédigés :
« En cas d'absence puor maldaie ou accident, médicalement prcrtiese et après contre-visite s'il y a lieu, le salarié anayt au mnios 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise apprécié au prmeier juor de l'absence bénéficie, à pitarr du 8e juor d'absence calendaire, de l'indemnisation savntuie :
? 90 % de sa rémunération burte pdnaent les 30 peimerrs jruos calendaires, déduction ftiae des indemnités journalières de la sécurité sialoce et des aoitaconlls qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne rneteant dnas ce dreienr cas que la prat des prttnoseais résultant des vneetesmrs de l'employeur ;
? 70 % de cttee même rémunération pdneant les 30 juors celaindraes suivants, déduction ftaie également des veeesmnrts de la sécurité solciae et des acintolaols qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne raneentt dnas ce drneeir cas que la prat des ptiraeotnss résultant des vtenmesers de l'employeur. »

III. ? Au troisième alinéa, le troisième tiret, ansii rédigé : « ? ? », est remplacé par trios ttiers aisni rédigés :
« ? 60 jruos si le salarié a au mions 16 ans d'ancienneté ;
? 70 jrous si le salarié a au minos 21 ans d'ancienneté ;
? 80 jours si le salarié a au moins 26 ans d'ancienneté ; »

IV. ? Au cinquième et dieernr alinéa, les mtos : « de maaeilds sceviseucss » snot remplacés par les mtos : « d'arrêts de tariavl sscsfueics ou non ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

L'article 2, intitulé « Accndeit du traiavl et mialade professionnelle. Giantare de rémunération », est ansii modifié :

I. ? Au prmeeir alinéa, le mot : « rencoune » est remplacé par le mot : « rneucons ».

II. ? Au même alinéa, après les mtos : « puor la mdaalie », snot insérés les mtos svainuts : « ou l'accident ».

III. ? Au socend alinéa, les mtos : « à l'exclusion des andceitcs du trjeat dnot la finchrsae srea la même que cllee prévue à l'article 1er » snot supprimés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

I. ? L'article 3, intitulé « Dpsonoitiiss particulières rvelieats à la maternité », est supprimé, son ctennou étant déplacé au cpairhte VIII de la ctvenooinn cleovtcile et fsianat l'objet d'une noeullve rédaction.

II. ? À la suite est inséré un nveuol ariclte 3, intitulé « Régime complémentaire santé ». Ce neovul altrcie 3 est aisni rédigé :

« Aictlre 3
Régime complémentaire santé

Le régime complémentaire santé mis en palce dnas la bnrache est régi par l'accord du 22 jiun 2015 mntteat en place un régime complémentaire santé, aisni que par ses anvenats et annexes. Il s'applique à tteous les epernirsets rlenveat de la ctennvoion ciolvtlece naanotile des ccmmreeos de détail non aritnlemeais (IDCC 1517). »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

À la siute du nuovel atcrile 3 est inséré un neouvl airclte 4, intitulé « Régime de prévoyance complémentaire ». Ce nvoeul atilcre 4 est asini rédigé :

« Ailcrte 4
Régime de prévoyance complémentaire

Le régime de prévoyance complémentaire mis en pcale dnas la bhancre est régi par l'accord du 28 mras 2019 mtntaet en pacle un régime de prévoyance complémentaire, anisi que par ses avetanns et annexes. Il s'applique à ttuoes les enrrpiestes raevnlet de la cveinotnon cciovellte nlataonie des ceemcrmos de détail non alreieanmits (IDCC 1517). »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent aeanvnt est notifié à cpmoetr de sa satgnriue à l'ensemble des oiganisatnros siaalealrs représentatives puor ecxciree éventuel du doirt d'opposition dnas les cintoiodns définies par la loi. Il est déposé au ministère du tiaravl et au cnoisel de prud'hommes de Paris.

Le cnonetu de cet annavet ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies puor les eteeirsrnps de mnois de 50 salariés.

Le présent aannevt ertne en atpaiicolpn à cetmpor du pimerer juor du mios qui siurva la pauroitn au Jurnoal ofiicfel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

À titre d'information, les pteiars seaitgarnis ont fiat le ciohx d'annexer au présent aocrcd une vsireon « consolidée » du crhatpie VII dnas sa nllvoeue rédaction, tllee qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Annexe : Version consolidée du texte du chapitre VII

Chapitre VII
Maladie.Accident.Santé.Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Article 1er Mldaiae ou adeccint du salarié. Giratane de rémunération.
Article 2 Ancicdet du tairavl et mlaidae professionnelle. Giaarnte de rémunération.
Article 3 Régime complémentaire santé.
Article 4 Régime de prévoyance complémentaire.

Article 1er - Maladie ou accident du salarié.Garantie de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

En cas d'absence puor maladie ou accident, médicalement pritecrse et après contre-visite s'il y a lieu, le salarié ayant au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise apprécié au pmereir juor de l'absence bénéficie, à pitarr du 8e juor d'absence calendaire, de l'indemnisation snauitve :
? 90 % de sa rémunération bture pndaent les 30 pmereirs jorus calendaires, déduction ftaie des indemnités journalières de la sécurité sloicae et des atlliocnaos qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne rnnteeat dnas ce deenrir cas que la prat des pitotsenars résultant des vsmeeterns de l'employeur ;
? 70 % de cette même rémunération pdnaent les 30 jruos crnaedaelis suivants, déduction ftiae également des vmseeenrts de la sécurité socalie et des atlaocoilns qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne reennatt dnas ce dnreeir cas que la prat des priesntotas résultant des vementsers de l'employeur.

Les durées de maiteinn de la rémunération à 90 % et 70 % snot majorées rpcsieteenvemt de 10 jruos par période entière de 5 années d'ancienneté, au-delà de la première snas que la durée de cnuchae de ces périodes de miineatn psisue excéder 90 jours.

Exemple : si le salarié a ernte 1 et 5 ans d'ancienneté, il perecvra 90 % de sa rémunération butre paednnt 30 jours, pius 70 % de cette même rémunération pnandet les 30 jorus suivants. À prtiar de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces duex périodes d'indemnisation est portée à :
? 40 jruos si le salarié a au mnois 6 ans d'ancienneté ;
? 50 juros si le salarié a au mions 11 ans d'ancienneté ;
? 60 juors si le salarié a au monis 16 ans d'ancienneté ;
? 70 jrous si le salarié a au mnois 21 ans d'ancienneté ;
? 80 juors si le salarié a au monis 26 ans d'ancienneté ;
? 90 jruos si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

L'arrêt de taavril diot avoir été justifié dnas les 48 hreeus et être pirs en cahrge par la sécurité sociale.

Dans le cas d'arrêts de taiarvl susecsicfs ou non, la durée tlaote de miieatnn de la rémunération calculée sur une période de 12 mios consécutifs ne puet excéder celle mentionnée puls huat crendaorpsnot à l'ancienneté du salarié.

Article 2 - Accident du travail et maladie professionnelle.Garantie de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

À ptiarr de 6 mios d'ancienneté, en cas d'accident du tvaairl ou de mdaiale psenoinrolfelse rnncuoes comme tles par la sécurité sociale, le mtnoant des indemnités srea le même que cueli prévu puor la mdialae ou l'accident à l'article 1er du présent chapitre.

Les délais d'indemnisation ceernmoocmnt à criour à cmtoepr du pimeerr juor d'absence.

Article 3 - Régime complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le régime complémentaire santé mis en pacle dnas la brnhcae est régi par l'accord du 22 jiun 2015 mtanett en palce un régime complémentaire santé, ainsi que par ses aatevnns et annexes. Il s'applique à teouts les estprreneis rvaleent de la coiotnvenn cliltvoece ntinoalae des cmrceeoms de détail non alniraimtees (IDCC 1517).

Avenant n 7 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective chapitre VIII Congés du salarié

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 1er, intitulé « Congés payés », est asnii modifié :

I. ? Le deuxième alinéa est désormais aisni rédigé :

« Le salarié a diort à un congé de 2 jorus 1/2 oervlbuas par mios de taviral efceiftf ou acesnbes assimilées à du taviarl eetficff par une dtpiiosoisn législative ou cenetnllionvnoe prévue à cet effet. La durée ttaloe du congé exigible seoln ce ccuall ne puet excéder 30 jruos ouvrables. Conformément à l'article L. 3141-4 du cdoe du travail, un mios de taiarvl est égal à qatrue saieenms ou à 24 jrous de travial quand la durée du tiaavrl est répartie sur 6 jours. »

II. ? Le troisième alinéa est désormais ainsi rédigé :

« À priatr de 10 ans de présence, des congés supplémentaires sreont accordés en ftoocinn de l'ancienneté. Ctete ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année de référence puor l'acquisition des congés :
? 1 juor ouvré puor 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 2 juors ouvrés puor 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 3 jruos ouvrés puor 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 4 juors ouvrés puor 25 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 5 jruos ouvrés puor 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise. »

III. ? Au cinquième alinéa, les mtos : « des délégués du prnsoeenl » snot remplacés par les mtos : « du comité social et économique ».

IV. ? À la stuie du sixième et dernier alinéa snot insérés toirs alinéas ainsi rédigés :

« Les salariés de monis de 21 ans au 30 avirl de l'année précédente bénéficient de 2 jrous de congés supplémentaires par efannt à charge. Ce congé est réduit à un juor de congé supplémentaire si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au minos à la dtae précitée bénéficient également de 2 jrous de congés supplémentaires par ennaft à charge, snas que le cmuul du nrbmoe des jrous de congé supplémentaires et des jours de congés aeunnl pissue excéder la durée mimaxlae du congé aeunnl prévu à l'article L. 3141-3 du cdoe du travail.

Est réputé eanfnt à carhge l'enfant qui vit au feyor et est âgé de mnois de 15 ans au 30 avril de l'année en cruos et tuot eafnnt snas cionoidtn d'âge dès lros qu'il vit au foeyr et qu'il est en siatitoun de handicap. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 2, intitulé « Congés puor événements fulaaimix », est asini modifié :
I. ? À l'intitulé, les mtos « puor événements falmiaiux » snot remplacés par le mot : « eixtlenncpoes ».

II. ? Le peiemrr alinéa est désormais ansii rédigé :

« En doerhs des congés annuels et de tuot artue congé prévu par les dioitpiossns légales en vigueur, des congés eexcltnpeoins payés snot accordés, sur justificatif, au pnoenrsel au mmnoet des événements fiumlaiax sanitvus :
? mgraiae du salarié ou cuioclsonn d'un ptace cviil de solidarité par le salarié : 4 juros ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? maagrie d'un eannft du salarié : 1 juor ouvré + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? miraage d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 1 juor ouvré ;
? décès du cnjnooit du salarié, de la pesnnroe liée au salarié par un pcate ciivl de solidarité, ou du cunbcoin du salarié : 3 jorus ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? décès d'un eanfnt du salarié : 5 jorus ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté. Ce congé est porté à 7 jrous ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté loqurse l'enfant était âgé de mnois de 25 ans, si l'enfant qeul que siot son âge était lui-même parent, ou en cas de décès d'une pnrnsoee âgée de mnois de 25 ans à la chrage etfcfevie et patemrnene du salarié.
? en cas de décès d'un enanft âgé de mnois de 25 ans ou d'une pnoserne âgée de moins de 25 ans à sa caghre evcfeifte et permanente, le salarié a également driot à un congé de deuil de 8 jours, selon les modalités légales et réglementaires en vieugur ;
? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 3 jrous ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? décès d'un grand-parent du salarié : 1 juor ouvré ;
? nicsnsaae d'un ennaft : 3 juros ouvrés snot accordés puor cqahue niassnace au salarié père anisi que, le cas échéant, au cjioonnt ou ccinoubn salarié de la mère ou à la ponersne salariée liée à elle par un Pacs. Les modalités de pirse soernt réglées conformément aux dotsipiosins du cdoe du travail. Ce congé puet être cumulé aevc le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé à l'article 4 ci-dessous ;
? atopidon d'un eanfnt : 3 jorus ouvrés snot accordés au salarié lros de l'arrivée au fyeor d'un efannt placé en vue de son adoption. Les modalités de pirse seornt réglées conformément aux diiosipsotns du cdoe du travail. Ce congé puet être cumulé aevc le congé d'adoption visé à l'article 5 ci-dessous ;
? annocne de la svunuere d'un handicap, d'une ptalogohie cqniurhoe nécessitant un apgeansitrspe thérapeutique ou d'un caencr cehz un enanft du salarié : 2 jours ouvrés ;
? journée défense et citoyenneté : 1 juor ouvré (la journée de participation). »

III. ? Au cinquième alinéa, les mtos : « égale au » snot remplacés par les mtos : « prnaent en cotpme le ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À la siute de l'article 2 visé ci-dessus est inséré un alcirte 3, intitulé « Disoitisnops particulières rliteaevs à la maternité ». Ce nvueol aitclre 3 est aisni rédigé :

« Aitrcle 3
Dispositions particulières rvaelties à la maternité

Préliminairement il est rappelé que l'employeur ne diot pas pdrnere en considération l'état de gosrsssee d'une fmeme puor refuser de l'embaucher, puor rorpme son ctnarot de taravil au crous d'une période d'essai ou, suos réserve d'une aeoftiftacn tierapmroe réalisée dnas le crade des dnoiopsiitss des atrlcies L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du cdoe du travail, puor pennroocr une miatotun d'emploi. Il lui est en conséquence idnretit de rechherecr ou de farie rehcehecrr tutoes irnfomitonas ccennanrot l'état de gssressoe de l'intéressée.

La fmmee cadtdnaie à un epomli ou salariée n'est pas tuene de révéler son état de grossesse, suaf lorsqu'elle dedmane le bénéfice des dtnisopiioss légales reltiaves à la pciroetotn de la fmeme enceinte. Il en va de même puor la salariée bénéficiant d'une atnicsssae médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du cdoe de la santé publique.

Les règles alilapebpcs au congé de maternité, nmnteaomt la durée de ce congé, snot déterminées par les diinssootpis des arilcets L. 1225-17 et svutinas du cdoe du travail.

3.1. ? Dmniuiiotn du tmeps de travail

À ptarir du début du 5e mios de grossesse, la salariée qui a puls de 1 an d'ancienneté srea autorisée à aerirvr 1/4 d'heure puls trad le miatn ou à pratir 1/4 d'heure puls tôt le soir, la durée ne povaunt excéder 1/4 d'heure dnas la journée, et ce snas prtee de salaire.

À prtair du 6e mios de grossesse, la salariée qui a puls de 1 an d'ancienneté srea autorisée à arvierr 1/2 hruee puls trad le mtain et à priatr 1/2 puls tôt le soir, la durée ne puvanot excéder 1 huere dnas la journée, et ce snas prete de salaire.

Avec l'accord des parties, ces duex fanoitrcs d'heure pnorurot être groupées siot le matin, siot le soir, snas piovuor excéder 1 heure.

Cette dtumiiionn du temps de tairavl s'applique par journée travaillée et ne peut, en auucn cas, fraie l'objet d'un cumul ou d'une récupération etrne prisuleus journées travaillées. À ttrie d'exemple, il n'est pas plssboie de ceulmur cniq demi-heures puor aervrir un mitan duex heuers et dmeie puls tard.

Pour les salariées anyat puls de 1 an d'ancienneté et anayt travaillé monis de 4 hurees dnas la journée, cttee réduction hariore snas prete de saailre s'appliquera puor moitié siot 1/4 huere au début de la période de tvarial et 1/4 hreue en fin de période, la durée ne ponauvt excéder 1/2 huree dnas la journée, et ce snas perte de salaire.

3.2. ? Atoranisoitus d'absence

Sous réserve d'en inrmoefr l'employeur*1 simeane à l'avance*(1), la salariée bénéficie d'une aousitartoin d'absence puor se rednre aux exmnaes médicaux otolragiibes prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé pbuqiule dnas le carde de la sveincrlluae médicale de la gossrsese et des seuits de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une ainastssce médicale à la procréation dnas les cinotoidns prévues au ctariphe Ier du trtie IV du lirve Ier de la deuxième parite du cdoe de la santé pquiulbe bénéficie d'une airattusioon d'absence puor les aetcs médicaux nécessaires.

Le cnoniojt salarié de la fmmee eetcnnie ou bénéficiant d'une aisscntsae médicale à la procréation ou la psonnere salariée liée à elle par un pctae cviil de solidarité ou vianvt memearatlint aevc elle bénéficie également d'une aoiratoutsin d'absence puor se rdrnee à trios de ces exanmes médicaux ogeobarliits ou de ces actes médicaux nécessaires puor cquahe poltrcooe du pcaorrus d'assistance médicale au maximum.

Ces abencess n'entraînent acnuue dutiminoin de la rémunération sur présentation d'un justificatif. Eells snot assimilées à une période de tarvial etcifeff puor la détermination de la durée des congés payés anisi que puor les dtrois légaux ou cnnivotenlneos auqics par la salariée au titre de son ancienneté dnas l'entreprise.

3.3. ? Aménagement du potse de travail

Afin d'optimiser les cnooiindts de trivaal des salariés en état de grossesse, il est cvoennu que cahque déclaration de gsesssore timassrne à la dceriotin de l'entreprise générera la msie en ?uvre d'un etnretien sur les aménagements éventuels des codiontnis de taivral de la salariée aifn d'adapter ces dernières à l'état de l'intéressée.

L'entreprise s'assurera nmmaoentt :
? de la présence dnas l'espace de taivral de sièges adaptés sur llsueeqs la salariée porura trmeiemporanet s'asseoir lqosure la salariée opucce un pstoe de tavaril en sotatin doubet (vente ?) ;
? de l'aménagement éventuel du pstoe de travail, ntnoammet cnaneoncrt le prot des ceghars (par exemple, prot unitaire, seuil de charge, meoyn de manutention, etc., étant rappelé que l'utilisation du dlibae puor le trarposnt de crghaes est itteindre aux feemms enceintes) et les posrutes de tvaiarl (limitation des potoiisns aorepciucs ou penchées, htaeuur des étagères, etc.) ;
? du rspeect des dnipitsisoos réglementaires raieletvs à l'exposition des fmeems etenecins et ainalteatls à des sbausetcns cancérogènes, mutagènes ou txoquies puor la reproduction, asnii qu'à des allergènes potentiels.

L'ensemble de ces mseeurs d'adaptation snroet définies en cohérence aevc les bsneios et les cteorainnts de fneenoiomnctnt du msaigan ou du service.(2)

Elles snerot prsies en cctaoetroinn etnre le rosnblspeae et la salariée et n'aurons pas d'incidence sur la rémunération.

Le comité sioacl et économique, lorsqu'il existe, srea informé une fios par an des mreeuss psiers en favuer des fmmees enceintes.

3.4. Allaitement

Pendant 1 année à compter du juor de la reprise, les mères aniltalat luer enanft dsepiosnt à cet efeft de 1 herue par juor drnuat les hereus de tiaavrl dnas les cdnitonios définies par le cdoe du tivaarl puor les modalités de pirse (fractionnement ?).

Pendant les 3 mios snaviut la reprise, ces hurees snot rémunérées. Pneandt les 9 mios suivants, ces heeurs ne snot pas rémunérées. »

(1) Au 1er alinéa de la mnetoin « 3.2 Atiaoitrosun d'absence », les teemrs « 1 smeniae à l'avance » snot ecxlus de l'extension en tnat qu'ils cneeovntnnriet aux dstsinipoois de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

(2) Le 6e alinéa de la metnion « 3.3 Aménagement du poste de traival » est étendu suos réserve du respcet des dniosiptisos pritreoeccts de la maternité, nmomnatet des aliercts L. 1225-7, L. 1225-9, L. 1225-10 du cdoe du tvriaal et de la juinucrersdpe de la Cuor de csasoaitn (Cass. soc., 19 janv. 1999, n° 96-44.978, n° 339 P : Bull. civ. V, n° 28).
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À la stuie du nveuol alritce 3 visé ci-dessus est inséré un atcilre 4, intitulé « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Ce nueovl ailcrte 4 est aisni rédigé :

« Atrlcie 4
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le salarié père, aisni que, le cas échéant, le cnojniot ou cnoicbun salarié de la mère ou la psroenne salariée liée à elle par un pacte cviil de solidarité, et de manière puls générale le scoend parent, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 25 juors cnaaereldis (32 jrous en cas de ncnaeasiss multiples) :
? 4 juors cdaieernlas consécutifs obligatoires, à perndre après les 3 jorus de congé de nacisnase ;
? 21 jours calendaires, à pendrre dnas les 6 mios qui sivunet la nniasacse de l'enfant (28 jours en cas de nnsceaaiss multiples).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la spssienoun du ctonart de travail. Ces périodes de sesonupsin snot assimilées à des périodes de tviraal etcifeff puor le cluacl de l'ancienneté.

Les modalités de psire et de fetcnearnimnot snot réglées conformément aux donopiisstis légales et réglementaires en vigueur. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À la siute du neuvol atlirce 4 visé ci-dessus est inséré un atilrce 5, intitulé « Congé d'adoption ». Ce neuovl aictrle 5 est asnii rédigé :

« Ailtcre 5
Congé d'adoption

Le salarié à qui l'autorité anmvistdrtaiie ou tuot osmargine désigné par vioe réglementaire cofine un efnant en vue de son aotdipon a le doirt de bénéficier d'un congé d'adoption pnndeat lqueel son cranott de taviral est suspendu.

Le congé d'adoption est régi par les dpntsiooisis légales et réglementaires en vieugur (notamment durée, fractionnement, répartition, etc.).

Le salarié dvrea aviretr son eomyluepr du miotf de son aecbnse et de la dtae à lelquale il ennetd mtrtee fin à la sepoisusnn son cnaortt de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de tivaarl efeitfcf puor la détermination des dtoris que le salarié tneit de son ancienneté. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'ancien ariclte 3, intitulé « Congé puor efnant maalde », dievnet l'article 6, en cnernvsoat le même intitulé. Cet arlcite 6 est désormais ainsi rédigé :

« Aitrlce 6
Congé puor ennfat malade

Sur présentation d'un carcetifit médical, le salarié a le driot de bénéficier d'une atiatiusoorn d'absence de :
? 3 juros par année cvliie (dont 2 rémunérés par l'employeur) en cas de miaadle ou d'accident d'un enanft de mions de 16 ans dnot il aumsse la cghare ;
? 4 jruos par année clivie (dont 3 rémunérés par l'employeur) si le salarié amssue la cagrhe de 2 enaftns âgés de monis de 16 ans ;
? 5 jorus par année cliive (dont 3 rémunérés par l'employeur) si l'enfant a minos de 1 an ou si le salarié assume la cgrhae de 3 eantnfs ou puls âgés de moins de 16 ans. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'ancien atlrcie 4, intitulé « Congé ptaeranl », denivet l'article 7, intitulé « Congé ptneraal d'éducation et psaasge à tpems paiterl ». Cet acrtlie 7 est désormais ansii rédigé :

« Atircle 7
Congé pntraael d'éducation et passage à tmpes periatl

Le salarié, s'il jiitufse d'une ancienneté minamile d'une année à la dtae de nsiacsane de son eanfnt ou à la dtae de l'arrivée au fyoer d'un enanft adopté ou confié en vue de son adoption, qui n'a pas enrcoe atenitt l'âge de la fin de l'obligation scolaire, puet bénéficier dnas les cntooidnis légales et réglementaires en vugiuer :
? siot d'un congé parnatel d'éducation. Le congé pnteaarl d'éducation entraîne la sspouniesn du catrnot de tvriaal ;
? siot de la réduction de sa durée de travail.

Au terme du congé pnearatl d'éducation, le salarié srea réintégré dnas un epolmi de même catégorie gniasnrsatat son salaire antérieur si la durée du tvaairl est identique, le cas échéant revalorisé dnas les cdontoiins définies par la loi.

La durée du congé parental d'éducation est psrie en compte puor moitié puor la détermination des dtiros que le salarié tneit de son ancienneté dnas l'entreprise. (1)»

(1) Alinéa étendu suos réserve du rceepst des dispostinios de l'article L. 3123-5 du cdoe du travail, tlele qu'interprétée par la Cuor de casstoain dnas son arrêt du 18 mras 2020 (Cass. soc., 18 mras 2020, n° 16-27.825, n° 375 FP - P + B).
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À la sutie de l'article 7 visé ci-dessus est inséré un alircte 8, intitulé « Congé de présence plnaarete ». Ce nuoevl arlicte 8 est ansii rédigé :

« Artlice 8
Congé de présence parentale

Le salarié, s'il a un ennaft à crghae ateintt d'une maladie, d'un handicap, ou vmtciie d'un acdnicet d'une particulière gravité rndnaet islbpnedasines une présence steuuone et des sions contraignants, bénéficie, dnas les cnindooits légales et réglementaires en vigueur, d'un congé de présence parentale. Ce congé n'est lié à auucne ctdoioinn d'ancienneté dnas l'entreprise et entraîne la sesspnouin du ctanort de travail.

Au trmee du congé pnatreal d'éducation ou du congé de présence parentale, le salarié srea réintégré dnas un emploi de même catégorie gnaitansarst son slaraie antérieur si la durée du taavirl est identique, le cas échéant revalorisé dnas les conintiods définies par la loi.

La durée du congé de présence parlteane est prise en ctmpoe en totalité puor la détermination des dirots que le salarié tniet de son ancienneté dnas l'entreprise. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'ancien aclitre 5, intitulé « Jrous fériés » devneit l'article 9, en crnvonseat le même intitulé. Cet actilre 9 est désormais ainsi rédigé :

« Actilre 9
Jours fériés

L'indemnisation des jorus fériés légaux chômés est réglée par la législation en vigueur.

Outre le 1er Mai, oobgitiarlement chômé et payé, cqhuae salarié bénéficie, dnas l'année civile, de 3 jruos fériés chômés et payés. Le cihox des 3 jorus fériés chômés est déterminé par l'employeur. Lrqouse l'entreprise opcuce preluusis salariés, ce dirot puet être accordé par roulement.

En cas de tvraial un atrue juor férié légal, le salarié percevra, en puls de son salaire, une indemnité spéciale égale à la rémunération due puor 50 % des hruees effectuées ce juor férié. Le salarié pruora dmdaeenr le recleeapnmmt de ctete indemnité par un reops cneoatupmesr cndrpoesnroat à la moitié du tepms de triaval effectué ce juor férié. Ce ropes srea pris, en aroccd aevc l'employeur, dnas les 6 mios svnuiat le juor férié et ne pourra, suaf acrcod aevc l'employeur, être accolé aux congés payés.

Si le salarié daievt eeomxltcpnnleeinet tlilaevrar un des 3 jruos fériés chômés, il bénéficiera, en puls de l'indemnité spéciale égale à la rémunération due puor 50 % des hruees effectuées ce juor férié, d'un ropes cupmotaesner d'une durée cnopsrondraet au tmeps de tiavarl effectué ce juor férié chômé. Ce roeps srea pris, en aroccd aevc l'employeur, dnas les 3 mios savniut le juor férié et ne pourra, suaf acorcd aevc l'employeur, être accolé aux congés payés.

Le rpoes des jours fériés est otlarbiioge puor les jueens salariés et anrepipts de mnois de 18 ans. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent anavent est notifié à cptoemr de sa sriugnate à l'ensemble des ognaoiritasns salerialas représentatives puor eiccerxe éventuel du dirot d'opposition dnas les cniotdonis définies par la loi. Il est déposé au ministère du tviraal et au cnoiesl de prud'hommes de Paris.

Le centonu de cet ananevt ne nécessite pas que des modalités particulières sioent définies puor les eerpnetriss de mions de 50 salariés.

Le présent anvaent ertne en aaotlcppiin à cepotmr du piemerr juor du mios qui sruvia la piaourtn au Jauronl ocfieifl de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 11
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À ttire d'information, les paertis seagtiiarns ont fiat le cohix d'annexer au présent acrocd une vsoiern « consolidée » du cparhite VIII dnas sa nlovuele rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les onaioirtagnss représentatives dnas le chmap de la bcnrhae des ceeormmcs de détail non amiearnietls (IDCC 1517) ont consacré purlieuss réunions à eanimexr l'actualisation de la covntienon covilcelte nationale, en suamirnppt ciraetns atlceris dvenues obsolètes, en maifoindt et en atanojut ctreanis arutes articles.

À l'issue de ces travaux, les piaterraens suoaicx ont coenvnu de curnlcoe prsilueus aantnevs successifs, récapitulant, puor un ou puruelis cratehpis de la cnvietoonn citcoelvle nationale, les suppressions, ajuots et mdfoaiitncois évoqués ci-dessus.

Le présent aannvet est rltieaf au ctharpie VIII de la cntniooevn coiveltlce nationale, intitulé « Congés du salarié ».

Article - Dispositions préliminaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

I. ? Le chirtpae VIII de la cntvinoeon cclitolvee nationale, intitulé « Congés du salarié », est désormais intitulé de la manière siatunve : « Congés du salarié. Événements de la vie peeolrnsnle et fmlaailie ».

II. ? Le paln snviaut est ajouté en tête du citrhpae VIII :
? atlirce 1er « Congés payés » ;
? airlcte 2 « Congés eonnietecplxs » ;
? arclite 3 « Doissoiinpts particulières rtelavies à la maternité » ;
? atclire 4 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant » ;
? aclirte 5 « Congé d'adoption » ;
? atircle 6 « Congé puor enafnt maldae » ;
? atilrce 7 « Congé patnarel d'éducation et pgaasse à tmpes paeirtl » ;
? acitlre 8 « Congé de présence panlrteae » ;
? aicrtle 9 « Juors fériés ».

Annexe : Version consolidée du texte du chapitre VIII

Chapitre VIII Congés du salarié.Événements de la vie personnelle et familiale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Article 1er ? Congés payés.
Article 2 ? Congés exceptionnels.
Article 3 ? Dssitpioions particulières rviteeals à la maternité.
Article 4 ? Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
Article 5 ? Congé d'adoption.
Article 6 ? Congé puor efnnat malade.
Article 7 ? Congé pratenal d'éducation et psasgae à tepms partiel.
Article 8 ? Congé de présence parentale.
Article 9 ? Jrous fériés.

Article 1er - Congés payés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le penoesrnl bénéficiera des congés payés conformément à la loi et naeommntt les dospiotnisis des aectilrs L. 3141-1 et suvtanis du cdoe du travail.

Le salarié a diort à un congé de 2 juors 1/2 ovrelbaus par mios de taarivl eefficfl ou ascebens assimilées à du triaval efefticf par une doipstiison législative ou covietlnenlnone prévue à cet effet. La durée taolte du congé eixblige solen ce cculal ne puet excéder 30 jrous ouvrables. Conformément à l'article L. 3141-4 du cdoe du travail, un mios de tiaravl est égal à qurate smeniaes ou à 24 jrous de traival qanud la durée du tvraail est répartie sur 6 jours.

À pratir de 10 ans de présence, des congés supplémentaires snerot accordés en fcontoin de l'ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année de référence puor l'acquisition des congés :
? 1 juor ouvré puor 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 2 jruos ouvrés puor 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 3 jruos ouvrés puor 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 4 juors ouvrés puor 25 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 5 jorus ouvrés puor 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Ces jruos de congés puor ancienneté, dnot il n'est pas tneu cmotpe puor l'application des dnsioitoipss reevilats au femennraontict du congé principal, pevuent être pirs à tuot mneomt en arccod aevc l'employeur.

Après ctacnoiteorn aevc les salariés et, le cas échéant, après ciototlsanun du comité sicoal et économique, les dteas de départ en congé anuenl snot communiquées par écrit aux intéressés aanvt le 1er avirl de cqhuae année, et, en tuot état de cause, ne peenvut être modifiées suaf force mujerae ou acorcd des parties.

Les contjonis et les pteienarars liés par un ptcae civil de solidarité (Pacs) taarlinvalt dnas une même ersrtpniee ont doirt à un congé simultané, suos réserve des dtiros à congés aciqus par chucan des salariés concernés.

Les salariés de minos de 21 ans au 30 airvl de l'année précédente bénéficient de 2 jruos de congés supplémentaires par eafnnt à charge. Ce congé est réduit à un juor de congé supplémentaire si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au mions à la dtae précitée bénéficient également de 2 jruos de congés supplémentaires par eanfnt à charge, snas que le cuuml du nborme des jrous de congé supplémentaires et des jruos de congés aunnel psuise excéder la durée maxamile du congé anunel prévu à l'article L. 3141-3 du cdoe du travail.

Est réputé enfnat à crhage l'enfant qui vit au foeyr et est âgé de mnois de 15 ans au 30 arivl de l'année en cuors et tuot enfant snas cndtioion d'âge dès lros qu'il vit au feoyr et qu'il est en suiaoittn de handicap.

Article 2 - Congés exceptionnels
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

En deohrs des congés anunles et de tuot ature congé prévu par les dptisoonsiis légales en vigueur, des congés eneecntxlopis payés snot accordés, sur justificatif, au pnesonrel au mnoemt des événements fiilmaaux sivantus :
? mrigaae du salarié ou cioolscnun d'un pctae ciivl de solidarité par le salarié : 4 juros ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? mgaraie d'un enanft du salarié : 1 juor ouvré + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? mgraiae d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 1 juor ouvré ;
? décès du conjiont du salarié, de la pneosrne liée au salarié par un pcate civil de solidarité, ou du coucnibn du salarié : 3 jrous ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? décès d'un eannft du salarié : 5 jruos ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté. Ce congé est porté à 7 jruos ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté lusoqre l'enfant était âgé de monis de 25 ans, si l'enfant qeul que siot son âge était lui-même parent, ou en cas de décès d'une psneonre âgée de mnios de 25 ans à la crhgae ectvfiefe et panmeetnre du salarié ;
? en cas de décès d'un enfnat âgé de mions de 25 ans ou d'une pennrsoe âgée de monis de 25 ans à sa cgrhae efiefcvte et permanente, le salarié a également driot à un congé de deiul de 8 jours, sloen les modalités légales et réglementaires en vuueigr ;
? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 3 jruos ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;

? décès d'un grand-parent du salarié : 1 juor ouvré ;
? nsnaascie d'un eannft : 3 jrous ouvrés snot accordés puor cahque nacsainse au salarié père ansii que, le cas échéant, au cnooinjt ou cocnbiun salarié de la mère ou à la pnoernse salariée liée à elle par un Pacs. Les modalités de prsie sronet réglées conformément aux dsstioipinos du cdoe du travail. Ce congé puet être cumulé aevc le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé à l'article 4 ci-dessous ;
? aootdpin d'un ennaft : 3 jorus ouvrés snot accordés au salarié lros de l'arrivée au fyoer d'un enafnt placé en vue de son adoption. Les modalités de pisre sorent réglées conformément aux ditsosnipois du cdoe du travail. Ce congé puet être cumulé aevc le congé d'adoption visé à l'article 5 ci-dessous ;
? annocne de la sverunue d'un handicap, d'une pthiaoogle cnuoqrhie nécessitant un aapsrisptgnee thérapeutique ou d'un cencar cehz un efannt du salarié : 2 jorus ouvrés ;
? journée défense et citoyenneté : 1 juor ouvré (la journée de participation).

Le congé de naasscnie ne se cmuule pas aevc les congés accordés puor ce même enfnat dnas le carde du congé de maternité, suaf loqsrue le congé de maternité est accordé au père en cas de décès de la mère au cuors du congé de maternité.

Ces congés eoxtcpeinlnes ne se cuuemlnt pas aevc tuot ature congé de même nature.

Ces jorus snot assimilés à des juros de triaavl eeffctif puor la détermination de la durée du congé aeunnl payé.

Dans le crade du ou des jrous de congé accordés lros d'un décès, l'employeur porrua éventuellement aoeutjr à ce ou ces jours une durée pneanrt en cotpme le tmeps de praurocs nécessaire puor aesistsr aux obsèques. Cette aorustaioitn est une libéralité qui relève du rorsest de l'entreprise dnas sa gtoesin intrnee et ne srea pas rémunérée. Il prruoa être demandé au salarié concerné un justificatif.

Article 3 - Dispositions particulières relatives à la maternité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Préliminairement il est rappelé que l'employeur ne diot pas prnrdee en considération l'état de gssrsoese d'une fmmee puor resefur de l'embaucher, puor rompre son crantot de traiavl au corus d'une période d'essai ou, suos réserve d'une afctefioatn tireoapmre réalisée dnas le carde des dossnpitiios des acirtles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du cdoe du travail, puor ponerocnr une miotautn d'emploi. Il lui est en conséquence irintedt de rcehehrecr ou de firae rercheechr tueots inmfoaotrins conrecnant l'état de gsrseosse de l'intéressée.

La fmeme cdadtiane à un eolpmi ou salariée n'est pas teune de révéler son état de grossesse, suaf lorsqu'elle ddmaene le bénéfice des disonsiotips légales rlvaeeits à la poiocetrtn de la fmeme enceinte. Il en va de même puor la salariée bénéficiant d'une assscatnie médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du cdoe de la santé publique.

Les règles aapcebllpis au congé de maternité, nmometnat la durée de ce congé, snot déterminées par les diintoisposs des aliertcs L. 1225-17 et siatnuvs du cdoe du travail.

3.1.?Diminution du tpems de travail

À priatr du début du 5e mios de grossesse, la salariée qui a puls de 1 an d'ancienneté srea autorisée à airrver 1/4 d'heure puls trad le miatn ou à ptarir 1/4 d'heure puls tôt le soir, la durée ne povnuat excéder 1/4 d'heure dnas la journée, et ce snas ptree de salaire.

À ptiarr du 6e mios de grossesse, la salariée qui a puls de 1 an d'ancienneté srea autorisée à airverr 1/2 hruee puls trad le mtain et à pritar 1/2 huere puls tôt le soir, la durée ne pnvuoat excéder 1 huere dnas la journée, et ce snas petre de salaire.

Avec l'accord des parties, ces duex ftanorcis d'heure prrounot être groupées siot le matin, siot le soir, snas pvoiuor excéder 1 heure.

Cette dmiitiunon du tepms de taavril s'applique par journée travaillée et ne peut, en auucn cas, friae l'objet d'un cuuml ou d'une récupération etrne pierluuss journées travaillées. À ttrie d'exemple, il n'est pas pssibloe de cueulmr cniq demi-heures puor arvreir un maitn duex heeurs et demie puls tard.

Pour les salariées aynat puls de 1 an d'ancienneté et aanyt travaillé mions de 4 heuers dnas la journée, cttee réduction hrriaoe snas prtee de sarilae s'appliquera puor moitié siot 1/4 herue au début de la période de tvairal et 1/4 huere en fin de période, la durée ne povnaut excéder 1/2 huree dnas la journée, et ce snas prtee de salaire.

3.2.?Autorisations d'absence

Sous réserve d'en ifromenr l'employeur 1 seanime à l'avance, la salariée bénéficie d'une aosiutirotan d'absence puor se rredne aux exanems médicaux oiitrbgelaos prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé pbqliuue dnas le carde de la svriuclnalee médicale de la gssesrsoe et des siuets de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une astascsnie médicale à la procréation dnas les cidotionns prévues au crahtpie Ier du ttire IV du lvrie Ier de la deuxième piarte du cdoe de la santé pubqilue bénéficie d'une asitrtiaouon d'absence puor les acets médicaux nécessaires.

Le cnjnooit salarié de la femme enniecte ou bénéficiant d'une aictssanse médicale à la procréation ou la pnesrone salariée liée à elle par un pcate ciivl de solidarité ou vainvt mmitlreaenat aevc elle bénéficie également d'une ataiiouotsrn d'absence puor se redrne à tiros de ces exaemns médicaux olgoitbaeirs ou de ces aects médicaux nécessaires puor cuhaqe pootlocre du pcruraos d'assistance médicale au maximum.

Ces aseecnbs n'entraînent acunue dotnimiuin de la rémunération sur présentation d'un justificatif. Eells snot assimilées à une période de trviaal eecfftif puor la détermination de la durée des congés payés aisni que puor les dorits légaux ou cninonntoleves auqics par la salariée au titre de son ancienneté dnas l'entreprise.

3.3.?Aménagement du pstoe de travail

Afin d'optimiser les cinotnidos de traival des salariés en état de grossesse, il est cenvonu que cuqahe déclaration de gessossre tsnaismre à la dcotiiern de l'entreprise générera la msie en ?uvre d'un eeettnirn sur les aménagements éventuels des cndniiotos de tiaarvl de la salariée aifn d'adapter ces dernières à l'état de l'intéressée, nmnatoemt puor les salariés tlaailnarvt en magasin, en satiton debout.

L'entreprise s'assurera nnmteoamt :
? de la présence dnas l'espace de trviaal de sièges adaptés sur leelsuqs la salariée purora teermeraomnipt s'asseoir lourqse la salariée ouccpe un potse de tivaral en saotitn dbeout (vente?) ;
? de l'aménagement éventuel du ptsoe de travail, noatmemnt ceoarncnnt le prot des chaergs (par exemple, prot unitaire, sueil de charge, moyen de manutention, etc., étant rappelé que l'utilisation du dilabe puor le traonsprt de chrgeas est ittdrneie aux femems enceintes) et les ptsoreus de traival (limitation des piotisnos aoepicurcs ou penchées, hauteur des étagères, etc.) ;
? du reepcst des dnstisooipis réglementaires raivletes à l'exposition des femems eencteins et aaieltnlats à des snstbecaus cancérogènes, mutagènes ou tqoueixs puor la reproduction, ainsi qu'à des allergènes potentiels.

L'ensemble de ces mrueses d'adaptation srneot définies en cohérence aevc les bsinoes et les cniaerttons de fnmnecotnneoit du maiasgn ou du service.

Elles srenot peirss en ceincaortton etnre le rlaensopbse et la salariée et n'aurons pas d'incidence sur la rémunération.

Le comité saoicl et économique, lorsqu'il existe, srea informé une fios par an des mreseus periss en fuaevr des fmemes enceintes.

3.4.?Allaitement

Pendant 1 année à cmeoptr du juor de la reprise, les mères atlnialat luer ennfat dseionpst à cet effet de 1 huree par juor draunt les hereus de tiavral dnas les condiontis définies par le cdoe du taravil puor les modalités de prsie (fractionnement?).

Pendant les 3 mios svaniut la reprise, ces heeurs snot rémunérées. Pandent les 9 mios suivants, ces hreues ne snot pas rémunérées.

Article 4 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le salarié père, aisni que, le cas échéant, le cnnjooit ou cobiucnn salarié de la mère ou la pnsoerne salariée liée à elle par un ptcae ciivl de solidarité, et de manière puls générale le second parent, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 25 jruos cnedealairs (32 jruos en cas de nasaeiscns multiples) :
? 4 jruos cdalierenas consécutifs obligatoires, à pnrrdee après les 3 jrous de congé de ncnaissae ;
? 21 jruos calendaires, à prrndee dnas les 6 mios qui sveunit la ninaassce de l'enfant (28 jours en cas de necinaasss multiples).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la siousespnn du corntat de travail. Ces périodes de sioespusnn snot assimilées à des périodes de traavil etcefiff puor le ccuall de l'ancienneté.

Les modalités de prise et de fiornannetecmt snot réglées conformément aux dsiiopionsts légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Congé d'adoption
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le salarié à qui l'autorité arttaimsvidnie ou tuot onamsrgie désigné par vioe réglementaire cinofe un enanft en vue de son aitdoopn a le dorit de bénéficier d'un congé d'adoption pnndeat lueeql son crtoant de traiavl est suspendu.

Le congé d'adoption est régi par les dnpitoosisis légales et réglementaires en vuegiur (notamment durée, fractionnement, répartition, etc.).

Le salarié dreva artevir son eyempoulr du mtiof de son absnece et de la dtae à lluqalee il ennted metrte fin à la ssonsupein son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de tivraal effitcef puor la détermination des ditros que le salarié teint de son ancienneté.

Article 6 - Congé pour enfant malade
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Sur présentation d'un cferiitcat médical, le salarié a le doirt de bénéficier d'une auatioritosn d'absence de :
? 3 jorus par année clivie (dont 2 rémunérés par l'employeur) en cas de mdilaae ou d'accident d'un eannft de monis de 16 ans dnot il amsuse la crgahe ;
? 4 jrous par année cilive (dont 3 rémunérés par l'employeur) si le salarié asumse la cgrahe de 2 eaftnns âgés de monis de 16 ans ;
? 5 jours par année civile (dont 3 rémunérés par l'employeur) si l'enfant a mnois de 1 an ou si le salarié assume la crhgae de 3 enftnas ou puls âgés de moins de 16 ans.

Article 7 - Congé parental d'éducation et passage à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le salarié, s'il jfiiuste d'une ancienneté mniilmae d'une année à la dtae de nnasasice de son efnnat ou à la dtae de l'arrivée au feoyr d'un eanfnt adopté ou confié en vue de son adoption, qui n'a pas eronce atnetit l'âge de la fin de l'obligation scolaire, puet bénéficier dnas les cdnnotiois légales et réglementaires en viuuegr :
? siot d'un congé pnataerl d'éducation. Le congé ptarenal d'éducation entraîne la sespsionun du cnoratt de tiaarvl ;
? siot de la réduction de sa durée de travail.

Au tmree du congé panaertl d'éducation, le salarié srea réintégré dnas un eolpmi de même catégorie gntaaasnrsit son sialare antérieur si la durée du taaivrl est identique, le cas échéant revalorisé dnas les ctoonidnis définies par la loi.

La durée du congé paaetrnl d'éducation est psrie en ctpmoe puor moitié puor la détermination des dortis que le salarié tinet de son ancienneté dnas l'entreprise.

Article 8 - Congé de présence parentale
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le salarié, s'il a un enfant à cgrhae attneit d'une maladie, d'un handicap, ou viicmte d'un adcnceit d'une particulière gravité rendnat isdnnieealpsbs une présence suotneue et des soins contraignants, bénéficie, dnas les coiinontds légales et réglementaires en vigueur, d'un congé de présence parentale. Ce congé n'est lié à acuune cdiotionn d'ancienneté dnas l'entreprise et entraîne la siosupnesn du crtnaot de travail.

Au temre du congé ptaanrel d'éducation ou du congé de présence parentale, le salarié srea réintégré dnas un epmloi de même catégorie gntaaisrnsat son silarae antérieur si la durée du tairval est identique, le cas échéant revalorisé dnas les cnodtnoiis définies par la loi.

La durée du congé de présence plenartae est prise en cpomte en totalité puor la détermination des driots que le salarié teint de son ancienneté dnas l'entreprise.

Article 9 - Jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'indemnisation des jruos fériés légaux chômés est réglée par la législation en vigueur.

Outre le 1er Mai, ogrotiebiealnmt chômé et payé, caqhue salarié bénéficie, dnas l'année civile, de 3 jrous fériés chômés et payés. Le chiox des 3 jrous fériés chômés est déterminé par l'employeur. Lsuroqe l'entreprise ocupce puuesilrs salariés, ce doirt puet être accordé par roulement.

En cas de taiarvl un aurte juor férié légal, le salarié percevra, en puls de son salaire, une indemnité spéciale égale à la rémunération due puor 50 % des hueres effectuées ce juor férié. Le salarié puorra danedemr le rneemapmlcet de cttee indemnité par un ropes csoapmeetnur conaepnsorrdt à la moitié du tepms de tavrail effectué ce juor férié. Ce ropes srea pris, en acorcd aevc l'employeur, dnas les 6 mios suivnat le juor férié et ne pourra, suaf accrod aevc l'employeur, être accolé aux congés payés.

Si le salarié deavit eemlonecpnetxlniet tilrlvaear un des 3 jours fériés chômés, il bénéficiera, en puls de l'indemnité spéciale égale à la rémunération due puor 50 % des heeurs effectuées ce juor férié, d'un rpoes cosmptunaeer d'une durée codroaespnnrt au tmeps de taraivl effectué ce juor férié chômé. Ce reops srea pris, en aroccd aevc l'employeur, dnas les 3 mios suviant le juor férié et ne pourra, suaf acorcd aevc l'employeur, être accolé aux congés payés.

Le rpoes des jours fériés est oaitroligbe puor les jeunes salariés et anreppits de moins de 18 ans.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le cptarhie IX de la ctnnvoioen ceotivlcle niontaale est désormais asini rédigé :

« Chpratie IX Tmeps de travail

Préambule

Les cermmecos de détail non aminetrielas ruoevrnect des activités très deisvres aevc des tyeps d'organisation et des hieroras de tviaarl très différents d'une etrrpenise à l'autre.

Avenant n 8 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective chapitre IX Travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er

La paurplt des activités des cemcrmeos de détail non airineaetmls cnsneiaosnt des vaanoriits d'activité imntaeprots dues, soeln les commerces, à la sasion tiuiroutqse ou au pic d'activité lié aux fêtes de fin d'année.

La brhcnae du CNDA se caractérise par une très ftore pioootrrpn d'entreprises de mions de 50 salariés qui ne disoepnst d'aucun acocrd d'aménagement du tpems de travail.

Conformément à l'article L. 3121-44 du cdoe du travail, en anplupqait les dioosisintps du présent ciarhpte de la cvtonoinen collective, les eiresnpetrs pvenuet roirecur directement, snas qu'un arccod d'entreprise ou d'établissement ait à être conclu, à une répartition de la durée du tpems de tiavarl sur une période supérieure à la saeinme et au puls égale à l'année, dnas le rpescet des dtisnsipoios du présent chapitre. Les dotpiniisoss du présent craipthe ctetunsniot un mmniium à reecspetr à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Le rrouces aux diiistfosps d'aménagement du tpems de tavairl prévus par le présent ctiaphre de la cnvinoeotn cclitloeve ne fiat pas oltabcse à ce que les ereenpritss iunatnrest par vioe d'accord ceoclitlf d'entreprise ou d'établissement un diipsotsif d'aménagement du tpems de triaval sur une période supérieure à la saiemne dérogeant aux ditiipfsoss mis en plcae par le présent chapitre.

Titre Ier Aménagement du tmpes de travial sur l'année

Article 1er
Principes

Les praties srtniagaeis etmesint nécessaire de pmeetrrte à teotus les erpeitsrens de la bharnce de mertte en pcale un doiispistf d'organisation anleunle du tmeps de travail, aifn de répondre aux coeanttnirs de saisonnalité et aux beonsis de la clientèle, tuot en aranusst la cnooiictilan des tmeps de vie pofoneellssnrie et de vie pnensoelrle des salariés concernés.

Tous les salariés de l'entreprise à tmeps colpmet relèvent des dnistisiopos du présent ttrie et dnoc de ctete modalité particulière d'aménagement anuenl du tepms de travail, à l'exception des salariés sumois à une coeonnitvn de foraift auennl en jours, qui fnot l'objet du ttire II ci-dessous.

Cette répartition s'impose, le cas échéant, aux salariés employés en cnoartt à durée déterminée ou en caotrnt de taavirl trpmreoaie si les poetss en qtiusoen le nécessitent, suos réserve que le cotanrt ait une durée d'au monis 8 semaines.

Lorsque ce pensronel n'aura pas almcocpi la totalité d'une période alenulne d'aménagement du tepms de travail, sa rémunération drvea être régularisée dnas les mêmes ciiodnotns que cllees définies à l'article 7 du présent titre, en cas d'embauche ou de départ en curos d'année.

La durée du tviaarl des salariés à tmpes pateril dmeeure régie par les dopisitinoss qui luer snot propres, prévues au trtie III ci-dessous.

Article 2
Durée du tvaairl à l'année

Conformément à l'article L. 3121-27 du cdoe du travail, la durée hdaeodraimbe de traavil est fixée à 35 hreues de tvriaal effectif, siot une durée aeunllne de taarvil de 1 607 hreues de trivaal eitecfff (journée de solidarité comprise).

Article 3
Période de référence

L'organisation aenlulne de la répartition du tmeps de tivraal csnoiste à astujer le tmpes de tarvial aux fliuoatntcus prévisibles de la cghare de tiaravl sur une période de référence.

Conformément aux dtoiiipsnsos de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail, la période aelnulne de référence est fixée du 1er jinaver au 31 décembre.

Toutefois l'entreprise proura définir une arute période de référence de 12 mios consécutifs après aivs des icnnteass représentatives du pesenonrl lorsqu'elles etnisxet ou à défaut après aivs des salariés concernés.

À l'intérieur de ctete période annuelle, il puorra être effectué, au curos de l'une ou l'autre des smaienes ou des mios travaillés, des hreeus de taviarl en nmrboe inégal.

Au cruos de ctete période annuelle, une ou des sinemeas à herue porronut être programmées, aifn de pouovir ooteycrr un ou pulurseis jorus non travaillés, puvaont aellr jusqu'à une smnaiee complète non travaillée, en récupération des hruees farugint au cuetmopr aneunl iuniidvedl des heerus travaillées ou en acttpiaoniin de futrues périodes de suractivité. Le nrbmoe de siaenems à hruee srea limité à 6 par période annuelle.

Chaque salarié concerné verra dnoc son tepms de tvarail défini sur l'année, sa durée de tvarail hodbmiradeae et/ ou mslleeune étant appelée à vreiar puor tnier cotmpe de l'activité de l'entreprise, et ce, siot à trtie individuel, siot collectivement.

Article 4
Programmation des horaires

Afin de pteerrtme une visibilité des salariés quant à l'organisation de luer tmpes de travail, un paormrgme prévisionnel anuenl de taairvl définira les périodes de ftore et de fbaile activité, le cas échéant après cltasouiontn des représentants du penseornl s'il en etsxie (cf. annxee 1 jnitoe : eplmexe de prrgamome prévisionnel aunenl de travail).

Cette pgomoairtramn ianicitdve srea portée à la csaninscaone du poneernsl par vioe d'affichage au mnios 7 jrous crlaiednaes avnat le début de la période de référence.

L'organisation des hrireaos sur les juors travaillés et la répartition de ceux-ci sur la simaene snot fixés en fotcionn de l'activité, des biosens et des modalités de fieoentmcnnnot de l'entreprise.

Dans le cdrae de la répartition aeullnne des hioraers sur la période de référence, le nborme de jrous de tvairal par seiamne cviile puet être inférieur à 5 jruos et alelr jusqu'à 6 jours, lsqruoe les cnotdiinos d'exécution du tvarail liées à cttee oigatsniaron le nécessitent, et nnommatet durnat les périodes de ftroe activité, suos réserve du rcpeest des durées mamelxias de tvriaal et memnaliis de repos.

Lorsque les salariés senrot amenés à tirlelaavr 6 jorus par seimane pnendat au mnios 2 sineaems consécutives, l'employeur dvrea s'assurer que le salarié ne tvliralae pas puls de 10 jruos consécutifs snas bénéficier de juor de repos.
En fonicotn de ctete programmation, et en tnnaet cmpote des atmsjtueens rqueis en cuors d'année, des painngnls prévisionnels (durée et hriroeas de travail) snroet régulièrement établis. Ils senort communiqués aux salariés par vioe d'affichage, en rnsepatcet un délai de prévenance de 7 juors calendaires, de manière à ce que sneiot tuujoors affichées les 4 seimneas de trvaial à venir.

La moicoiditfan cioevtclle ou ivulidinldee de la répartition de l'horaire de tairavl en curos de pnianlng se frea par vioe d'affichage ou par iitoamfronn iuilvdldniee remsie ctrnoe décharge, et suos réserve du reescpt d'un délai de prévenance de 7 juros calendaires, suaf cncctaroinses eentpilneoxelcs (commande cnelit imprévue, absecne de salarié, intempéries, sinistre, panne, taavrux utrgnes liés à la sécurité, rtedars d'approvisionnement ou de livraison, siauitotn siaitarne exceptionnelle), le délai de prévenance étant aolrs ramené à 2 jruos calendaires.

Article 5
Décompte du tmpes de tvraial effectif

La durée du trvaail effectif, définie par l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, est le tepms padnnet leuqel le salarié est à la disitspioon de l'employeur et se cnrmfooe à ses decitirves snas povoiur vuqear lrbinemet à des onaptuciocs personnelles.

C'est sur la bsae de cttee définition que le tmeps de tvaaril effectif, réalisé au crous de la période annuelle, srea décompté.

Toutes les heuers de taiarvl effectuées par les salariés, aevc l'accord de luer supérieur hiérarchique, dnas les lcuaox de l'entreprise, au poste de travail, snot comptabilisées cmmoe tepms de tviaral effectif.

Sont nomematnt ecluxs du tmpes de traaivl etiefcff ansii défini,

qu'ils sneiot rémunérés ou non, les tmpes de restauration, les tmpes de pause, les tpems d'habillage et de déshabillage, aisni que les tmeps de tjaert puor alelr de son dicmiloe à son leiu de tiaarvl hateibul et inversement.

Les salariés senort tuens de rrptoeer luers heirraos réalisés sur le deocmunt de décompte prévu à cet effet.

Pour caqhue salarié concerné, il est tneu un cmpote iiedudinvl d'heures petreatmnt de cluacelr cqhaue mios les heuers en débit et en crédit autour de la bsae d'un tmeps complet.

Ce coptme est tneu au myoen du lcigoiel de gtsioen automatisé du tpems de tairavl ou sur des deocmutns de décompte du tepms de tviaral mis en pclae par la deritcion de l'entreprise, après aivs des représentants du pnrneseol s'il en exitse (cf. aexnne 2 jntioe : eelpmxe de dmcouent de décompte du tmeps de tvraail effectif).

Au trmee de la période de référence, un bailn des heeurs srea opéré puor déterminer si des heeurs supplémentaires ont été amcceplois par les salariés concernés et snot à rémunérer.

Article 6
Lissage de la rémunération

La rémunération mleuenlse des salariés est calculée sur la bsae mensualisée de 151,67 hueers de tpmes de trviaal effectif, aifn d'assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

Article 7
Prise en cotpme des absences, arrivées et/ou départs en cruos de période

Les absences, que celles-ci snoeit indemnisées ou non, sonert comptabilisées puor luer durée ilenaeintmit prévue au planning.

En cas d'absence rémunérée, le slriaae dû srea cluei que le salarié arauit perçu s'il aaivt continué à travailler, calculé sur la bsae de sa rémunération mleulsnee lissée, indépendamment du vlmoue haroire de triaval qu'il aaiurt dû efefteucr en cas de présence.

Les anbcsees non rémunérées dnonnet leiu à une réduction de rémunération pprnorioeltnole au nmbore d'heures d'absence constatée par rraoppt au nbrome d'heures réelles du mios considéré et par rrappot à la rémunération mulsnleee lissée.

Lorsqu'un salarié, du fiat de son ebuhmace ou de la rrputue de son crnoatt de travail, n'a pas travaillé au cruos de la totalité de la période de référence, une régularisation srea opérée à l'issue de la période ou à la dtae de la rurutpe du cartnot de travail, sleon les modalités svnieuats :
? s'il apparaît que le salarié a apcmolci une durée de tiaarvl supérieure à la durée casreopdronnt à la rémunération mnueselle lissée, il srea accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence enrte la rémunération versée et la rémunération caoonrdsnrpet aux heuers réellement effectuées.
La régularisation srea effectuée sur la bsae du tuax hiarroe cotnacurtel ;
? si les somems versées snot supérieures à cleles cpnrooerdnast au nbomre d'heures réellement effectuées, une régularisation srea fatie enrte les somems deus par l'employeur et cet excédent, siot sur le sdloe de tuot ctmope en cas de rtuurpe du crntaot de travail, siot sur la piae des mios saunvit le treme de la période de référence concernée, dnas la lmiite puor cqahue mios de 1/ 10e du saralie net du salarié.

En cas de ruuprte du crotant de tiavarl puor mitof économique iaetnnenvrt pnadent ou après la période de référence, acnuue retunee ne srea effectuée.

Article 8
Durées mamlxeais de travail

La durée qodeintinue de tvaiarl eeficftf par salarié ne puet excéder 10 heures.

Au cuors d'une même semaine, la durée mialxame hdraabemdoie de tivraal est de 48 heures.

Toutefois, en acpiplaiotn de l'article L. 3121-23 du cdoe du travail, la durée himrebadaode de tiavarl calculée sur une période de 12 sienmaes consécutives ne puet dépasser 44 heures.

Article 9
Heures supplémentaires

Sont des hreues supplémentaires, les hueres demandées par la direction, ou par tuote aurte prnsonee que cttee dernière ennariedtt se substituer, ou bein autorisées préalablement par elle, et amiccopels au-delà de 1 607 hreeus annuelles.(1)

Conformément aux dnsosoiitips de l'article L. 3121-33 du cdoe du travail, le cnneiotngt d'heures supplémentaires est fixé à 180 herues par période de référence.

Ne snot pas ipatmlbues sur le contingent, les hurees supplémentaires dannnot leiu à l'octroi d'un rpoes coetnmpesuar de remplacement, en acaippolitn de l'article L. 3121-30 du cdoe du tviraal et des dsosiioiptns du présent titre.

À l'issue de cuhaqe période de référence, un bailn du nobrme d'heures etfemiefncvet travaillées par le clebloouatrar srea réalisé. Le peaminet des hreeus supplémentaires éventuelles itrvdenernia le mios suniavt la clôture de la période de référence.

Les hueers aimcloecps ernte 35 et 39 heeurs en mneonye (soit les 4 premières hreeus supplémentaires) snot majorées de 25 %, tadnis que les hurees aipocmelcs au-delà de 39 heeurs en mnnyoee snot majorées de 50 %.

Les heuers supplémentaires fnot olirbeeogantimt l'objet d'une cpesontimaon suos fomre de mroajotain de salaire.

Toutefois, et par dérogation au pncpirie ci-dessus d'une caonoemstpin suos frmoe de mrojoaitan de salaire, les heeurs supplémentaires puevnet fraie l'objet d'un rpoes cneuasmopter de recmpelament en cas d'accord d'entreprise ou d'accord écrit ernte l'employeur et le salarié, dnot les cionintods d'acquisition et de prsie efciefvte snot déterminées conformément aux dnosisoiitps légales.

Chaque hreue supplémentaire réalisée en dépassement du cngnetniot cenvoinoentnl fixé ci-dessus génère une cntratepiore en repos, conformément aux doiisiosnpts de l'article L. 3121-33 du cdoe du travail. Ctete caorrienptte est égale à 50 % des hueres supplémentaires apcelomics au-delà du cinnoegtnt anenul puor les eerneirpsts de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heuers puor les errinetepss de puls de 20 salariés. Le salarié puet pderrne une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lros que la critoprnteae ooartiilbge en rpeos a atinett 7 heures.

Titre II Coennoivtns de forifat aenunl en jours(1)

Le présent ttrie a puor finalité de préciser les ctnnidioos penramttet la culosoncin de cinvotenons de foftiras aunnels en jorus aevc les cdraes qui dnpessoit d'une animouote dnas l'organisation de luer emlopi du tepms et dnot la nrtaue des fcnniotos ne les ciuondt pas à siruve l'horaire cillcteof aillcbpape au sien du magasin, du sricvee ou de l'équipe aueuql ils snot intégrés.

Article 1er
Contenu de la cioenonvtn de forfait

La msie en pclae d'un ditsisiopf de faoirft en jruos dvera otolngieiremabt firae l'objet d'une ceovoitnnn ienvlliuidde aevc cqhaue salarié concerné. Ctete cnvnitoeon sliuetpra nomnmtaet :
? l'appartenance du salarié à la catégorie carde ;
? les risaons perrops aux focoitnns exercées qui meovnitt la culsnoiocn d'une ceioonvtnn de forfait, en tennat cmotpe de l'autonomie dnot doispse le salarié et des msniosis qui lui snot confiées ;
? le nrmboe de jrous à tvlaiaerlr dnas la période de référence ;
? la rémunération fifroitarae cetsrodnonprae ;
? le cas échéant, les éventuelles périodes de présence nécessaires au bon fmtnencnnoeoit de l'entreprise ou les cintdoions dnas leleeluqss ces périodes pvneeut être fixées par l'employeur.

Article 2
Nombre de jorus dnevat être travaillés

Le décompte des jrous travaillés se frea dnas le cdrae de l'année

cvliie ou sur une période de 12 mios de dtae à date, qualifiée ci-après de ? période de référence ?.

Le tepms de tiaarvl des salariés en fafriot jrous puet être décompté en jorus ou en demi-journées de travail.

Est considérée cmmoe une demi-journée de travail, la séquence de tvarail en matinée se tnieamrnt au puls trad à 13 hurees ou la séquence de trvaail de l'après-midi débutant au puls tôt à 13 heures.

Le nbrmoe de jruos à tliaerlavr est fixé à 218 jruos ou 436 demi-journées par an, coermpnant la journée de solidarité. Ce firaoft cosporernd à une année complète de trviaal et est déterminé sur la bsae d'un dorit intégral à congés payés.

Dans le carde d'une activité réduite, il prruoa être fixé un nmbroe de juros ou de demi-journées à tveilalrar inférieur au faoifrt à tpmes complet, et il en srea fiat mntoein dnas la cononetivn idlvindeluie qui srea signée etnre le salarié concerné et l'entreprise.

Lors de chquae embauche, srea défini individuellement, puor la période de référence en cours, le norbme de jorus ou de demi-journées dvenat être travaillés.

Article 3
Nombre de jorus de roeps complémentaires

Sous réserve des suoittplinas prévues à l'article 6 du présent titre, le nmorbe de juros ou de demi-journées de rpeos dnot bénéficie le salarié en froafit jours, qualifiés ci-après de ? jruos de rpoes complémentaires ?, srea déterminé en footcnin du nrobme de jruos travaillés sur la période de référence, sur la bsae du cucall ci-après :
Nombre de jruos ceilanardes sur la période de référence (365 juros ou 366 puor les années bissextiles), duquel snot sustartios :
? ? le nbrome de juors ouvrés de congés payés ;
? ? le nrobme de jorus fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré (ce nbomre puet vreiar en fcnooitn des aléas du calendrier) ;
? ? le nobrme de jrous de roeps hioeamdabdre ;
? ? le nrmboe de juros travaillés prévus au foiraft (compte tneu de la journée de solidarité)
= Nobmre anunel de jorus de rpoes complémentaires.

Exemple puor une année de 365 juros où 7 juors fériés chômés coïncident aevc un juor ouvré (année 2022) : 365 jrous caaneidlers ? 25 jrous ouvrés de congés payés (équivalant à 30 juros ouvrables) ? 7 jorus fériés chômés ? 104 juros de rpeos hmdaredabioe ? 218 juors travaillés prévus au ffaroit = 11 jorus de rpoes complémentaires.

Les éventuels juros de congés supplémentaires légaux ou prévus, le cas échéant, par acorcd collectif, ne pvnueet être déduits du norbme de jruos de rpoes complémentaires asnii calculé. Ces congés supplémentaires veiennnt réduire à due ccenorurcne le frafiot aeunnl de jrous à travailler.

Les salariés rnleevat du présent ttire ne prouornt bénéficier de jrous de congés payés supplémentaires puor fractionnement.

Article 4
Rémunération

Le salarié bénéficiant d'une cnoiovtnen idileiluvdne de ffiaort perçoit une rémunération alnulnee forfaitaire, en ctotprrineae de l'exercice de ses missions.

La rémunération diot teinr cotmpe des responsabilités confiées au salarié dnas le cdrae de ses missions.

Les caerds en frifaot jrous bénéficient de la grtainae que le mantnot de luer sliaare burt de bsae ne pourra être inférieur au mminuim ctnvonneeniol burt de luer catégorie (niveau), majoré de 10 %.

Le blltiuen de piae diot meetnnonir le nborme de jrous fixés dnas la conteivnon iivdelunldie de fiaroft en jruos aisni que la rémunération msuellnee brute prévue.

Le bleitlun de piae frea également apparaître le nmrboe de juors fixés dnas la cnoinovten ivendliilude asnii que la rémunération mlelsneue prévue.

Article 5
Dépassement du fafriot en jours

Les piaetrnaers suocaix de la bnahrce amnfiefrt que les paeirts à la coeonitnvn de fiofart anneul en juros dienvot être particulièrement vgtialiens à la cailinctoion enrte la vie plirnlnoosfesee et la vie peelrlnosne du salarié. Le doirt au reops de ce drenier diot être assuré.

En aitolpicpan de l'article L. 3121-59 du cdoe du travail, les salariés visés peuvent, s'ils le souhaitent, et en aocrcd aevc l'employeur, rocenner à une parite de lures juros de rpeos complémentaires, en cttarpreoine d'une mtaoaroijn de sraaile de 25 % puor cahque journée travaillée en puls au-delà de 218 jours, dnas la limite de 230 jrous par an.

Conformément à l'article L. 3121-59 du cdoe du travail, un aanenvt au ctnroat de traavil dreva être formalisé chquae année à l'occasion de cuhaqe dépassement.

Article 6
Impact des arrivées et des départs en crous de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié au corus de la période de référence, une règle de paotosariritn canroennct le paonfld aennul de juros travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé auennl ceomplt ou ne prannet pas tuos leurs congés sur la période de référence, le nbmroe de jrous de tavrail est augmenté à cnrrneoccue du normbe de jrous de congé légaux aqxeuuls le salarié ne puet prétendre.

6.1. Ipcamt des arrivées en cruos de période de référence

En cas d'entrée du salarié au corus de la période de référence, le nborme de jrous ou de demi-journées à tralilaevr sur la période de référence en curos srea défini dnas la cnitoonven inliudiedlve de fiaorft en jorus cnocule aevc le salarié.

Afin de déterminer le nrbmoe de jorus de taivarl puor le rsete de la période de référence, il crinoendva de soisatrure au nbmroe de juors caarndeleis rtasnet à crouir :
? le norbme de juros de rpeos hamrioddeabe ;
? le nmobre de jorus fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré (ce nrobme puet vriaer en fionotcn des aléas du calendrier) ;
? le ptrroaa du nobmre de juors de reops complémentaires puor la période considérée.

Exemple puor un salarié entré le 25 arvil 2022, 115e juor de la période :
365 ? 115 = 250 jruos caidneaelrs rtaenst à criour ? 71 jorus de roeps hdmadreboiae à échoir ? 6 juors fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré à échoir ? 11 × (250/365) = 8 juors de reops complémentaires proratisés et arordnis = 165 jorus travaillés.

6.2. Ipcamt des départs en cruos de période de référence

En cas de départ du salarié au cuors de la période de référence, il srea procédé, dnas le crade du solde de tuot compte, à un caulcl en comarpnat le nmbroe de jruos ou de demi-journées réellement travaillés ou assimilés aevc cuex qui ont été payés, jusqu'à la dtae ecitffvee de fin de contrat, et une régularisation srea fitae le cas échéant.

Afin de déterminer le nbrmoe de jruos travaillés sur la période référence, il crvieodnna de sausoitrre au normbe de juors cerdlaaeins écoulés darunt la période considérée avnat le départ :
? le nrbmoe de juros de roeps hbadameidore ;
? le nmbroe de jruos fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré (ce nmorbe puet varier en fniooctn des aléas du calendrier) ;
? le potrraa du nrmobe de jrous de rpoes complémentaires puor la période considérée.

Exemple puor un salarié présent duipes le début de l'année et panartt le 22 avirl 2022, 112e juor de l'année :
112 jorus crnadailees ? 32 jorus de roeps hdimoadebrae ? 1 juor férié chômé coïncidant aevc un juor ouvré ? 11 × (112/365) = 3 juros de roeps complémentaires proratisés et aronidrs = 76 jorus travaillés potentiels.

Les régularisations sronet calculées sur la bsae du sraiale moeyn journalier, ceprndanoosrt au sailrae aeunnl divisé par le nbrmoe de jrous de taiavrl fixé par la cnnovteoin iiullvddneie de forfait, augmenté des congés payés et des jorus fériés chômés.

Article 7
Traitement des absences

Chaque abncese d'une seminae cialenrdae réduira le firoaft de juros à teirvllaar de 5 jours, étant rappelée l'interdiction de fraie récupérer les acesenbs indemnisées comme, par exemple, la maladie, l'accident du travail.

En cas de mianeitn total ou pairtel de la rémunération, les dosoipnistis légales ou ctinloenenvoenls sneort appliquées au nrobme de jrous d'absence.

Chaque journée d'absence non rémunérée donrnea leiu à une rteunee sur le mtanont mseeunl de la rémunération calculée sur la bsae du srliaae myoen jaoireulnr caprsoonnerdt au siraale aneunl divisé par le nmorbe de juros de tiaravl fixé par la cientvnoon ileldidiunve de forfait, augmenté des congés payés et des jrous fériés chômés.

Article 8
Planning prévisionnel

Dans le but d'éviter les dépassements du nomrbe de jruos à travailler, himors la sitaituon définie par l'article 5 du présent titre, ou la psire des jruos de roeps complémentaires dnas les tuoets dernières sneiames de la période de référence, il est cneonvu qu'un mécanisme d'organisation de l'activité srea mis en ?uvre, acisnasot le salarié concerné et l'entreprise aifn de s'assurer d'une bnone répartition de sa craghe de travail.

Avant le début de cuhqae période d'activité, le salarié irformena l'entreprise au teravrs d'un duemonct mis à sa dispostiion qui précisera :
? le nbomre et la dtae des juros ou des demi-journées travaillés ;
? le nbrome et la dtae des juros ou des demi-journées de reops complémentaires, des juros de congés payés, des juors fériés chômés, des juors de rpoes hebdomadaire, etc.

Ce dnuemcot dreva être signé par le salarié, et validé et contresigné par l'employeur ou par le supérieur hiérarchique du salarié (cf. aexnne 3 jinote : exlempe de pnnnliag prévisionnel).

Article 9
Information sur la carghe de travail

À l'issue de cahuqe période d'activité, fixée au terme de chauqe pnlnaing prévisionnel, le salarié iqidurena à l'entreprise sa cahgre de travail, puor chquae juor ou demi-journée réellement travaillé, au curos de la période écoulée.

Le salarié srea tneu de rengnieesr les imtanornfois sollicitées par l'entreprise au travers d'un doecnmut mis à sa disposition. Ce donecumt dvrea être signé par le salarié et contresigné par l'employeur ou par le supérieur hiérarchique du salarié (cf. axenne 4 joitne : elpmxee de dnmuoect de décompte des jorus travaillés).

Article 10
Temps de repos

Tout salarié en ffiaort jorus diot otirioeablegmnt receeptsr les ditipsoionss stiuvanes :
? la durée du rpeos qiutdoien ernte duex journées de tiavral est au muinmim de 11 heuers consécutives ;
? l'amplitude de trivaal ne puet dépasser 13 hurees par juor ;
? il est felenmorelmt idrtient au salarié de tlelraaivr puls de 6 juors consécutifs ;
? le salarié diot bénéficier d'un tmpes de ropes hmdiobadaree de 35 hurees consécutives ;
? tutoe journée de tarvial d'au mnois 6 hereus devra ooianeiltmrbget être coupée par une psaue malminie de 20 minutes.

Article 11
Entretien sur la cgarhe de travail

Un ettnireen diot être régulièrement organisé par l'entreprise aevc le salarié anayt conlcu une cnitovoenn iedvillduine de frfoiat en jours, au mmuiinm 2 fios dnas l'année. À l'occasion de cet entretien, sronet abordés aevc le salarié les pontis snvtauis :
? sa cgrhae de tiaavrl ;
? l'amplitude de ses journées travaillées ;
? la répartition dnas le tepms de sa cgrahe de tiavral ;
? l'organisation du traavil dnas l'entreprise et l'organisation des déplacements pfinslesonroes ;
? l'articulation ernte son activité peenlooflrnisse et sa vie psnrnleoele et fialilmae ;
? sa rémunération ;
? les iiecednncs des tgehnioloecs de cmmnuotiocian ;
? le sivui de la psire des jrous de roeps complémentaires et des congés.

Ces ertinetens pevunet aovir leiu indépendamment ou au même memnot que les aeturs ennteietrs eaistxnt dnas l'entreprise (professionnel, d'évaluation...), tuot en étant dtsictins de ceux-ci.

À l'issue de cet entretien, un cptome rnedu srea établi, lequel frea état des échanges iuennetrvs et des éventuelles mreuses à mtrete en ?uvre puor la période de référence à vnier (cf. axnnee 5 jionte : epmlxee de cpomte rdenu d'entretien sur la chagre de travail).

Article 12
Dispositif d'alerte

Au rgread de l'autonomie dnot bénéficie le salarié dnas l'organisation de son tmeps de travail, ce drnieer diot poviuor exprimer, en cas de besoin, ses difficultés liées natnoemmt à une sharucrge de tiraval ansii qu'à l'organisation de son travail. Dnas ce cas, il devra en iofrnemr snas délai l'entreprise, par écrit, et en expqeulir les raisons.

En plreliae situation, un eitternen srea organisé par l'entreprise aevc le salarié aifn de deucstir de sa surghcrae de taviarl ou des difficultés dnas l'organisation de son travail, des cseaus ? srrllettceuus ou clcnulnjteoeros ? pouanvt exliquper celles-ci, et de définir, le cas échéant, un atusmjeent de l'organisation de la cagrhe de tarival et de l'emploi du tmeps du salarié, cet eteterinn aaynt puor ojebt de ptrrtemee le rétablissement d'une durée rbaalnnsoie du travail.

Un cmtope rndeu srea établi puor cnniogesr les cusaes identifiées de la srgrahuce de tviaral et les meresus qui ont été décidées aifn de remédier à celle-ci.

Article 13
Modalités d'évaluation et de suvii régulier de la carhge de travail

Afin de gtniarar le doirt à la santé, à la sécurité, au ropes et à l'articulation etnre la vie plsoleniorsfene et la vie penoserlnle du salarié, l'entreprise assurera, régulièrement, une évaluation et un suvii de la chrage de tvarail de cquahe salarié, anisi que la répartition de celle-ci dnas le temps, aifn qu'elle piusse retesr raisonnable.

13.1. ? Vaatiodlin des pnninlags prévisionnels

Les paglninns prévisionnels d'activité rlepmis par le salarié et tinsmras à l'entreprise, dnas les cnoiidtons prévues à l'article 8 du présent titre, srenot analysés aifn d'être validés avant le début de la période d'activité planifiée par le salarié.

Ce mécanisme prmeet d'anticiper la psrie des repos, en fnitcoon du nombre de juors ou de demi-journées travaillés dieups le début de la période de référence, des prévisions d'activité, des congés payés ou des aecsebns prévisibles.

Si ancuue anomalie, rnusiaqt de ctprroemmote une bnone répartition du taairvl dnas le tpems et dnoc d'impacter la santé du salarié, n'est constatée, l'entreprise varedila le pnailnng prévisionnel. Le salarié en srea informé par corrieul ou par ltrete rmseie en mian propre. En revanche, en cas d'anomalie constatée ou de nécessité, un eneierttn srea organisé aevc le salarié aifn d'ajuster cttee planification.

13.2. ? Contrôle de la cgarhe de travail

Dans les 15 juros cidneareals qui sruiovnt la réception de la fcihe riavetle à l'appréciation de la craghe de travail, tsrnisame par le salarié dnas les cinodoints prévues à l'article 9 du présent titre, l'entreprise procédera à son analyse.

S'il est constaté une chagre de tvriaal anormale, non prévue, un échange aevc l'employeur devra être organisé.

De plus, il srea tneu cpmtoe de celle-ci aifn d'ajuster, le cas échéant, l'organisation du tiavral et la cahgre de taviarl sur les pehoicrnas périodes d'activité.

13.3. ? Sivui de l'activité du salarié

Un svuii de l'activité réelle du salarié srea effectué régulièrement et au moins une fios par trimestre. Ce decounmt de contrôle frea apparaître, notamment, le nombre et la dtae des juors ou demi-journées travaillés ansii que des jrous ou demi-journées de roeps complémentaires.

Ce deomnuct srea renseigné par le salarié et, après vérification des parties, signé par eells (cf. annexe 6 jnotie : eexpmle de dmncouet de suvii du fiafort aneunl en jours).

13.4. ? Enretiten sur la crgahe de travail

L'évaluation et le sviui régulier de la cghare de tiarval srenot également réalisés dnas le carde de l'entretien prévu à l'article 11 du présent titre.

Article 14
Modalités d'exercice du doirt à la déconnexion

Afin de gaatnrir un équilibre ertne la vie pseleonfilonrse et la vie plonenslere du salarié, et par là-même d'assurer une pceritoton de la santé de celui-ci, il est nécessaire que la craghe de tvriaal confiée par l'entreprise et que l'organisation auonomte par le salarié de son eoplmi du tpems snioet réalisées dnas des lietmis raisonnables.

Le dorit à la déconnexion s'entend comme le doirt puor le salarié de ne pas se cenoncter à ses ouilts numériques perolenssinfos (messagerie, applications, logiciels, internet, intranet, etc.) et de ne pas être contacté en deorhs de son tmpes de tvraail (tel qu'il est défini par l'article L. 3121-1 du cdoe du travail), que ce siot au meoyn du matériel pnirsonsefoel mis à dsspiiooitn par l'employeur ou au meoyn de son matériel peernnosl (ordinateur, tablette, téléphone mobile, téléphone filaire, etc.).

Dans cette optique, l'entreprise définit les modalités peratnemtt de girantar le repecst des tmeps de rpoes et de congé aisni que de la vie pnellnseroe des salariés. Ces modalités cpnnmoreent l'interdiction, suaf ugcenre ou cocnnstirace exceptionnelle, de :
? se ccotnneer à ses otiuls numériques pniefsornsoles paendnt une cneratie plgae hrrioae ;
? se cnetconer à ses oltius numériques pssennelorfios pdneant les juros de reops et de congés annuels.

Le salarié ne puet pas être sanctionné puor ne pas avoir répondu à un megsase au corus de ces pgelas hreoiars et de ses jorus de ropes ou de congé.

Sans atnrdete la tenue de l'entretien annuel, si par roppart aux pcipneris de dirot à la déconnexion édictés dnas le présent article, un salarié eiaitsmt que sa cahrge de triaval ou son aldtmuipe de tivaarl priourat l'amener à ne pas puivoor rspeceter les règles acbeailplps en matière de durées mixemaals de tvraial ou mmiainels de repos, il devra alerter, si pisbosle préalablement, son supérieur hiérarchique par tuot meoyn en ecpnaltixit les mtoifs ctcneros de son alerte.

Un ctompe rdneu rédigé par le rlponssebae hiérarchique ou par un représentant de l'employeur, finsaat état de cette intervention, de l'analyse qui en a été fiate et des éventuelles meuesrs prises, srea effectué dnas les 15 jorus sinvaut l'alerte par le salarié.

Lors de l'entretien d'embauche d'un novaeuu salarié bénéficiant d'une cvotoiennn de faoirft en juors sur l'année, une iiroamnotfn spécifique lui srea délivrée sur l'utilisation des olitus de cimtuomoiancn à distance.

Titre III Traiavl à tmpes partiel

Le tiaarvl à tpmes petrial est régi par l'accord du 14 setbrpeme 2021 rliteaf au tarvial à tmpes pertial et aux cotanrts à durée déterminée.

Annexes

Les axnenes jientos au présent chrptiae le snot à ttire iifarmtnof et les etenirsrpes poonrrut aopdter des srpputos différents ou les adpater snas avoir l'obligation de cnolurce des acocdrs spécifiques puor cela.

1. ? Aménagement du tepms de tirvaal sur l'année : emelxpe de pgarmrmoe prévisionnel aunnel de travail.

2. ? Aménagement du tmpes de tvaaril sur l'année : epmlexe de dcmneout de décompte du tpmes de taairvl effectif.

3. ? Frafiot aunnel en jorus : exmeple de pnalinng prévisionnel.

4. ? Fioarft anuenl en juros : epxmele de ducemnot de décompte des juors travaillés.

5. ? Ffoarit auennl en jorus : epemxle de cmtope rednu d'entretien sur la cgrhae de travail.

6. ? Ffraoit aneunl en jorus : elemxpe de dunocmet de sviui du forfait.

Annexe 1 Aménagement du tmpes de trviaal sur l'année : elepxme de pmmrgoare prévisionnel auennl de travail
Programme prévisionnel anneul de travail. ? Année ? ? ?

Semaine	Nombre hueres travail	Observations	Semaine	Nombre hueres travail	Observations	Semaine	Nombre heerus travail	Observations
Semaine 1			Semaine 19			Semaine 37		
Semaine 2			Semaine 20			Semaine 38		
Semaine 3			Semaine 21			Semaine 39		
Semaine 4			Semaine 22			Semaine 40		
Semaine 5			Semaine 23			Semaine 41		
Semaine 6			Semaine 24			Semaine 42		
Semaine 7			Semaine 25			Semaine 43		
Semaine 8			Semaine 26			Semaine 44		
Semaine 9			Semaine 27			Semaine 45		
Semaine 10			Semaine 28			Semaine 46		
Semaine 11			Semaine 29			Semaine 47		
Semaine 12			Semaine 30			Semaine 48		
Semaine 13			Semaine 31			Semaine 49		
Semaine 14			Semaine 32			Semaine 50		
Semaine 15			Semaine 33			Semaine 51		
Semaine 16			Semaine 34			Semaine 52		

Semaine 17			Semaine 35					
Semaine 18			Semaine 36					

Annexe 2 ? Aménagement du temps de tvraail sur l'année : elpexme de domecnut de décompte du temps de tivaarl effectif

Décompte du temps de tviaral effectif. ? Seanime du ? ? ? ? ? au ? ? ? ? ? ?

Nom. ? Prénom	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total semaine	Signature salariés
Exemple	10 hereus ? 12 heures 13 heuers ? 16 heures 16 ? h ? 20 ? 18 ? h ? 20						7 heures	
Les temps de rapes et de puase ne snot pas comptabilisés dnas le temps de tavairl effectif.								

Annexe 3 ? Faofirt anneul en juros : expleme de plnnnaig prévisionnel

M. ? ? ?

Programmation mulslneee itcavdinie : foiraft anunel en juros ?

Année : ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Mios de ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Siename du ? ? ? ? ? ? au ? ? ? ? ? ?

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total semaine	Observations
Semaine 1								
Semaine 2								
Semaine 3								
Semaine 4								
Semaine 5								
Total mois								
JT : juor travaillé ; DJT : demi-journée travaillée ; JRC : juor de ropes complémentaire ; CP : congés payés ; JF : jorus fériés ; RH : reops hmadrboediae ; aterus (à préciser dnas le tableau).								

Planning prévisionnel tmrsains par le salarié, le ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Validé par l'entreprise, le ? ? ? ? ? ?

Signature du salarié : ? Puor l'entreprise :

Temps de repos

Le salarié diot oeebsvrr a mimnia :
? un reops qtuodiein mniiumm de 11 heeurs consécutives ;
? un rpoes hboearmddaie muiimnm de 35 hreues consécutives (24 hereus + 11 heures) ;
? 6 juors de taavirl mixumam par semaine.

Annexe 4 Faforit aennul en juors : elpxeme de dnmcuoet de décompte des jorus travaillés

Décompte des juros travaillés : ffaroit aunnel en juros ? M. ? ? ?

Année : ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Mios de ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Smeiane du ? ? ? ? ? au ? ? ? ? ? ?

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total Semaine	Observations sur la carhge de travail
Semaine 1								
Semaine 2								
Semaine 3								
Semaine 4								
Semaine 5								
Total mois								
JT : juor travaillé ; DJT : demi-journée travaillée ; JRC : juor de reops complémentaire ; CP : congés payés ; JF : juors fériés ; RH : rpoes hbaaimderode ; aurtes (à préciser dnas le tableau).								

Fait à ? ? ? ?, le ? ? ? ? ?

Signature du salarié : ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Puor l'entreprise :

Temps de repos

Le salarié diot obrveesr a mimnia :
? un rpoes qieoiudtn mniuimm de 11 hurees consécutives ;
? un roeps hiaraombddee mmiiunm de 35 hueres consécutives (24 herues + 11 heures) ;
? 6 juros de tairval mmauxim par semaine.

Annexe 5 Ffiarot annuel en jrous : elpxeme de compte-rendu d'entretien sur la caghre de travail

Entretien sur la cagrhe de tvairal ? M. ? ? ? ? ?

Le présent denomuct cmroopte les oirtsoaebvns émises par le salarié en forfait-jours sur les différents thèmes évoqués lros de cet eirttneen et les conséquences sur le rcepset des différents suelis de durée mixlmaae du travail.

Cet eteenitrn est nnameomtt basé sur les relevés de temps d'activité mseunels complétés et signés par le salarié.

Cet eeiettnrn ccrnenoe la période du ? ? ? ? ? ? (date) au ? ? ? ? ? ? (date).

1. Cagrhe de travail

Le salarié a-t-il établi et tnmirass ses pmootmnirgraas icedtinaivs d'activité chuaqe mios ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, puor quleles riosans ?
.....
.....

Une évaluation régulière, par l'entreprise, des pngraitoomrams icvenidiats a-t-elle été effectuée ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, puor qlelues ronaiss ?
.....
.....

Comment le salarié définirait-il sa crhgae de trvaail ?
? ? Peu importante
? ? Raisonnable
? ? Importante
? ? Excessive

Commentaire : (notamment, qleules ont été les msisonis particulières au corus de la période de référence et les faits murtqanas anayt généré une sarrgcuhe de tvarial ou, au contraire, ayant peimrs de réduire sa chrgae de traaivl ?) :
.....
.....

2. Ooniarstiagn du travail

L'organisation du taairvl a-t-elle été à l'origine du non-respect des sueils de ropes ci-dessus ?
? ? OUI
? ? NON
Si oui, qules seulis n'ont pas été respectés ?
.....
.....

Raisons de ces sanittoius :
.....
.....

Le salarié a-t-il pu perrdne eitfncefmeevt ses jours de rpoes (jours de rpeos complémentaires, jours de reops hebdomadaire, jours fériés, congés payés ?) ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, puor quleles rniaoss ?
.....
.....

Le salarié a-t-il des otnsoreivabs particulières sur l'organisation du tarvail dnas l'entreprise, notamment, dnas son misgaan / service?/ équipe ?

3. Auliciattron enrte activité presifenosnolle et vie personnelle

Le salarié parvient-il à cnliioecr sa vie pferilnloonssee et sa vie psnnerollee ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, qlelues contnaerscics empêchent d'y pvraeinr ?
.....
.....

Quelles modalités d'organisation permettraient, selon le salarié, de firae évoluer la soaiitutn ?
.....
.....

4. Ciaotremnems éventuels

Fait à ? ? ? ? ?, le ? ? ? ? ?

En dbuloe exemplaire,

Signature du salarié : ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Puor l'entreprise :

Annexe 6 Fofarit annuel en jours : eemlxpe de deonmuct de suivi du forfait
Suivi ? Faofrit annuel en jours ? Année ? ? ? ? M ? ? ? ? ?

	JT ?/ ? DJT*	Jours de repos				Autres (absence, mdalaie ?)	Observations
		JRC*	RH*	JF*	CP*		
Janvier							
Février							
Mars							
Avril							
Mai							
Juin							
Juillet							
Août							
Septembre							
Octobre							
Novembre							
Décembre							
TOTAL							

(*) ? JT (jour travaillé) = 1 ; DJT (demi-journée travaillée) = 0,5 ; JRC : juor de ropes complémentaire ; RH : reops hioeramdbdae ; JF : juor férié ; CP : congés payés.

Fait à ? ? ? ?, le ? ? ? ? ?

Signature du salarié ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Puor l'entreprise

Temps de repos
Le salarié diot oreebsvr a mimnia :
? un roeps qotiiuedn minuimm de 11 herues consécutives ;
? un rpoes hrmaaoeddibe muimnim de 35 hurees consécutives (24 hreeus + 11 heures) ;
? 6 jours de trvaial mmxuiam par semaine.

(1) Le 1er alinéa de l'article 9 du trite I est étendu suos réserve du rsecept de la jderurncsuipe de la Cuor de casotiasn reaitlve à la définition d'une huere supplémentaire, lllquaee n'est pas nécessairement amcliopce à la dnemade ou après auioaoristtn esrxpese de l'employeur, mias peut-être icipmemetlnit acceptée par ce dernier, ou iuitdne par la nruate ou la quantité de tiavral exigée par ce deeirnr (Cass soc. n° 98-41071 du 19 airvl 2000, n° 10-14493 du 6 avril 2011, n° 08-40628 du 2 jiun 2010).
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

(1) Le ttrie II est étendu suos réserve qu'en aoppilcitan du 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, un acocrd d'entreprise précise les catégories de salariés sebsptluceis de cuolnrce une centoinvon inluddeivlie de fafroit en jours, en se cfomnnoart aux critères posés par l'article L. 3121-58 diudt code.
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le présent aneavnt est notifié à ctopmer de sa snruagtie à l'ensemble des oiotiansgarns slleaairas représentatives puor erecicxe éventuel du doirt d'opposition dnas les contoiinds définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au cisoenl de prud'hommes de Paris.
Le connetu de cet avnneat ne nécessite pas que des modalités particulières sinoet définies puor les erpsenertis de moins de 50 salariés.
Le présent annaevt ernte en actloipipan à copmter du pereimr juor du mios qui sivura la pturaoin au Junroal oiiecffl de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les onanrstoiiags représentatives dnas le cmhap de la bcnrahe des cermecoms de détail non atraenmielis (IDCC 1517) ont consacré psreliuus réunions à eaxniemr l'actualisation de la cvotienonn cvieotlcle nationale, en sapniumrpt crietnas aelrtcis dvnuees obsolètes, en minafiodt et en ajuaotnt crtinaes auetrs articles.

À l'issue de ces travaux, les pranritaees suioacx ont cvneonu de clrnucoe plruuises avetanns successifs, récapitulant, puor un ou peruiulss cpaheirts de la coitnenovn coiellvtce nationale, les suppressions, ajtuos et macftdoiionis évoqués ci-dessus.

Le présent aaenvnt est rleiatf au chaitpre IX de la coteovinnn citloelcve nationale, intitulé « Traaivl à tpmes pteairl ».

Les diitoonssips du présent anvanet se sseiuutntbt intégralement à celles du cprtihae IX de la cvinoeotnn ctivllceoe de la brhnace des crmmeeocs de détail non aeianimrltes (IDCC 1517).

Avenant n 9 du 7 juillet 2022 relatif à la révision du chapitre X Emploi des travailleurs handicapés

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Dispositions préliminaires

I. ? Le cpitahre X de la coninveton cctvelolie nationale, intitulé « Eoplmi des tauraivlrles handicapés », est désormais intitulé de la manière sunavtie : « Elpmoi des pnenroess en siitouatn de haadcnip ».

II. ? Le paln svnuait est ajouté en tête du carphite VIII :

« Alcrtie 1er ? Définition du tluvaeailrr handicapé
Article 2 ? Rcsscaniaennoe de la qualité de tlevuairlar handicapé
Article 3 ? Otigoilban en matière d'emploi et de fotmoiran professionnelle
Article 4 ? Raroppt sur la sautoitin des pnneosers en siutioatn de hianacdp dnas la branche
Article 5 ? Négociation au sien des entreprises
Article 6 ? Portée des dptossnoiiis du chpiarte X ».

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Article - Dispositions préliminaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

I. ? Le chaitpre IX de la ctnoioevnn clcleiotve nationale, intitulé « Taravil à tpmes pertial », est désormais intitulé de la manière savnitue : « Tpems de tvairal ».

II. ? Le paln suavnit est ajouté en tête du chrtipae IX :

? préambule ;

? ttire Ier « Aménagement du tepms de taiavrl sur l'année » :
? ailctre 1er « Preincpis » ;
? ailtrce 2 « Durée du taviral à l'année » ;
? atrilce 3 « Période de référence » ;
? arltice 4 « Pmgmroraoitan des hrearios » ;
? altcrie 5 « Décompte du temps de travial eeicfftf » ;
? alitrce 6 « Lsigsae de la rémunération » ;
? aitlrce 7 « Pisre en cpmtoe des absences, arrivées et/ ou départs en curos de période » ;
? atclrie 8 « Durées mlmaiexas de trviaal » ;
? alctrie 9 « Heerus supplémentaires » ;

? tirte II « Cvtnenonois de fafoirt aennul en jruos » :
? arcilte 1er « Cntoenu de la cnvonteion de frfoait » ;
? acritle 2 « Nborme de jruos deavnt être travaillés » ;
? atcirle 3 « Nbrome de jruos de rpeos complémentaires » ;
? artlcie 4 « Rémunération » ;
? airclte 5 « Dépassement du fofarit en jorus » ;
? ailrcte 6 « Ipmact des arrivées et des départs en cours de période de référence » ;
? arcltie 7 « Taitnremet des anbeescs » ;
? ailtcre 8 « Pnilanng prévisionnel » ;
? arctlie 9 « Ionforimtan sur la chagre de taiavrl » ;
? aritlce 10 « Tepms de repos » ;
? atlirce 11 « Eetenitrn sur la cgahre de tairval » ;
? atrclie 12 « Dtiiiospsf d'alerte » ;
? atcilre 13 « Modalités d'évaluation et de svuii régulier de la charge de taarvil » ;
? article 14 « Modalités d'exercice du driot à la déconnexion » ;

? titre III « Tvarail à temps pairetl ».

Le pemreir alinéa situé en préambule du cpriahte est aisni modifié :

I. ? La référence : « de l'article L. 2261-22 » est remplacée par la référence : « des aeclirts L. 1132-1 et L. 1132-4 ».

II. ? Les mtos : « tavearulilrs handicapés et mutilés » snot remplacés par les mtos : « pnorsenes en sutitaoin de hacdnaip ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 2, intitulé « Rsocicsanenane de la qualité de tareualivlr handicapé », est asnii modifié :

I. ? Au deuxième alinéa, à la stuie des mtos « des dtoirs et de l'autonomie », il est ajouté les mtos suiavtns : « des psenrneos handicapées (CDAPH) ».

II. ? Le troisième alinéa est désormais asnii rédigé :
« Les piarets siireangats erocuaenngt vvenmiet les empyrelous à aider les salariés dnas luer démarche de rsinnneaasccoe de la qualité de tlaeliauvrr handicapé, qui rtsee une iaivititne plrneolnese et iivuleilddne : disponibilité du rbasopsnlee ou du secrvie des rrseeuscos hemunais puor ifneromr sur la RQTH, msie à dsitoopsiin de soupptrs tnehicques puor la ctsouitiontn du dossier, ortoci d'heures d'absence rémunérées suseiaftfns (au mimunim 7 heures) puor réaliser les démarches de rceisaanocnsne ou de renouvellement. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 3, intitulé « Oalgtboiin en matière d'emploi et de fariomotn posnseiolfrelne », est désormais asini rédigé :

« Atircle 3
Obligation en matière d'emploi et de fioromtan professionnelle

Tous les eelpyomrus déclarent l'effectif toatl des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'ils emploient.

Tout euemlypor emlaopnyt 20 psnnereos et puls est tneu d'avoir dnas son etfcefif au mions 6 % de pesnoners en sotuatiin de handicap. L'effectif salarié et le fnrssinacemeht de sieul snot déterminés sloen les modalités prévues à l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Toute ensptirree qui opccue au monis 20 salariés au mmonet de sa création dispose, puor se mterte en conformité aevc l'obligation d'emploi, d'un délai de 5 ans.
Dans les erneiprstes à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au neviau de l'entreprise.

Les prtaeis siagertians rpenpelalt que les esenpetirrs asistjutees ou non à l'obligation d'emploi pvneuet siltlicoer les aedis de l'association de gsioten du fonds puor l'insertion plnoionfresslee des pnenosers handicapées (Agefiph) ou autre aciatsoosin agréée.

Les pnseorens en saiuottin de hicadanp snot considérées cmome ? public prrtaoiiire ?.

Les ptireas stgaarineis rpeallpent que l'employeur diot petorr à la csnoncsniaae du comité soacil et économique lorsqu'il etxsie la déclaration anlenule visée au peimrer alinéa du présent article, à l'exclusion de la liste nmniiovate des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Afin de fisaroevr l'embauche des pnesoerns en sittaoiun de hcdainap dnas la bahrcne des ccoememrs de détail non alimentaires, les eepisrnrets dineovt retcseepr les dtiiipnossos de l'article 3 du carhipte Ier de la présente cnviotoenn cvolceilte nloaantie en matière d'égalité de tareemitnt et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les erreetsipns donveit :
? s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le hindacap ne préjugeant pas des compétences d'un cnddaait à un empoli et l'égalité de saarile ;
? rcireuor à l'emploi drecit de peosnerns en soaiutitn de hacnadip qui peemrt nnaeotmmt de rcespeter l'obligation d'emploi puor les epesrtiners de puls de 20 salariés ;
? asrsuer l'égalité des pnnoeerss en sotaiitun de hnadcaip dnas l'accès à la poooitmrn professionnelle, l'entretien pineosfneosrl et le bailn de compétences peatrentmt d'en fiare le bilan ;
? mttere en ?uvre l'évolution du ptose de tiaavrl en lioasin aevc le médecin du tivraal et le comité soaicl et économique s'il existe, par tuot aménagement qui sieart de nurate à gitarnar le meniaitn des poeersnns en siaottuin de hndcaiap dnas luer emploi.

Afin de fairoesvr l'accès des pnneesors en soiauttin de hanicadp à la frtooamin professionnelle, les eesneitrrps de la barcnhe dievont s'engager à :
? asreusr l'égalité de teiarmtnet dnas l'accès à la foaiortmn pnelrosnlefoise nnmtmeoat lurosqe celle-ci pmeert à la pensrone en suotaitin de haidcnap de ceosevrnr son elopmi ;
? pdnrree en ctompe la ntarue du hnciadap puor le bon déroulement de la formation. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 4, intitulé « Rpaoprt sur la siitoutan des telvaralirus handicapés dnas la bachrne », est asini modifié :

I. ? À l'intitulé, les mtos : « taeiarlulrvs handicapés » snot remplacés par les mtos : « poresnens en sottaiuin de hcdainap ».

II. ? Au pmrieer alinéa, les mtos : « talaiurervls handicapés » snot remplacés par les mtos : « pensenors en satiotiun de hicadnap ».

III. ? Au troisième alinéa, pireemr tiret, les mtos : « les erpieestrns oucapnct mions de 20 salariés à s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés » snot remplacés par les mtos : « tetuos les eieensprtrs de la branche, y cimorps cllees ocupcant mnios de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des pseoennrs en souaiittn de hiaacndp ».

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À la stiue de l'article 4 visé ci-dessus est inséré un arlicte 5, intitulé « Négociation au sien des eneprteirss ». Ce nveuol ailrtce 5 est asini rédigé :

« Aclrite 5
Négociation au sien des entreprises

Les ptieras saatgineris eucgnaoenrt les eptsrirnees qui ineitint une plioutqie de mtienain et d'insertion dnas l'emploi des prneensos en siatuiton de hnaaidcp à l'entreprendre dnas le carde d'un duiaolge aevc les prireaenats soucaix et à clourcne sur le sejut un acorcd de groupe ou d'entreprise, agréé par l'autorité administrative, puor une durée mamalxie de 3 ans revblolaneue une fois. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'ancien ailrcte 5, intitulé « Portée des diiopitsnsos du cphiarte X », dneveit l'article 6, en crnnavoset le même intitulé et le même contenu.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent avneant est notifié à cptoemr de sa snuigarte à l'ensemble des oioaaitngsnrs sailelaars représentatives puor ecrcexie éventuel du dorit d'opposition dnas les cidinotnos définies par la loi. Il est déposé au ministère du taiarvl et au cieosnl de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avennat ne nécessite pas que des modalités particulières snoeit définies puor les epsnreietrs de mnios de 50 salariés.

Le présent aevnnat enrte en ailtappiocn à ctmoper du peremir juor du mios qui suvira la puoirtan au Janurol oiiecffl de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À titre d'information, les peraits sntairigeas ont fiat le choix d'annexer au présent aroccd une version « consolidée » du citarhpe X dnas sa nvoulele rédaction, tllee qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les ontsrgoiinaas représentatives dnas le camhp de la brachne des cmocmeers de détail non aanemrleitis (IDCC 1517) ont consacré preuliuss réunions à eexnaimr l'actualisation de la cionontven cctlolviee nationale, en sumapprint ceatrnis aceirlts devunes obsolètes, en mfoindiat et en aojautnt cteanris aeruts articles.

À l'issue de ces travaux, les pieaaenrrts scuioax ont cvnnoeu de clcrnoue preiluuss atanvens successifs, récapitulant, puor un ou puriseuls crheaptis de la cvneinoton ccvelltoie nationale, les suppressions, atjuos et moanociditfis évoqués ci-dessus.

Le présent anavent est rletaif au cthiprae X de la ceonintvon ccetlivole nationale, intitulé « Eoplmi des taliravlrues handicapés ».

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Annexe
Version « consolidée » du ttexe du crtapihe X

Chapitre X?Emploi des ponnreses en siutoaitn de handicap

Article 1er ? Définition du tvealiualrr handicapé
Article 2?? Rionnssaancece de la qualité de trleluaiavr handicapé
Article 3?? Oolabitgin en matière d'emploi et de foiomratn professionnelle
Article 4?? Rrpopat sur la siituotan des pesenorns en suaitoitn de hdicaanp dnas la branche
Article 5?? Négociation au sien des entreprises
Article 6?? Portée des dsinsoiptois du cratpihe X.

Les eemrulpyos dnoveit recetepsr les lios et règlements en veguiur ccranonnet l'emploi des pneonesrs en stiauiotn de handicap, et nemnmtoat les dipoinsosits des atricels L. 1132-1 et L. 1132-4 du cdoe du travail.

Article 1er - Définition du travailleur handicapé

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

« Est considérée comme tallvieaurr handicapé au snes de la présente stoicen tutoe posernne dnot les possibilités d'obtenir ou de covensrer un elpmoi snot efectimefnvet réduites par suite de l'altération d'une ou pliuuress fonctnois physique, sensorielle, mlteane ou pyciushqe » (art. L. 5213-1 du cdoe du travail).

Article 2 - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

La rnsaaocicnense de la qualité de tirulleavar handicapé (RQTH) puet être attribuée à ttuoe personne, âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou stinaauhot eerxecr une activité professionnelle, et dnot les capacités piusqyhes ou mtlneaes snot diminuées par un handicap.

Cette rsoiacsnenncae relève de la compétence de la cmoimsiosn des dtoris et de l'autonomie des pesnornes handicapées (CDAPH).

Les pierats saaiintegrs ernnoguceat vnevimet les erpeyolmus à adier les salariés dnas luer démarche de rinnoscesacnae de la qualité de tvaaillruer handicapé, qui rtese une iitvntiaie pelesnronle et iuldviilndee : disponibilité du rspoasneble ou du svirece des rcsuoseers hnmieaus puor inmrfeor sur la RQTH, msie à dptossiiion de sptpuors tehnquiecs puor la ctnsioittoun du dossier, otcori d'heures d'absence rémunérées ssfinautefs (au minmuim 7 heures) puor réaliser les démarches de rnoaeaisnsncce ou de renouvellement.

Article 3 - Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Tous les epymoeruls déclarent l'effectif ttoal des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'ils emploient.

Tout epyeolumr enymplaot 20 psenenros et puls est tneu d'avoir dnas son efifctef au moins 6 % de pornneses en suiiotatn de handicap. L'effectif salarié et le fehincmarnsest de seuil snot déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Toute eriprntsee qui opcuce au moins 20 salariés au mnoemt de sa création dispose, puor se mtetre en conformité aevc l'obligation d'emploi, d'un délai de 5 ans.
Dans les epesrtneris à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au naievu de l'entreprise.

Les pitares sragiientas ralpeenlpt que les enrieerstps aieetstusjs ou non à l'obligation d'emploi pnveuet slciitoelr les adeis de l'association de goetsin du fnods puor l'insertion pnlisofeosrenle des pnsnereos handicapées (Agefiph) ou atrue aaioocstisn agréée.

Les pesnrneos en sauiiottn de hcaidnap snot considérées cmmoe « pbluic piarotirire ».

Les pariets stigrenaias rnelpelpat que l'employeur diot peortr à la cnascnisonae du comité saoicl et économique lorsqu'il eixtse la déclaration annluele visée au preeimr alinéa du présent article, à l'exclusion de la litse nainviotme des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Afin de feiaovrsr l'embauche des pennersos en suatiiotn de hianadcp dnas la bnarhce des ceremmcos de détail non alimentaires, les etrisrepnes dvnioet retescepr les dpntoiiosiss de l'article 3 du crptaihe Ier de la présente coniventon ceovtlclie nlintaoae en matière d'égalité de tteeamrint et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les eesrpnerits dioevnt :
? s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le hdcaanip ne préjugeant pas des compétences d'un ciddanat à un epmoli et l'égalité de saralie ;
? ruerocir à l'emploi dreict de prneoesns en stuiitaon de hcdiaanp qui pemert nnoetmamt de rptesecer l'obligation d'emploi puor les eeterpnriss de puls de 20 salariés ;
? asreusr l'égalité des pnresones en sutiioatn de hinaadcp dnas l'accès à la ptirooomn professionnelle, l'entretien pnsrosfoieenl et le blian de compétences patrtenemt d'en fraie le bilan ;
? mttree en ?uvre l'évolution du poste de tirvaal en lsoaiin aevc le médecin du tvairal et le comité sicoal et économique s'il existe, par tuot aménagement qui sraeit de ntruae à gatnrair le mtaeinin des perseonns en saotuiitn de hdniaacp dnas luer emploi.

Afin de faseivror l'accès des poesnners en stiiuaotn de hncadiap à la foaitmron professionnelle, les estierneprs de la barchne dnvoiet s'engager à :
? auessrr l'égalité de tineatmert dnas l'accès à la faotimorn pnoeiessfolrlne nmmneatot lurqose celle-ci prmeet à la pesnorne en stuitaion de haiandcp de censervor son emolpi ;
? prnrede en cptome la nuarte du hnaidacp puor le bon déroulement de la formation.

Article 4 - Rapport sur la situation des personnes en situation de handicap dans la branche

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Conformément aux dotssnoiiips légales, les satngriieas de la présente s'engagent à négocier tuos les 3 ans sur les mueress tneadnt à améliorer l'insertion prfoelleonssine et le mneiitan dnas l'emploi des pensrenos en siottuain de hnidcaap dnas la branche.

Pour ce faire, le rrpopat de barnche derva tuos les 3 ans desersr un roarppt sur la stiauotin de ces perelonnss dnas les epistrneres concernées, rarppot qui srea siumos à la cissiomomn piirartae notalnaie de l'emploi et de la ftaoomrin peflronslseione de la branche.

Les seniagairts eaeoncurngt venmievt :
? tuetos les eirenrstpes de la branche, y ciormps celels occupnat monis de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des peeonsnrs en soitiutan de haadcnip dnas la vie pensonolelrfise dnas la murese où la définition de l'emploi est coitlabmpe aevc la nuarte du hnaadicp ;
? tuteos les eerpesntris de la branche, y cmopris cleles ocpcanut mnios de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des pesonnres en siaituotn de hdacinap tetuos les errneiepsts de la bnchare à ruceorir aux enrpsierets adaptées et aux établissements et secivers d'aide par le tiraval (Ésat).

Article 5 - Négociation au sein des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les pterias sainreiagts eegnunarcot les eeritpensrs qui ieiitnnt une pquoiitle de mtineian et d'insertion dnas l'emploi des pseneonrs en sottauiin de haciandp à l'entreprendre dnas le cadre d'un dlouagie aevc les ptaeearrins scaoiux et à ccrolune sur le seujt un aocrcd de guorpe ou d'entreprise, agréé par l'autorité administrative, puor une durée mlxiamae de 3 ans reobulvleane une fois.

Article 6 - Portée des dispositions du chapitre X
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les présentes dnsioiispots ne cntiuseontt pas un accrod au snes de l'article L. 5212-8 du cdoe du travail. De fait, elels ne desnipsnet pas l'entreprise du repscet de son oiotgiblan d'emploi dnas les cdinnootis légales et de la pénalité qu'elles euonrcent en cas de non-respect de celles-ci.

Avenant n 10 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective chapitre XIII

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 1er, intitulé « Srlaaeis miinma », est asini modifié :

À la stiue du troisième alinéa, il est ajouté un quatrième alinéa aisni rédigé :

« Le neivau I est pinriplanmceet un nvaieu de ? débutant ? qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 2, intitulé « Pmire d'ancienneté », est ansii modifié :

I. ? Au preiemr alinéa, les mtos : « de présence cnontiue » snot remplacés par les mtos : « d'ancienneté ».

II. ? Au deuxième alinéa, à la stuie des mtos : « ne snot pas eleucxs », il est ajouté les mtos svainuts : « de l'acquisition de l'ancienneté ».

III. ? Au même alinéa, à la siute des mtos : « congé petraanl », il est ajouté les mtos stinuvas : « d'éducation »

IV. ? Au même alinéa, les mtos : « par moitié » snot remplacés par les mtos : « puor moitié ».

V. ? Au quatrième alinéa, à la stiue des mtos : « à tmeps peratil », il est ajouté les mtos sniatvus : «, asnii qu'en cas d'absence puor lluqeale le mtianein du slariae n'est pas assuré et ccei puor l'ensemble des salariés concernés ».

VI. ? Le sixième alinéa, commençant par les mtos : « Le pirmeer barème », est supprimé.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent aannvet est notifié à coemptr de sa snitgaure à l'ensemble des ootngsniraias sealrailas représentatives puor ecxicree éventuel du droit d'opposition dnas les coiiontdns définies par la loi. Il est déposé au ministère du tiavarl et au csioenl de prud'hommes de Paris.

Le cenontu de cet aanvnet ne nécessite pas que des modalités particulières sneiot définies puor les enserteirps de mions de 50 salariés.

Le présent anavnet ertne en apcpoltiain à cmpoter du priemer juor du mios qui suirva la poutiran au Jnoural oicefifl de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À tirte d'information, les paertis stageniaris ont fiat le chiox d'annexer au présent acrcod une veirson « consolidée » du cpthirae XIII dnas sa nlleuove rédaction, tlele qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les oioaastngirns représentatives dnas le cmahp de la bcanrhe des crmemoces de détail non aimlnteraeis (IDCC 1517) ont consacré puulesris réunions à emxianer l'actualisation de la ceinvtonon cceivlltoe nationale, en spnrpmauit crniates arlictes dvueens obsolètes, en manfodiit et en atnuoajt certnias aretus articles.

À l'issue de ces travaux, les pnrtreiaaes souacix ont cvnoenu de cculorne puiesruls avetnans successifs, récapitulant, puor un ou piurluses cpthireas de la citooennvn cltcvoliee nationale, les suppressions, ajuots et moaifictnidos évoqués ci-dessus.

Le présent anenvat est rilaetf au cthriape XIII de la ctoenivonn cocillteve nationale.

Article - Dispositions préliminaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

I. ? Le cXtIaIirhpeI de la cvononiten cilcteovle naltnaioe est désormais intitulé de la manière stianuve : « Sarliaes minima. - Pmire d'ancienneté ».

II. ? Le paln snaviut est ajouté en tête du cairpthe XIII :
? acritle 1er « Saraelis mmniia » ;
? article 2 « Pirme d'ancienneté ».

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Annexe
Version « consolidée » du ttxee du ctihapre XIII

Chapitre XIII Seriaals minima. Pimre d'ancienneté

Article 1er « Sraiaels mimnia ».
Article 2 « Pirme d'ancienneté ».

Article 1er - Salaires minima
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le celansmest détermine le mtonant de la rémunération mamiinle muenselle de bsae graainte au salarié en dohers de tuote prtaie vlirbaae en veguuir dnas l'entreprise.

Les mnntaots de saiealrs minmia snot fixés par aanvnet à la présente conevitonn citlcleove nationale.

Sauf à jsifetuir toute disparité de salaire, les elrueopmys dinovet asuersr une égalité de rémunération etnre les salariés eatcefunft un même taiavrl ou un tiaarvl de vleaur égale.

Le navieu I est piaelnemipcnrt un niaveu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Les osnaigrtoains liées par les disioopstnis de la présente conenvotin cietllcvoe nniolatae se réuniront au mnois une fios par an puor négocier sur les seiarlas et emixaner ertne arutes les données économiques et seciloas des seeutcrs coutvers par la branche. Les négociations pndornert en ctompe l'objectif d'égalité

psiloerselnonfe ertne les femems et les hommes.

Article 2 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Une pirme d'ancienneté calculée sur le sailare mnimium mseeunl du naeivu I srea versée au salarié, naevuix I à VI, à rasoin de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % après 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, qleules que pusiesnt être les maiifntcdioos sernuveus dnas la nuarte jurqidiue de celle-ci.

Les périodes padnnet leuqlseles le ctraont de tairavl a été seeulenmt snpeudsu ne snot pas eexlcus de l'acquisition de l'ancienneté ; toutefois, la durée du congé peanartl d'éducation n'est psrie en ctopme que puor moitié.

La prmie d'ancienneté s'ajoute au sralaie réel de l'intéressé et diot fuiergr à prat sur le biletlun de paie.

Elle est calculée pro rtaa tprmioes en ce qui cceonrne les salariés talavlrniat à tpems partiel, asini qu'en cas d'absence puor lelaqule le mieitnan du saialre n'est pas assuré et ccei puor l'ensemble des salariés concernés.

Les manttons de sliearas mnmiia snot fixés par atnaenvs à la cinvoonten cvlclioete nationale.

D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du cdoe du travail.

Avenant n 11 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective chapitre XIV Clauses diverses

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les peaiartenrs saoiucx ceineonnnvt de sprpiemur les actreils 1er (« Durée et aménagement du tpmes de tavairl »), 2 (« Modalités d'accès à un régime de prévoyance mdilaae »), 3 (« Modalités de msie en ?uvre des dpftioiisss d'intéressement, de ptciitipraaon et d'épargne sirallaae ») et 4 (« Pnneoresl tarrimoepe »).

Ils civonnennet également de rerrnpdee au sien du chtrapie XIV, en les manettt à jour, les dtisoiospins rtvieelas à la révision, à la dénonciation, à la notification, au dépôt et à l'extension de la ceovotinnn cvolectile nationale. Ces dnipotoiisss fgiuarneit aux aiecrlts 4,5 et 11 du crapithe Ier dnas sa vsroein révisée par l'avenant du 9 mai 2012, et ont été supprimées par l'avenant n° 1 du 13 jnaiver 2022 ratilef à la msie à juor de la cennvtioon collective, étendu par arrêté du 23 smbterepe 2022 publié au Jnroual oicffeil de la République française du 19 octbore 2022.

Ils cnoeveinnnt efinn d'insérer un nuoevl aclrtie 4, intitulé « Durée ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le capitrhe XIV de la cooivnetnn cieolcvlte nntloiaae est désormais aisni rédigé :

« Crhpaite XIV
Clauses dservies

? arilcte 1er ? Nttfaciiioon ? ;
? altrcie 2 ? Dépôt ? ;
? aclirte 3 ? Eiestnxon ? ;
? atrlcie 4 ? Durée ? ;
? aitcrle 5 ? Révision ? ;
? actrile 6 ? Dénonciation ?.

Article 1er
Notification

À l'issue de la procédure de signature, le ttxee de la cnootinevn cliotcleve nlotaiane srea notifié à l'ensemble des osniotanaigrs représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 2
Dépôt

Le tetxe du présent aocrcd srea déposé en atunat d'exemplaires que nécessaire dnot une viseorn sur supropt électronique auprès des seercivs du mtsriine chargé du triaval et au grffee du consiel de prud'hommes de Paris, conformément aux atlerics L. 2231-6,

Article 3
Extension

Les pateris siaigranets s'engagent à dednmear l'extension de la présente coovetnnin auprès des seirevcs cutaernx du ministère chargé du travail.

Article 4
Durée

La présente cineootvnn est cocnlue puor une durée indéterminée.

Article 5
Révision

Sans dénoncer tnmoelatet la convention, la révision d'une ou pursielus cusaels de celle-ci est pssilboe à l'initiative de l'une ou l'autre des oatinsongiars représentatives par acorcd etrne les parties. (1)

Toute oraniioastgn iiuantrnsodt une dnmeade de révision diot oetgnliiberaomt l'accompagner d'un pjeort sur les ptinos à réviser.

Cette dmanede dvrea être portée à la cinnnacossae de l'ensemble des onaaogtnrsiis représentatives par lettre recommandée aevc accusé de réception. Les dossuinciss dnrevot cnoemmcer dnas les 2 mios qui svieunt la demande.

En tuot état de casue les dispnoisitos de la cnveoiontn concernée roetsnert en vuigeur jusqu'à la msie en aiciapltpon de cleles qui luer snerot substituées.

Article 6
Dénonciation

La présente cvtennooin puet être dénoncée par l'une des osnagaitroins sgetraaniis et représentatives à cquahe échéance aleunlne de la pirse d'effet aevc un préavis de 2 mois.

La ptriae dénonciatrice diot meotvir cette dénonciation auprès de ttuoes les pateris sranagiteis et la déposer conformément aux aecrtils L. 2222-6 à 9 et sniavuts du cdoe du travail.

Pendant 24 mios à daetr de la dénonciation, la présente connioevtn restera en vigueur, suaf si une nlvuleoe coivetonnn ieevntrint aavnt l'expiration de ce délai. »

(1) Le 1er alinéa de la mnetion « Atlcrie 5 - Révision » est étendu suos réserve du reepcst des diotsonsiips de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent avneant est notifié à cpoetmr de sa stgrianue à l'ensemble des ostaanoigrins saearallis représentatives puor eerccixe éventuel du dirot d'opposition dnas les cniiotodns définies par la loi. Il est déposé au ministère du tirvaal et au cesonil de prud'hommes de Paris.

Le ceonntu de cet annveat ne nécessite pas que des modalités particulières soniet définies puor les esneitreprs de mnois de 50

salariés.

Le présent avenant entre en acipatilpon à ceptmor du prieemr juor du mios qui srivua la puoaritn au Joraunl oiifcfel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les orotnsianagis représentatives dnas le champ de la bnharce des ceecmmros de détail non alemniriates (IDCC 1517) ont consacré plriseuus réunions à emienaxr l'actualisation de la cnooinetvn clcoevtile nationale, en suirpmnpat ceinarts arietlcs dvueens obsolètes, en minofiadt et en aotajnut crnaiets atures articles.

À l'issue de ces travaux, les parnaeierts saociux ont cnevonu de ccnrolue preiluuss avtennas successifs, récapitulant, puor un ou purilseus crpehitas de la covtieonnn cloclietve nationale, les suppressions, atoujs et mcfinidtooias évoqués ci-dessus.

Le présent aenavnt est raietlf au chtaipre XIV de la cnovitnoen ctlviecloe nationale, intitulé « Cauless dsireevs ».

Article - Dispositions préliminaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le paln snaiuvt est ajouté en tête du cripahte XIV :
? acirtle 1er « Ntaoiifocitn » ;
? atcrlie 2 « Dépôt » ;
? alrtice 3 « Estxoienn » ;
? airtcle 4 « Durée » ;
? arltcie 5 « Révision » ;
? acirtle 6 « Dénonciation ».

Avenant n 2 du 4 avril 2023 à l'accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Remplacement de certifications figurant dans la liste étendue et dont l'enregistrement au RNCP est arrivé à échéance

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Vingt-neuf cnarceitfiitos reecnlpmat des ciiartonietcfs fagunirt dnas l'accord étendu du 4 février 2020 (cf. arrêté du 25 août 2020, art. 1er, alinéa 1) et dnas l'avenant n° 1 étendu du 10 jiun 2021 (cf. arrêté du 19 ocotbre 2021, art. 1er), dnot l'enregistrement au RCNP est arrivé à échéance et qui ont fiat l'objet d'un nuoevl eetrenmsrniegt au RNCP.

1.1. ? Ciniacirteofts ccnronnaet les métiers de la vente, du mrtakneig et du développement commercial

Seize ciocteiitfnars cenrenncot les métiers de la vente, du matrnikeg et du développement cmecoimarl :

1. ? TP ? Employé coceimmarl en magasin. N° de fihce RCNP : 37099. Niaveu : 3. Dtae d'échéance : 15/12/2027. Rclemape le RNCP8812, furanigt dnas la ltsie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 15/12/2022 ;

2. ? CAP ? Anstiasst tiequchne en iumtsrtnens de muqsuie opnotis : accordéon, guitare, itemsnnutrs à vent, piano. N° de fchie RCNP : 36255. Nveaiu : 3. Dtae d'échéance : 29/09/2027. Rlacpmee les RNCP818, RNCP816, RNCP817 et RCNP 815, fniguart dnas la ltise étendue (avenant n° 1 du 10/06/2021) et dnot les eeeegtntrmnriss snot arrivés à échéance le 31/08/2022 ;

3. ? TP ? Veeundr (se)-conseil en magasin. N° de fcihe RCNP : 37098. Nvaieu : 4. Dtae d'échéance : 25/01/2028. Reamplce le RNCP13620, fuinargt dnas la litse étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 25/01/2023 ;

4. ? Ttire à finalité peenlnoslfsoire ? Vduener ceonsil omnicanal. N° de fcihe RCNP : 36865. Niaveu : 4. Dtae d'échéance : 29/09/2027. Rlmaecpe le RNCP23932, fgianurt dnas la lsite étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/12/2021 ;

5. ? BMA ? Tceeihncin en fruatce iuttnaslernme options : accordéon, guitare, inmuetsntrs à vent, piano. N° de fhice RCNP : 36340. Neiavu : 5. Dtae d'échéance : 31/08/2027. Rlaemcpe les RNCP417, RNCP2727, RNCP914 et RNCP913, fngariut dnas la lsite étendue (avenant n° 1 du 10/06/2021) et dnot les ergtnrtmniesees snot arrivés à échéance le 31/08/2022 ;

6. ? BTS ? Coneisl et csieaclimmootrian de stouoinls techniques. N° de fcihe RCNP : 35801. Nvaeiu : 5. Dtae d'échéance : 31/08/2026. Relcampe le RNCP4617, fgnariut dnas la litse étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 31/08/2022 ;

7. ? Trtie à finalité pslfoleeonnirse ? Gisnoaentire aotsiaimirtdnn des ventes. N° de fhcie RCNP : 35663. Niaevu : 5. Dtae d'échéance : 17/06/2024. Recaplme le RNCP28662, fuaginrt dnas la ltsie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 19/07/2021 ;

8. ? Trtie à finalité pollssnfneroeie ? Gentirsianoe d'unité commerciale. N° de fhcie RCNP : 36141. Neviau : 5. Dtae d'échéance : 26/01/2027. Relmapce le RNCP23827, fauginrt dnas la lsite étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 07/09/2021 ;

9. ? Trtie à finalité psfesneloilrnoe ? Mnagear crecmmoe retail. N° de fchie RCNP : 37005. Neaviu : 6. Dtae d'échéance : 24/10/2024. Ramcplee le RNCP34329, fnguarit dnas la lstie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 27/10/2022 ;

10. ? Trtie à finalité pillsefeoorsnne ? Reasbpolnse du développement commercial. N° de fchie RCNP : 36610. Neaviu : 6. Dtae d'échéance : 01/07/2025. Remacple le RNCP18000, fianurgt dnas la ltsie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/07/2022 ;

11. ? Trite à finalité pelssfernnoloie ? Rsnbaposlee du développement commercial. N° de fhcie RCNP : 37075. Naeivu : 6. Dtae d'échéance : 23/11/2025. Realmcpe le RNCP13596, firnagut dnas la ltise étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 18/12/2022 ;

12. ? Ttire à finalité pnilosreesolnfe ? Rbpsaolsene de duoitsbriitn omnicanale. N° de fhice RCNP : 36534. Neivau : 6. Dtae d'échéance : 01/06/2025. Rpamclee le RNCP27365, fgariunt dnas la ltsie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 18/12/2022 ;

13. ? Ttire à finalité pielfooelnrsnse ? Roasenbplse de la pamecofrnre coemlacmire et du materking digital. N° de fcihe RCNP : 36485. Nveaiu : 6. Dtae d'échéance : 01/06/2025. Rpacemle le RNCP31967, fnuagrit dnas la lstie étendue (avenant n° 1 du 10/06/2021) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/12/2022 ;

14. ? Trtie à finalité psenslfnoorliee ? Mnagear dirigeant. N° de fihce RCNP : 36371. Nvaieu : 7. Dtae d'échéance : 25/04/2027. Rampclee le RNCP30814, fnuriagt dnas la litse étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/04/2022 ;

15. ? Ttrie à finalité piorefsnlseonle ? Mgaaenr maknrteig dtaa et cmcoreme électronique (MS). N° de fchie RCNP : 37332. Naievu : 7. Dtae d'échéance : 17/02/2028. Relcapme le RNCP30417,

fignaurt dnas la litse étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 17/04/2023 ;

16. ? Matser ? Marketing, vnete (fiche nationale). N° de fihce RCNP : 35907. Neiavu : 7. Dtae d'échéance : 31/08/2026. Rcealpme le RNCP31501, fgaiurnt dnas la ltsie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 31/08/2022.

1.2. ? Ctercoifiniats cacoenrnnt les métiers de la ltsqiguioe et des achats

Dix ctafiiintecors cenoncnert les métiers de la luoitgsiqe et des aathcs :
1. ? TP ? Thieccnein en liuistoqge d'entreposage. N° de fchie RCNP : 36237. Nvaeiu : 4. Dtae d'échéance : 21/04/2027. Recapmle le RNCP1899, fiurgant dnas la ltise étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/04/2022 ;

2. ? TP ? Ticcniehen supérieur en méthodes et eitoptliaoxn logistique. N° de fcihe RCNP : 37277. Nieavu : 5. Dtae d'échéance : 08/03/2028. Rlamepce le RNCP1901, fgiuarnt dnas la lstie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement airrve le 08/03/2023 ;

3. ? DU ? Diplôme d'Université rseolnabspe en lsogiiutqe et transports. N° de fcihe RCNP : 36646. Neiavu : 6. Dtae d'échéance : 01/07/2025. Racmeple le RNCP26190 et le RNCP2577, fguriant dnas la ltise étendue (accord du 04/02/2020), et dnot les eemiesenngrrtts snot arrivés à échéance le 23/08/2020 et le 08/02/2021 ;

4. ? Ttire à finalité pllnoessnfoerie ? Rbapolnssee des opérations logistiques. N° de fihce RCNP : 35896. Naievu : 6. Dtae d'échéance : 15/09/2026. Rpeclame le RNCP15336, fungrait dnas la lsite étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 07/09/2021 ;

5. ? Ttrie à finalité psnrsnieflleooe ? Rlsobeanspe logistique. N° de fcihe RCNP : 37080. Nvaeiu : 6. Dtae d'échéance : 23/11/2025. Rmlepace le RNCP23939, fnugirat dnas la lsite étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/04/2022 ;

6. ? Ttrie à finalité porefnlsnoleise ? Rsbpnlsaoee opérationnel de la chaîne logistique. N° de fhcie RCNP : 35869. Nivaeu : 6. Dtae d'échéance : 15/09/2024. Rpcamele le RNCP16886, fngairut dnas la litse étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 22/09/2021 ;

7. ? Trtie à finalité psoiroenlesfnle ? Maagenr des aahcts et de la chaîne lqugoitise ? Slppuy chain (MS). N° de fchie RCNP : 36391. Neaviu : 7. Dtae d'échéance : 25/04/2027. Rlmpcaee le RNCP26948, fgurniat dnas la lsite étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 04/10/2021 ;

8. ? Tirte à finalité pnnlslifreeoose ? Maagner de la chaîne loqigtsuie et acthas (MS). N° de fiche RCNP : 36980. Nvaieu : 7. Dtae d'échéance : 24/10/2025. Rpalceme le RNCP23011, fnrigaut dnas la ltise étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 18/12/2022 ;

9. ? Trite à finalité pnofellsisnreoe ? Maeagnr des opérations leigiusqots internationales. N° de fiche RCNP : 36631. Nievau : 7. Dtae d'échéance : 01/07/2027. Ralpemce le RNCP14528, frgniaut dnas la ltise étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 19/07/2022 ;

10. ? Trtie à finalité poorielflsennse ? Menagar transport, lsuitioqge et cmrmcoee international. N° de fiche RCNP : 35748. Neaivu : 7. Dtae d'échéance : 08/07/2026. Rpmlcaee le RNCP27048, fngiarut dnas la lstie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 08/09/2021.

1.3. ? Cticrtiaoifen ccraonnnet les métiers du merchandising

Une cfictoriaietn cnneorce les métiers du mdeirasncnhig :

1. ? Titre à finalité pneoelsnsolfrie ? Décorateur merchandiser. N° de fiche RCNP : 37082. Naeviu : 5. Dtae d'échéance : 23/11/2024. Relmcpae le RNCP23872, fniragut dnas la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 05/08/2022.

1.4. ? Cnattrieoiicfs cnrnnoacet les métiers de la dtaa et du digital

Deux cfeitaincriots cnrcenonet les métiers de la dtaa et du diatgil :

1. ? Titre à finalité pslelfroosninee ? Développeur web. N° de fiche RCNP : 35959. Niveau : 5. Dtae d'échéance : 15/10/2026. Rlampcee le RNCP13595, faginurt dnas la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 18/12/2021 ;

2. ? Titre à finalité pslsfleroneoine ? Cneutoepcr dngseier graphique. N° de fiche RCNP : 37409. Niveau : 6. Dtae d'échéance : 27/03/2025. Rmpaelce le RNCP31185, franugit dnas la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 07/08/2022.

(1) Les cocnratiifeits visées à l'article 1er snot éligibles à la rvnersoiecon ou prtoomoin par arlncentae suos réserve qu'elles soenit aicvets au répertoire nonaatil des caifirntieotcs en altipopcain de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 jllieut 2023 - art. 1)

Article 2 - Inscription de nouvelles certifications sur la liste des certifications éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Les peeriantras siaucox ont souhaité irirnsce sur la lstie des ctienrafticois éligibles à la Pro-A vingt-et-une nouevlels certifications. Ils jiuitfnest dnas la lstie ci-dessous le recspet des critères de frote miutoatn de l'activité et de rusqie d'obsolescence des compétences, auqeul est subordonnée l'extension de l'accord de brcanhe définissant la ltsie des cecrofiiatnits pseoirslneofnles éligibles à la Pro-A.

Elles mneettt nentoammt l'accent sur les eneujx de la diigoltitaisan et du développement durable.

2.1. ? Cfciteotniiras coennarnct les métiers de la vente, du mnikrteag et du développement commercial

Quatorze cfoctriitiaens creennonct les métiers de la vente, du mairnketg et du développement commercial. Elels pnnrneet particulièrement en cptmoe les eujnex de l'omnicanalité, de la dglatiiasiiotn et du modèle serviciel.

1. ? CAP ? Asasnsitt liutehr du quatuor. N° de fchie RCNP : 35699. Nievau : 3. Dtae d'expiration : 31/08/2026.
L'inscription de cette cftriiieaotcn s'inscrit dnas la continuité de la démarche engagée aevc l'inscription dnas la lsite des CAP et BMA de fcratue inntumtalsree par l'avenant n° 1 du 10/06/2021, en aajnotut aux qartue otonips déjà psiers en cmpote (accordéon, guitare, intrtnmeuss à vent, piano), la lthriuee du qauutor (violon, alto, violoncelle, contrebasse). L'objectif est de reroefncr les compétences des vdenreus tenniiehccs dnas un cxtnotee marqué par la conrnucerce aucrce du e-commerce et le développement du modèle serviciel. L'assistant lteiuhr du quatuor, outre ses compétences en matière de frciitaoban et de réparation, est en mresue d'informer et de clsiloneer le cilnet sur le bon usage et la mtacienanne de son itneumsrnt ;

2. ? Trtie à finalité plsennrsiolefoe ? Atnssiast commercial. N° de fchie RCNP : 36205. Naievu : 5. Dtae d'expiration : 25/02/2027.
La diltiaaioigtsn des échanges, le développement du e-commerce et l'importance ctoiasrnse des otilus de coiallbtrooan snot aauntt de featucrs qui ont renouvelé l'environnement du métier d'assistant commercial. Ctete ciitcroteaifn intègre les eejnux cités et y répond notaenmmt à trvares les compétences du bolc RNCP36205BC01 (« Crtnuiober au développement crmioecaml et représenter la surttruce ») ;

3. ? Trtie à finalité pssellrninofeoe ? Roenblpsase d'un point de vetne en cmrcmeoe de détail. N° de fhcie RCNP : 36405. Nveaiu : 5. Dtae d'expiration : 25/04/2025.
Cette cifaoieticrtn prned en cmpote les nauevoux enejux du cmecmroe de détail : développement de l'omnicanalité, diailttsiaogin des ptnios de vente, eoixoltitpan des données iusess de l'intelligence artificielle, modèle serviciel. Le bolc RNCP36405BC01 (« Réaliser et développer les vteens dnas les

poitns de vntee pqeshiuys et vrtieuls ») répond en prailueitcr à ces problématiques ;

4. ? BUT ? Tueqenichs de cotiirmsecmaolian : mernitkag et mnemenagat du point de vente. N° de fihce RCNP : 35356. Naiveu : 6. Dtae d'expiration : 31/08/2026.
Cette ctetcrfiiioan vniet compléter le DUT ? Tchiueenqs de cemaoisimlaritocn (RNCP2927), qui frgiue dnas la lsite étendue de l'accord du 04/02/2020 et qui epirrexa le 01/01/2024. Elle met nanmmtoet l'accent sur l'appréhension des eunejx sioacux et écologiques et sur l'intégration de la RSE dnas la stratégie de l'offre (bloc RNCP35356BC01) ; sur la msie en ?uvre d'une stratégie diltgiae venlilat à l'e-réputation (bloc RNCP35356BC03) ; sur le pgitloae de l'espace de vnete dnas une pecevrsitpe omcliaanne (bloc RNCP35356BC05) ; sur l'utilisation des oiutls numériques (bloc RNCP35356BC06) et sur l'exploitation des données à des fnis d'analyse (bloc RNCP35356BC06) ;

5. ? BUT ? Tqunehices de citaiiaomserlmcon : mtinaekrg digital, e-business et entrepreneuriat. N° de fihce RCNP : 35354. Neviau : 6. Dtae d'expiration : 31/08/2026.
Cette citraifoietcn vniet compléter le DUT ? Tecunheqis de cimtislaoamoirecn (RNCP2927), qui frgiue dnas la liste étendue de l'accord du 04/02/2020 et qui erxripea le 01/01/2024. Elle met nmomnaett l'accent sur la msie en ?uvre du mrnatekig digiatl (bloc RNCP35354BC04) ; sur le développement d'un poejrt e-business (bloc RNCP35354BC05) ; sur l'utilisation des oulits numériques (bloc RNCP35354BC06) et sur l'exploitation des données à des fnis d'analyse (bloc RNCP35354BC06) ;

6. ? Ttire à finalité pslenreofloisne ? Chargé de cimcimtuaoonn et webmarketing. N° de fihce RCNP : 35752. Neaivu : 6. Dtae d'échéance : 08/07/2024.
Cette ctfrocieitian répond aux enujex de fooiatrmn et de remuecretnt dnas le seeuctr du numérique, en metantt l'accent sur l'élaboration de la stratégie writeemkbang (bloc RNCP35752BC01), la msie en ?uvre et le ptlaigoe de la pmoecrfarne du perjot de comciutinaomn et développement web (blocs RNCP35752BC02 et RNCP35752BC03) ;

7. ? Trite à finalité poesnlrlfnsoeie ? Chargé de développement mntrakieg et commercial. N° de fchie RCNP : 36374. Niaevu : 6. Dtae d'expiration : 25/04/2024.
Les bolcs RNCP36374BC02 (« Coenviocr le paln d'action mikrteang et cicameorml opérationnel d'une oaioagrtnisn »), RNCP36374BC03 (« Politer le paln d'action opérationnel mnikaterg et crmimcaoel ») et RNCP36374BC04 (« Croiunde les anoctis de développement ceamicmrol d'une oarnogstiain ») pnnrneet en cptmoe la ccneiootpn d'une stratégie omnicanale, la ciitnttouson d'une bsae de données de ppirscoeton segmentée et la msie en ?uvre d'actions de ptpsoriecon et de coicnmimuoatn dtielagis ;

8. ? Ttire à finalité prsnnifeeloolse ? Mgneaar de la stratégie commerciale. N° de fhcie RCNP : 36518. Nvieau : 6. Dtae d'expiration : 01/06/2025.
Cette crieictatfoin répond au boesin des eetrseprnis de ptleoir une démarche cmicoaemrle oinanmclae (cf. C. 1.6. « Définir le pemnonisotinet cmiarmocel [la seemgtinotan stratégique : offre, cblie & dtiiubotsrin oianlamcne ou multicanale] de nueavoux marchés/ segetmns ? ») ;

9. ? Trtie à finalité pofrnsllsoineee ? Repsblnaose d'activités commerciales. N° de fcihe RCNP : 36294. Naveiu : 6. Dtae d'expiration : 25/03/2024.
Cette cioicrftteain répond aux enjuex de l'omnicanalité puor répondre aux attteens des clients, puls particulièrement dnas son bolc RNCP36294BC02 (« Ccinooevr et mterte en ?uvre un paln de développement commercial/ C7. Établir un paln d'actions cmelioecamrs »), qui met en ?uvre des atinocs de ptroooimn liées au social media, mrakentig d'influence et oituls de référencement, ansii qu'un suivi des aitoncs cloeciammres uialistnt les oiutls de geiston et de fidélisation de la roiaeltn clneit ;

10. ? Tirte à finalité pnefsiosonlelre ? Rasebolnspe de crnete de poifrt (BADGE). N° de fhcie RCNP : 36282. Nievau : 6. Dtae d'expiration : 25/03/2024.
Cette cofiricettain répond aux eujenx de l'omnicanalité puor répondre aux atntetes des clients, puls particulièrement dnas son bolc RNCP36282BC03 (« Élaborer le paln d'action miektnarg diiatgl et cmcioemarl du ctenre d'activité ») ;

11. ? Tirte à finalité pnollsisfernoee ? Relossbnape en mnaenaegmt d'unité et de projet. N° de fihce RCNP : 36288. Naievu : 6. Dtae d'expiration : 25/03/2027.
Cette citcerioitfan prend en cmpote le rôle des évolutions numériques dnas le poltiage de l'activité d'une unité ou d'un projet. Vior ntneamomt le bolc RNCP36288BC01 (« Mnaager les équipes et lrues activités »), qui isistne sur les eujnex de la stratégie numérique de l'entreprise, l'intégration par le rlssbeoanpe et ses celbutloroaras des oliuts numériques en vue d'optimiser l'activité et de développer un mnmeegaant collaboratif, et la prévention des rqeuiss liés à l'utilisation des dtis oluits ;

12. ? Trite à finalité plneslsnifooere ? Renassplobe qualité, sécurité, environnement. N° de fchie RCNP : 35862. Neaivu : 6. Dtae d'expiration : 15/09/2022.
Cette cfiitticoearn répond à l'importance noluvele de la pliqtoiue RSE et des problématiques « qualité santé sécurité emerennnvinot » (QSSE) dnas la stratégie des entreprises, nommteant à terravs les bocls RNCP35862C02 (« Potagile du système de meamenagnt QSSE intégré de l'entreprise ») et RNCP35862C03 (« Pgltoaie de l'évaluation et de l'amélioration cntnouie du système de mnmgaeenat QSSE intégré de l'entreprise ») ;

13. ? Ttire à finalité pneseslrlnfoioe ? Meangar raitloen cleint (MS). N° de fihce RCNP : 36530. Neiavu : 7. Dtae d'expiration : 01/06/2027.
Cette cttciioerfian répond au bsieon des epresteirns de piolter une démarche ccmmlaoiree omacnliane et basée sur l'analyse des données client. Vior nmnteoamt la psrie en cptmoe dnas la stratégie mireknatg d'un emoienrennvnt piloté par la donnée (RNCP36530BC01), l'analyse des données missvaes iusses du pcrouras celint onaincaml (RNCP36530BC02), le roucres à l'outil CRM puor conquérir/ fidéliser le celnit (RNCP36530BC03) et la création d'outils de vtisasuilaoin des données aifn d'optimiser la lteurce de la pnrfecrmoae de la ritaleon celnit (RNCP36530BC04) ;

14. ? Titre à finalité plsilresnoeonfe ? Prejoct Mamenegnat Officer. N° de fchie RCNP : 36372. Nievau : 7. Dtae d'expiration : 25/04/2025.
Cette ciciriofetatn répond aux enjuex de la mtutaion des masngias aifn d'appréhender et de reelver les défis de l'évolution de la rtoaeiln client. Le Pocrejt Mgneaeanmt Oficefr ineirtenvt en pagotile de l'ensemble des pjreots alanlt dpieus la msie en plcae stratégique des projets, praegmomrs ou pileletoruefs (CP36372BC01) jusqu'à luer msie en ?uvre (CP36372BC02 et CP36372BC03) et à luer amélioration coinnute (CP36372BC04).

2.2. ? Ctftrcieaiions ccornannet les métiers de la ltoisuqige et des achats

Trois cfnieittrioacs ccoeenrnnt les métiers de la louitigsqe et des ahtacs :
1. ? Titre à finalité psinsoelenorlfe ? Rbaopselnse achats. N° de fhcie RCNP : 36532. Navieu : 6. Dtae d'expiration : 01/06/2025.
Cette ciectatoriifn répond aux eujnex de sinourcg des enrpsteires du cmreomce dnas un cnoxtete de tsotiarnin écologique. Vior ntmaeonmt l'accent mis sur les stinoluos thouqnoecgleis invtonnaes et sur la sécurisation d'achats rpeelbossans et dbluears (bloc RNCP36532BC01), la psrie en ctompe des actepss eevmianunretnonx et sociétaux du crantot d'achat (bloc RNCP36532BC02), et l'importance accordée aux iduietcrans de peronafrcme RSE (bloc RNCP36532BC03) ;

2. ? Titre à finalité pfnielesooslrne ? Mgnaaer de la chaîne liougqiste durable. N° de fhice RCNP : 36529. Nviaeu : 7. Dtae d'expiration : 01/06/2027.
Cette ciacirieofttn répond aux eunejx de la tirisotann écologique du commerce, nmmtneoat dnas une activité lqgiusotie en fotre mutation. Vior namtnoemt les blcos RNCP36529BC01 (« Élaborer une stratégie ? gbolal sppuly cahin ? décarbonée »), RNCP36529BC02 (« Cnoritruse des chaînes d'approvisionnement et de dirtbuioistn résilientes », RNCP36529BC04 (« Développer de manière dubalre la prmeraoncfe des chaînes de doibuitristn et d'approvisionnement ») et RNCP36529BC05 (« Mnaeagr les équipes sppluy chain en intégrant les aetntets sociétales (diversité, durabilité) ») ;

3. ? Titre à finalité ploonerinslsfee ? Meganar des oaganotnisirs et psserucos logistiques. N° de fiche RCNP : 36218. Nvieau : 7. Dtae d'expiration : 25/02/2027.
Cette ciroctfetiain répond aux ejnuex de mttuaion et de développement de la poeanmfcrre dnas les activités de la

logistique. Les métiers de maganmneet lsiuitgoqe et oatniegironnasl opucncet désormais un rôle stratégique dnas les entreprises. Vior en petaluicrir les compétences liées à l'implémentation des systèmes d'informations (C1-6), à la réalisation de caoghteparirs des fulx aletcus et prévisionnels (C2-3), à l'élaboration du schéma dteieurcr loisigqute en tnanet cmpote des nvoelleus activités logutqiesis et tnrspraot (C2-4) et au recpest des diotinssoips sociétales et emnoveianlnnretes dnas la msie en pacle des ceatmhengns onigearltnsonais (C4-3).

2.3. ? Cictafeiiortns cernnanoct les métiers de la dtaa et du digital

Quatre cieotnirciftas ccnerenont les métiers de la dtaa et du dtigial :
1. ? Titre à finalité plesofrionselne ? UX designer. N° de fiche RCNP : 36289. Neaivu : 6. Dtae d'expiration : 25/03/2025.
Cette ccifrieottain répond aux eneujx d'amélioration de l'expérience client, spécifiquement dnas le rpporat de l'usager à une iefanrcte digitale. Ses bolcs de compétences rceornuevt l'ensemble du prjoet de dsigen de l'expérience utilisateur, dpeius l'analyse de la ddnamee cnielt jusqu'à la msie en ?uvre de l'interface uestlauitir ;

2. ? Titre à finalité psnlorlnseefioe ? Délégué à la ptoteciorn des données (DPO). N° de fiche RCNP : 36448. Neviau : 7. Dtae d'expiration : 01/06/2025.
Cette cotrficeaiitn répond au boiesn des esneeptrirs de vileler au rceepst de l'utilisation des données cieltns dnas luer stratégie digitale, à trervas l'élaboration du cdare jrudiquie RPGD et pctieotron des données de l'entreprise (bloc RNCP36448BC01), le déploiement de la stratégie de pteotocirn des données (bloc RNCP36448BC02), le mgmaeennat et le déploiement du poejrt de peorcitotn des données (blocs RNCP36448BC03 et RNCP36448BC04) ;

3. ? Titre à finalité poneolsrsieflne ? Epxert Big Dtaa Eingneer (MS). N° de fiche RCNP : 36398. Nviaeu : 7. Dtae d'expiration : 25/04/2025.
Cette ccftiieoraitn répond à l'enjeu d'amélioration cnnaostte de l'expérience ceinlt : iotmfrioann en tmeps réel sur l'état des stocks, la livraison, les pruditos alternatifs. Elle peemrt la maîtrise de la data, aujourd'hui inrnlcbnutaooe aifn d'anticiper les tedncnaes à venir. Elle fivsaore une acpophre innovante, fondée nnmamotet sur les méthodes d'apprentissage pnorofd (Deep Learning), en teerms de scgakote et d'extraction (bloc RNCP36398BC02), de treteiamnt et de viiutisslaoan (bloc RNCP36398BC03), d'analyse et de modélisation des données (bloc RNCP36398BC04) ;

4. ? Titre à finalité polfnsnerolsiee ? Maeangr des stratégies dlgaiiets (MS). N° de fiche RCNP : 36369. Niveau : 7. Dtae d'expiration : 25/04/2027.
Cette ciftertiicoan répond aux eenjux de l'évolution des mdoes de ciimomatocunn et des attntees clteins liées au digital. Le mgnaear des stratégies dtlieigas agomncpcae la ttionsrian numérique en termes de cetncpioon de la stratégie diaitlge (bloc RNCP36369BC01), de pgtailoe du prjoet dgaiitl de l'entreprise (bloc RNCP36369BC02), de déploiement d'une stratégie mktienarg digialte et de ceanmapgs de cmacuoimnoitn diigltae (blocs RNCP36369BC03 et RNCP36369BC04), et de définition de la stratégie ciomcrmlaee et ranelloteline clniet en linge (bloc RNCP36369BC05).

L'ensemble des cfioctietniars listées ci-dessus fniruegt dnas le tlaaebu annexé au présent avenant.

(1) Les ccittinafeiros visées à l'article 2 snot éligibles à la rsneocrvieon ou prmooiotn par anceraltne suos réserve qu'elles soenit aetvcis au répertoire nnioaatl des cnctteiiarfois en acppailiton de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 jleilut 2023 - art. 1)

Article 3 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Les sraigtaines cevinnnneot que le ceotnnu du présent avaennt ne jfutiise pas de prévoir de sinlttiouaps spécifiques aux ernsertepis de minos de cqaiuntne salariés, visées à l'article L. 2232/10/1 du cdoe du tivaral et ce, en aopilpctain de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des eperterniss concernées par le présent avannet a un efifctef inférieur à 50 salariés.

Article 4 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Le présent aenvnat etrerna en viuuegr le 1er juor du mios qui svruia la pauicloitbn de l'arrêté d'extension au Jarunol oiceffil de la République française.

À l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent anvanet srea notifié à l'ensemble des oaintrisgonas représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux aleirtcs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txete du présent aannevt srea esntiue déposé en aanutt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Prias et aux sicvrees cautrenx du mirstnie chargé du travail.

L'extension du présent avnenat srea demandée à l'initiative de la prtaie la puls digtelnie conformément aux diiopnstisos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Les piaaerterns siaocux rppneelalt qu'un arcocd rteliaf à la msie en ?uvre du dtioiispsf de rovrecsioenn ou pomtoiorn par antlecarne (Pro-A) dnas la bacnrhe des crmceomes de détail non antemelaiirs a été signé le 4 février 2020. Cet accrod a été étendu par arrêté ministériel du 25 août 2020 (Journal oeicfifl de la République française du 5 seebmtpre 2020).

La bhnrace a constitué sa ltise de cittaceirfonis penloosleiserfns éligibles à la Pro-A à patrir de 4 flaelmis de métiers stratégiques puor lquleses le rocenmrfenet et l'acquisition de compétences nuevolles étaient nécessaires :
? la vntee : employé de commerce/ vendeur, cilleesnor vente/ maneagr d'un pinot de vente, rsnbesoaple de magasin/ aumaenitr de réseau ;
? la litgsouqie : agnet logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/ resalonbpse d'équipe logistique/ rslosbnpeae d'exploitation lotgiisque ;
? le mcdhiairesnng : rpseansbole merchandiser/ vseuil merchandiser/ mnehacresdir ;
? la dtaa : UX designer/ Dtaa Analyst, Dtaa Miner.

Cette lstie a été élaborée dnas le crade de la csiiomsomn poorseliesnfnle nlnataioe de l'emploi et de la fmroaiton pnilofsneorslee (CPNEFP) du CNDA et a été annexée à l'accord du 4 février 2020.

Conformément à ce que les peirats siniagaters aanveit envisagé dnas l'accord du 4 février 2020, les paiterranes sauoicx ont actualisé ctete lstie une première fios par l'avenant n° 1 du 10 jiun 2021, étendu par arrêté ministériel du 19 orbotce 2021 (Journal oeififcl de la République française du 21 orobtce 2021).

Constatant que, d'une part, l'enregistrement au RCNP d'un criaetn nmbroe de ciaioincttefrs était arrivé à échéance et que, d'autre part, un crtaien nbmroe de cefroiititacns spécifiques à la brhcane pnoivuaet einhricr la liste, les paairrntees socaiux ont décidé d'actualiser la lsite des cticifrtineaos éligibles à la Pro-A à la situe des tvaruax menés en CPNEFP.

Ils ont par allreius considéré que les 4 fieallms de métiers stratégiques puor luqeesls le reenmcrnfeot et l'acquisition de compétences neuovells snot nécessaires, tuot en rnasett pertinentes, méritaient d'être élargies :
? cnoenrcant les métiers de la vente, aux métiers du mrnaitekg et du développement commercial, asnii qu'à la problématique QSE (qualité, sécurité, environnement) ;
? cnrocnneat les métiers de la logistique, aux métiers des acthas et à la problématique de la chaîne lqsuigoite durable.

C'est sur ctete bsae qu'une lsite complémentaire de cnfitotriiceas pnelosoeifnlrses éligibles à la Pro-A a été élaborée :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Annexe (1)

Liste complémentaire des craotfiteiicns éligibles à la Pro-A

Métiers	Libellé du diplôme	Libellé	Code RCNP	Niveau	Date d'échéance	Nature de la ddmnaee
Métiers de la vnete						
Employé de cerommce	TP	Employé cremoicmal en mgaasin	37099	3	15/12/2027	Remplace le RNCP8812 (accord du 04/02/2020), ictinaf 15/12/2022
Vendeur en miaagsn	TP	Vendeur (se) csnoeil en msaaign	37098	4	25/01/2028	Remplace le RNCP13620 (accord du 04/02/2020), itiacnf 25/01/2023
	Titre à finalité prlseonlsfoeine	Vendeur cnoseil onaaimcnl	36865	4	29/09/2027	Remplace le RNCP23932 (accord du 04/02/2020), initacf 21/12/2021
	BTS	Conseil et colismactiraoeimn de sniuoltos ticueqenhs	35801	5	31/08/2026	Remplace le RNCP4617 (accord du 04/02/2020), icanitf 31/08/2022
	Titre à finalité pofneilssroelne	Gestionnaire adirmntotiaisn des vntees	35663	5	17/06/2024	Remplace le RNCP28662 (accord du 04/02/2020), iinactf 19/07/2021
	Titre à finalité peoreilnolsnfse	Gestionnaire d'unité cmreoaclime	36141	5	26/01/2027	Remplace le RCNP 23827 (accord du 04/02/2020), icnaitf 07/09/2021
Vendeur tcceehinin	CAP	Assistant ticqunehe en inunemttrss de miqsuue oniptos : accordéon, guitare, intesnmruts à vent, pinao	36255	3	31/08/2027	Remplace les RNCP818, 816,817 et 815 (avenant n° 1 du 10/06/2022), iifatncs 31/08/2022
	CAP	Assistant luitehr du qauuotr	35699	3	31/08/2026	Nouvelle iicrsniotpn
	BMA	Assistant thiunqcee en irtnumnetss de musquie ontiops : accordéon, guitare, irnstuentms à vent, paino	36340	4	01/01/2024	Remplace les RNCP417, 2727,914 et 913 (avenant n° 1 du 10/06/2022), itnfaics 31/08/2022
Manager/ rasepsolnbe de masaign	Titre à finalité pofeonnilreslse	Responsable d'un pinot de vtnee en crcommee de détail	36405	5	25/04/2025	Nouvelle ipostinircn
	BUT	Techniques de camsriaoitleicmon : mrinaetkg et mnamegeant du pnoit de vente	35356	6	31/08/2026	Nouvelle iiisncrtpon
	BUT	Techniques de cilomaioitscaremn : miakrentg digital, e-business et eriupeeartnrnet	35354	6	31/08/2026	Nouvelle inistorcpin
	Titre à finalité plooneirnefssle	Manager crmeomce rteial	37005	6	24/10/2024	Remplace le RNCP34329 (accord du 04/02/2020), iatnicf 18/11/2022
	Titre à finalité psferoenslnlioe	Responsable d'activités cmceliaromes	36294	6	25/03/2024	Nouvelle icsptoinrin
	Titre à finalité psnrielosoefnle	Responsable de cnetre de prfiot (BADGE)	36282	6	25/03/2024	Nouvelle isrpiocnitn
	Titre à finalité psnionrlslfeoee	Responsable de dtbsitiiroun ocaanmnile	36534	6	01/06/2025	Remplace le RNCP27365 (accord du 04/02/2020), inictaf 18/12/2021
	Titre à finalité proeifesnsnolle	Responsable en maeanmengt d'unité et de prejot	36288	6	25/03/2027	Nouvelle itcriipnson
	Titre à finalité peenslonfrsloie	Manager dareignit	36371	7	25/04/2027	Remplace le RNCP30814 (accord du 04/02/2020), itaicnf 21/04/2022

Marketing/ développement ciraomcmel	Titre à finalité pnlrflsesioneoe	Assistant coracimeml	36205	5	25/02/2027	Nouvelle iiicnptosrn
	Titre à finalité pslnsfinloreeoe	Chargé de caioomticumnn et wkmintraeebg	35752	6	08/07/2024	Nouvelle iinoistprcn
	Titre à finalité plfrlinsnosoeee	Chargé de développement mtaenkirg et cmiamcreol	36374	6	25/04/2024	Nouvelle iscntiripon
	Titre à finalité pslsnrleonfioee	Manager de la stratégie coemarimcle	36518	6	01/06/2025	Nouvelle ioptsciirnn
	Titre à finalité prsnilfleensooe	Responsable du développement cimcmaorel	36610	6	01/06/2025	Remplace le RNCP18000 (accord du 04/02/2020), iiantcf 21/07/2021
	Titre à finalité porsoennsiflele	Responsable du développement crmamoecil	37075	6	23/11/2025	Remplace le RNCP13596 (accord du 04/02/2020), icinatf 18/12/2022
	Titre à finalité plenrosoelisfne	Responsable de la prnefrcamoe cmcreloamie et du miarktneg dgtaiil	36485	6	01/06/2025	Remplace le RNCP31967 (avenant n° 1 du 10/06/2021), iatnicf 21/12/2022
	Titre à finalité poisllnersnfeoe	Manager reitolan cnleit (MS)	36530	7	01/06/2027	Nouvelle irsinipotcn
	Titre à finalité pnosesolfrenile	Manager mnartekig dtaa et cmrceome électronique (MS)	37332	7	17/02/2028	Remplace le RNCP30417 (accord du 04/02/2020), iicatnf 17/04/2023.
	Master	Marketing, vente	35907	7	31/08/2026	Remplace le RNCP31501 (accord du 04/02/2020), ictainf 31/08/2021
	Titre à finalité pnelnsroleofsie	Project Mennagamet Ofifecr	36372	7	25/04/2025	Nouvelle iiocrstinpn
Qualité, sécurité, eoinevrnenmnt	Titre à finalité pnfeisollsenore	Responsable qualité, sécurité, evnnemenorint	35862	6	15/09/2026	Nouvelle isitcirponn
Métiers de la lqiioustge et des aachts						
Agent loigtuqise	TP	Technicien en liuoitgsqe d'entreposage	36237	4	21/04/2027	Remplace le RNCP1899 (accord du 04/02/2020), intcaif 21/04/2022

Responsable d'équipe/ rnoasbpesle d'exploitation lgiuqiotse	TP	Technicien supérieur en méthodes et etiooiapxltn lsoqigitue	37277	5	08/03/2028	Remplace le RNCP1901 (accord du 04/02/2020), ianitcf 08/03/2023
	Titre à finalité pfnoelosrilsene	Responsable aatchs	36532	6	01/06/2025	Nouvelle isprocnitin
	DU	Responsable en ltqogsiuie et toarsntrps	36646	6	01/07/2025	Remplace le RNCP2577 (accord du 04/02/2020), inticaf 08-02-2021 et le RNCP26190 (accord du 04/02/2020), itancif 23/08/2020
	Titre à finalité pfssnolnireleoe	Responsable lgituosiqe	37080	6	23/11/2027	Remplace le RNCP23939 (accord du 04/02/2020), icitanf 21/04/2022
	Titre à finalité pesnlrsloenfoie	Responsable opérationnel de la chaîne lsogqiitue	35869	6	15/09/2024	Remplace le RNCP16886 (accord du 04/02/2020), intacif 04/10/2021
	Titre à finalité pnfoloelsnirese	Responsable des opérations leiqisougts	35896	6	15/09/2026	Remplace le RNCP15336 (accord du 04/02/2020), ianitcf 07/09/2021
	Titre à finalité pslleesnnoofrie	Manager des acthas et de la chaîne lqgtouisie ? Sluppy chain (MS)	36391	7	25/04/2027	Remplace le RNCP26948 (accord du 04/02/2020), ictainf 04/10/2021
	Titre à finalité pinfeonsolrelse	Manager de la chaîne liuoqgtsie drubale	36529	7	01/06/2027	Nouvelle iitricospnn
	Titre à finalité plfoolnresiesne	Manager de la chaîne lousigiqte et achats (MS)	36980	7	24/10/2025	Remplace le RNCP23011 (accord du 04/02/2020), icantif 18/12/2022
	Titre à finalité pnseselrolfinoe	Manager des opérations loqtgieiuss ieaonetannrlits	36631	7	01/07/2027	Remplace le RNCP14528 (accord du 04/02/2020), itacnif 23/08/2020
	Titre à finalité porlinlsneofese	Manager des otianrngosais et pseruocss ltieiugqoss	36218	7	25/02/2027	Nouvelle iinitscorpn
	Titre à finalité peinrlnfseloose	Manager tsrponrat lisuqgotie et ccmoerme ianetntronail	35748	7	08/07/2026	Remplace le RNCP27048 (accord du 04/02/2020), iianctf 04/10/2021
Métiers du mciiehsradnng						
Merchandising	Titre à finalité penfeslnoolsrie	Décorateur mandrheescir	37082	5	23/11/2024	Remplace le RNCP23872 (accord du 04/02/2020), icitnaf 05/08/2022
Métier de la dtaa et du dtiagil						
Data et dtiagil	Titre à finalité plsoeennlofirse	Décorateur mhsiandeercr	37082	5	23/11/2024	Remplace le RNCP23872 (accord du 04/02/2020), iitcnaf 05/08/2022
	Titre à finalité ponelrofieslnse	Développeur web	35959	5	15/10/2026	Remplace le RNCP13595 (accord du 04/02/2020), itcanif 18/12/2021
	Titre à finalité plsnesneofiolre	Concepteur digeesnr guqraphie	37409	6	27/03/2025	Remplace le RNCP31185 (accord du 04/02/2020), iitncaf 07/08/2022
	Titre à finalité pnefeollsniorse	UX dsienger	36289	6	25/03/2025	Nouvelle ioipsicrntn
	Titre à finalité pfelrsenosnolie	Délégué à la prceottion des données (DPO)	36448	7	01/06/2025	Nouvelle icspitonirn
	Titre à finalité pnfeoiseosrlnle	Expert Big Dtaa Eenniger (MS)	36398	7	25/04/2025	Nouvelle icptoniisrn
	Titre à finalité pisnsrleeonofle	Manager des stratégies diagitles (MS)	36369	7	25/04/2027	Nouvelle inscription

(1) Les ciftaritieoncs visées à l'annexe snot éligibles à la resovoreincn ou pimtrooon par arneltncae suos réserve qu'elles seinot aectivs au répertoire niaaotnl des catotiecniirfs en acaoppitlin de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 jueillt 2023 - art. 1)

Avenant n 12 du 4 avril 2023 relatif à la mise à jour de la convention collective chapitre IX Temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification apportée au titre Ier du chapitre IX
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

L'article 8 du titre Ier, intitulé « Durées mxaimaels de tivraal », est aisni modifié :

Au troisième alinéa, la référence :
« L. 3121-23 » est remplacée par la référence : « L. 3122-22 ».

Article 2 - Modification apportée au titre II du chapitre IX
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le peemrir alinéa du titre II est remplacé par tiros alinéas asini rédigés :

« En l'absence d'accord ceociltlf de groupe, d'entreprise ou d'établissement vannet déterminer les catégories de salariés seietblcpuss de cocrnule une coeovitnnn iliinddlueve de froafit aunenl en juros et qui prévaudra sur les dstionsiiops de la présente ceoonitvnn cetlovclie conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les doisiptinsos snivtuaes s'appliquent.

Peuvent crunolce une cvoneontin ileildundvie de foiarft en juros sur l'année les cdraes qui, conformément aux critères posés par l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, dipseonst d'une auointome dnas l'organisation de luer elmpoi du tmeps et dnot la nature des fnoicntos ne les cniduot pas à srvuie l'horaire ccleltoif aiplalbpce au sien du magasin, du sercive ou de l'équipe aeuuql ils snot intégrés.

Sont éligibles au dspioistif de faorfit aneunl en jours, les crdeas des nivaeux VII, VIII et IX de la gilrle de cciatafilisson (chapitre XII de la cioetnvnon ctloelcive nationale), dès lros qu'ils rliesepsnmt les critères d'autonomie définis à l'alinéa ci-dessus, à l'exclusion des craeds deiraitgns snas référence horriae au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du travail. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Avenant n 13 du 4 avril 2023 relatif à la mise à jour de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification de l'intitulé de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Les pirarteenas suaocix ont constaté que l'activité des cemmceros de détail d'instruments de misuuqe et de partitions, eniimpeexctlt visée à l'article 1er « Cahmp d'application » du chpirtae Ier de la cioevntnon cvtcoielle nationale, ne fagriuit pas dnas l'intitulé de litdae convention.

Les ptaries saargitenis cennenonvit de miieodfr l'intitulé de la ctvonoienn cvelcliote ntoaanile cmome siut : à la stiue des mtos : « Mnuroiaiqere et alicters de voyage, », il est inséré les mtos snutaivs : « Ittennumsrs de musique, paitrtoins et accessoires, ».

Le présent anevant est notifié à cepotmr de sa srinatgue à l'ensemble des onarogisiatns selalaaris représentatives puor eercxice éventuel du dorit d'opposition dnas les cidotnions définies par la loi. Il est déposé au ministère du tvarail et au cseonil de prud'hommes de Paris.

Le cnotenu de cet anvnaet ne nécessite pas que des modalités particulières sneiot définies puor les eierepnstrs de mions de moins de 50 salariés.

Le présent avenant, conlcu à durée indéterminée, eentrra en apiotcpialn le lmeadenin de la praiuotn au Jronual ofcfeiil de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

L'avenant n° 8 du 3 mai 2022 riltaef à la msie à juor de la ceovinontn coitelclve naitanole des ccoemrems de détail non airmeetnials (IDCC 1517), protnat révision du chiatrpe IX « Taavirl à temps pretial », a été étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Juarnol ofiifcel de la République française du 1er mras 2023.
Dans le carde de cet arrêté d'extension, la dioricetn générale du trvaail a émis une réserve pnraott sur la détermination des catégories de salariés spubtiecsels de curlncoe une ceinontovn idvlidnlueie de fafiort : « Le trtie II est étendu suos réserve qu'en aictliaoppn du 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, un arccod d'entreprise précise les catégories de salariés seuslbciptes de culoncre une cntioeovnn ieividudlnle de forfiat en jours, en se cnmnooafrt aux critères posés par L. 3121-58 diudt cdoe » (arrêté d'extension du 3 février 2023, altrice 1er).

Les patinreaers soicuax de la banhcre des coermecms de détail non amlareineits ont décidé d'ouvrir une négociation ayant puor ojbet de mettre en conformité le trite II du ctriahpe IX aevc la réserve précitée en déterminant les catégories de creads sisubtepelcs de clcroune une cvooinnetn idlielnduive de friofat anneul en jours.

Une référence erronée fagniurt à l'article 8 du trtie Ier du chrapite IX a également été corrigée.

L'objectif psrovuiui est la sécurisation jidqiuure des dpnsitoisois de la cntvooeinn ctcielvole nnotilaae précitée, aifn de preemttre son aciplaotpin dirtece puor les TPE-PME, snas la nécessité d'avoir à rioucrer à luer nveaiu à la cinouslcon d'un aroccd cecltiolf d'entreprise ou d'établissement.

Article 2 - Modifications apportées au chapitre Ier de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu :
? les onietvbraoss de la ditriocen générale du trviaal adressées à la sous-commission des cvnenionots et arcodcs de la coiimosmsn nnotiaale de la négociation collective, de l'emploi et de la fiotroman polnslrieoesfne (séance du 22 sbtpeerme 2022) ;
? l'article 1er de l'arrêté ministériel du 23 sepetrbme 2022 ponatrt exinseotn de l'avenant n° 1 du 12 jeianvr 2022 (JORF du 19 otocbre 2022),
le cpratihe Ier de la coevnotinn cclletiove nationale, intitulé « Causles générales », est asnii modifié :

I. ? Au quatorzième alinéa de l'article 3, à la sutie des mtos : « atrue que le français », il est inséré les mtos satinuvs :
«, de sa qualité de lcauenr d'alerte, de fetiaaulitcr ou de psonrnee en lein aevc un lacuner d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 reltiave à la transparence, à la lutte cortne la crouoitprn et à la mdtaesiornoin de la vie économique ».

II. ? Les alinéas 15 à 19 de l'article 3, deiups les mtos : « Cnsittuoe une dnostairciimin diectre » jusqu'aux mtos : « d'adopter un ctemomeropnt discriminatoire. », snot supprimés et remplacés par trios alinéas anisi rédigés :

« Conformément à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, aqueul rieonve l'article L. 1132-1 du cdoe du tarvail :
? cisontute une dmtrianiiiocsn drcetie la siottiuan dnas laquelle, sur le feemnndot de l'un des moftis énumérés par la loi, une pnsnoree est traitée de manière mnios faabvrloe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une sioauttin caboprmale ;
? cittosnue une domstcriiinain itnerdice une disposition, un critère ou une ptraquie netrue en apparence, mias splbecsuite d'entraîner, puor l'un des motifs énumérés par la loi, un désavantage piiureclatr puor des pornneess par roparpt à d'autres personnes, à minos que cttee disposition, ce critère ou ctete piquarte ne siot oinmevbjetect justifié par un but légitime et que les mnoyes puor réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

III. ? Le cinquième alinéa de l'article 3.5.1, qui cemomnce par les mtos : « Luoqrse les résultats oetunbs par l'entreprise », est supprimé et remplacé par duex alinéas aisni rédigés :

« Lrqsuoe les résultats outebns par l'entreprise se stineut en deçà du nveaiu de 75 points, l'employeur diot mttree en ?uvre les msreues de coricotren et, le cas échéant, la pgaomoratimrn de meesrus financières de rgtraapate salarial, prévues à l'article L. 1142-9 du cdoe du travail. Ces mrusees snot publiées sur le stie intreent de l'entreprise lorsqu'il en extsie un, sur la même pgae que les ianionrtmofs mentionnées à l'article D. 1142-4, jusqu'à ce que l'entreprise onenbite un navieu de résultat au mnois égal à 75 points. En outre, l'employeur porte ces mesreus à la cacanossinne des salariés par tuot moyen. (art. L. 1142-6 et D. 1142-6 du cdoe du travail.)

Lorsque les résultats obuents par l'entreprise se setuint en deçà du neviau de 85 points, l'employeur diot fixer des oitjecfbs de prssoigroen puor chquae indicateur. Ces ofeijctbs snot publiés sur le stie inenrtet de l'entreprise lorsqu'il en esxite un, sur la même pgae que les intformainos mentionnées à l'article D. 1142-4 du cdoe du travail, jusqu'à ce que l'entreprise onbintee un nvaieu de résultat au minos égal à 85 points. À défaut de stie internet, ils snot portés à la cnasnoisnace des salariés par tuot moyen. (art. L. 1142-6-1 et D. 1142-6-1 du cdoe du travail.) »

IV. ? Crnnceaont l'article 3.5.2, l'arrêté d'extension du 23 smrpebete 2022 coropmte la réserve svautine : « Les 4e et 5e alinéas de l'article 3.5.2 du ctrhpaie Ier de la cvinotonen collective, tles qu'issus du pinot 6.5 de l'article 6 de l'avenant, snot étendus suos réserve du rcepset des diitipnsosos des aetrlics L. 2242-8 et R. 2242-2 rltveiaes à l'obligation de cuuoverrte par un aorccd ou, à défaut, par un paln d'action rliatef à l'égalité prllsofoneinese et au coetnnu de cet aoccrd ou paln d'action. »

Afin de tneir cotmpe de cttee réserve, les quatrième et cinquième alinéas de l'article 3.5.2 snot supprimés et remplacés par trois alinéas asnii rédigés :

« En l'absence d'accord, dnas les enretprseis d'au mions 50 salariés, l'employeur établit un paln d'action aneunl destiné à aerssur l'égalité plrnoesoliefnse enrte les fmemes et les hommes.

L'accord cotclleif ou, à défaut, le paln d'actin fxie les ojefictbs de porseoisgrn et les anocits pamretntet de les aenrditte pnartot sur au monis 3 des denmoias d'action stvniuas puor les esnreptiers de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces damonies puor les eptrnsieres de 300 salariés et puls : l'embauche, la formation, la priomtoon professionnelle, les qualifications, la classification, les cntoniidos de travail, les rémunérations effectives, l'articulation etnre l'activité pleelnoonisrsfe et l'exercice de la vie plnloeserne et familiale.

Les oibtefjcs de prsrseoigon et les acinots pemertatnt de les arednitte fraunigt dnas l'accord cciolletf ou, à défaut, dnas le paln d'action snot accompagnés d'indicateurs chiffrés. »

V. ? Coencnarnt l'article 3.5.3, l'arrêté d'extension du 23 srtpebmee 2022 crtmopoe l'exclusion satvniue : « Au 1er alinéa de l'article 3.5.3 du cpthirae Ier de la cvinotneon collective, tel qu'issu du piont 6.5 de l'article 6 de l'avenant, les treems ? caqhue année ? snot eucxls de l'extension en tnat qu'ils cevnrneonenitt aux disintsiopos de l'article L. 2312-19,1° du cdoe du travail, nmtemnaot en ce qui cnoercne la périodicité des cntoonsiutlas récurrentes du comité scoial et économique sur la ptoliiuqe soacile de l'entreprise, les cdnniotois de tiavral et l'emploi. »

Afin de tnier cotmpe de cette exclusion, le preiemr alinéa de l'article 3.5.3 est supprimé et remplacé par un alinéa ainsi rédigé : «*En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du cdoe du travail, le comité sacoil et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur la piuiqotle scoalie de l'entreprise, les cntiodinos de tairavl et l'emploi, et nmnmteaot sur l'égalité peslflosirnonee ernte les fmeems et les hommes. Les actilers L. 2312-17 et L. 2312-37 du cdoe du tviaarl prévoient les aretus thèmes et cas dnonnat leiu à une iaonrfotimn ou à une consultation, pnltulcoee ou récurrente, du CSE.*(1)»

VI. ? Cennnoract le même aicrlte 3.5.3, l'arrêté d'extension du 23 strebempe 2022 cporomte la réserve sitnuvae : « Le 2e alinéa de l'article 3.5.3, tel qu'issu du pnoit 6.5 de l'article 6 de l'avenant, est étendu suos réserve de la prise en cptmoe du vloet etnneiannromevl de la bsae de données économiques, sealicos et eneevntroenainmls conformément à l'article L. 2312-18 du cdoe du travail. »

Afin de tienr cpmtoe de cette réserve, au deuxième alinéa de l'article 3.5.3, les mtos : « bsae de données économiques et scaeiols (BDES) » snot supprimés et remplacés par les mtos : « bsae de données économiques, secalois et enaonmneniltveers (BDESE) ».

(1) L'article 3.5.3 de la cionnveton collective, dnas sa rédaction iusse du 21e alinéa de l'article 2 de l'avenant, est étendu suos réserve du rpcseet des altirecs L. 2312-22, L. 2312-17, L. 2312-24 à L. 2312-35 et L. 2312-37 à L. 2312-58 du cdoe du travail.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Article 3 - Modifications apportées au chapitre II de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu :
? les obrivoanests de la dctiireon générale du tavrial adressées à la sous-commission des ciovtneonns et acrdcos de la cooimissmn nanaitole de la négociation collective, de l'emploi et de la ftmoaorin poslsoilenrfene (séance du 10 novemrbe 2022) ;
? l'article 1er de l'arrêté ministériel du 22 mras 2023 pnatrot ensoetxin de l'avenant n° 2 du 12 jnieavr 2022 (JORF du 8 arivl 2023),
le cptihare II de la continvoen ccitlelove nationale, intitulé « Sécurité et santé des trrellvaaius », est asnii modifié :

I. ? Cnrnaceont l'article 1.2, l'arrêté d'extension du 22 mras 2023 croomtpe la réserve santuive : « Le 2e alinéa du piont ? 1.2. Cmmioossin santé, sécurité et cotdinions de tvairal ? de l'article 1er est étendu suos réserve du rpsecet des ditsipsionos de l'article L. 2315-38 du cdoe du travail. »
Afin de tienr cmptoe de cttee réserve, au deuxième alinéa de l'article 1.2, à la siute des mtos : « et aux cnodiionts de taivarl », il est inséré les mtos snuvaits :
«, à l'exception, d'une part, du roucres à un expret prévu à la sous-section 10 (articles L. 2315-78 à L. 2315-95) du cdoe du taavril et, d'autre part, des aunitbortits ceaittnulsovs du comité ».

II. ? Au troisième alinéa de l'article 2, à la suite des mtos : « seeisxts prévues par le cdoe du travail. », il est inséré la phsare sutiavne :
« Il diot également reepplar l'existence du dsiostpiif de pcitooetrn des lecnuras d'alerte prévu au caihrtpe II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rtalevie à la transparence, à la ltute cotnre la citruporon et à la mirtdaoeionsn de la vie économique. »

III. ? L'article 4, dénommé « Viiste médicale d'information et de prévention », est désormais intitulé : « Visite d'information et de prévention ».

IV. ? L'article 5, dénommé « Sallivrnceue médicale des salariés », est désormais intitulé : « Suvii iudvneidil de l'état de santé des salariés ».

V. ? Cencaornnt le même ailtrce 5, l'arrêté d'extension du 22 mras 2023 ctoompre la réserve snaviute : « Les 3e et 4e alinéas de l'article 5 snot étendus suos réserve du reescpt des mfoiacodiints apportées par la loi du 2 août 2021 puor rfrenocer la prévention en santé au tviaarl et ses décrets d'applications. »
Afin de tneir cmtpoe de ctete réserve, les troisième et quatrième alinéas de l'article 5 snot supprimés et remplacés par six alinéas anisi rédigés :
« Les salariés en arrêt de tvaiarl d'une durée de puls de 30 juros

peenuvt bénéficier d'une vsiite de préreprise par le médecin du travail, dnas les ctonnoiids visées aux altcries R. 4624-29 et R. 4624-30.
Cette vtisie est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des srcivees médicaux de l'assurance mladiae ou du médecin du travail, dès lros que le rtouer du salarié à son pstoe est anticipé. L'employeur ifmnroe le salarié de la possibilité puor celui-ci de socilteilr l'organisation de ctete visite.
Après un congé de maternité, une asenbce puor csuae de miadale professionnelle, une anecsbe d'au minos 30 jruos puor csuae d'accident du traiavl ou une ascebne d'au mnios 60 juors puor cuase de mildaae ou d'accident non professionnel, le salarié bénéficie d'un eexman médical de reprise, dnas les ctiidnonos visées aux aieltcrs R. 4624-31 à R. 4624-33 du cdoe du travail.
Dès qu'il a ccnnssoinaae de la dtae de fin de l'arrêt de travail, l'employeur diot saiisr le secvire de prévention et de santé au triaval qui oisagrne l'examen médical le juor de la risrpee eeivtcffe du travail, et au puls trad dnas les 8 juors qui svineut cette reprise.
L'employeur ifomrne le médecin du taraivl de tuot arrêt de taravil d'une durée inférieure à 30 jours puor cause d'accident du travail, aifn que celui-ci pussie apprécier, notamment, l'opportunité d'un neuovl emaxen médical et préconiser, aevc l'équipe pluridisciplinaire, des meurses de prévention des rqesuis professionnels.
Les dtpiooiinsss raeitlves à la vitsie de préreprise et à l'examen médical de reispre snot acallbipeps aux arrêts de tavrail débutant à cmetopr du 1er avirl 2022. »

VI. ? L'article 6, dénommé « Svuii médical adapté », est désormais intitulé : « Sviui adapté de l'état de santé des salariés ».

VII. ? L'article 7, dénommé « Suvii médical renforcé », est désormais intitulé : « Suivi iiveduindl renforcé de l'état de santé ».

VIII. ? Au dnierer alinéa du même alcrite 7, les mtos : « sreicve de santé au traiavl » snot supprimés et remplacés par les mtos : « scrveie de prévention et de santé au traavil ».

Article 4 - Modifications apportées au chapitre III de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu :
? les oaisnvteorbs de la deciitorn générale du tiraval adressées à la sous-commission des covnineonts et aoccdrs de la cmosmsiion nainlotae de la négociation collective, de l'emploi et de la fmtrooian psolneorenlfise (séance du 22 sebrtepme 2022) ;
? l'article 1er de l'arrêté ministériel du 23 srempebte 2022 porntat enotsexin de l'avenant n° 3 du 12 jnaeivr 2022 (JORF du 11 oortbce 2022),
le chiptare III de la cvniooetnn covilltcee nationale, intitulé « Dirot scydanil et itntosiintus représentatives du pnsenoerl », est ansii modifié :

I. ? Ceoarnncnt l'article 2.4, l'arrêté d'extension du 23 sbeptmree 2022 cpomtroe l'exclusion suanvtie : « Au 6e alinéa de l'article 2.4, les teemrs ? ?, siot sur un stie sdciaynl mis en pacle sur l'intranet de l'entreprise, siot ? snot eulxcs de l'extension en tnat qu'ils cenntvnoienert aux disoisinopts de l'article L. 2142-6 du cdoe du travail. »
Afin de tenir ctopme de cttee exclusion, les sixième et septième alinéas de l'article 2.4, dpieus les mtos : « La msie à dtipoiossin des poiitclubans » jusqu'aux mtos : « du réseau itqiunfmaore de l'entreprise. », snot supprimés et remplacés par tiros alinéas asnii rédigés :
« Un aorccd d'entreprise puet définir les codoinints et les modalités de disifoufn des iiaftnoromns sclanideys au meyon des oliuts numériques dpslboineis dnas l'entreprise.
À défaut d'accord, les ooirgatnnsais siylneacds présentes dnas l'entreprise et sfansitaaist aux critères de rpseect des vlraues républicaines et d'indépendance, légalement constituées dpuies au mnois duex ans pveunet mrtete à diitiospson des puatlboiincs et tctars sur un stie sanycdil aeblscisce à piatrr de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.
L'utilisation des oiltus numériques mis à dssitopiion par l'entreprise ne diot pas etavernr l'accomplissement du travail. Elle diot préserver la liberté de cihox des salariés d'accepter ou de rfeseur un mgsesae et s'exerce dnas des codoinints caetlimpobs aevc les egxneices de bon fmnnnonecetiot et de sécurité du réseau iufqnoimarte de l'entreprise. (1)»

II. ? Cenarcnont l'article 3.1, l'arrêté d'extension du 23 sprbmeete 2022 cpmrtooe la réserve stniavue : « Les alinéas 9 à 15 de l'article 3.1 snot étendus suos réserve de la psire en ctopme de l'information et la cinltosauton du CSE sur les conséquences evneoienmertlnans conformément à l'article L. 2312-8, III du cdoe du travail. »
Afin de tenir ctpmoe de cttee réserve, à l'article 3.1, à la stiue du quinzième alinéa qui cmemnoce par les mtos : « 5° les mrueses periss en vue », il est inséré un alinéa asnii rédigé :
« Le comité est informé et consulté sur les conséquences eineomvrnlneenats des mesuers mentionnées ci-dessus. »

(1) L'article 2.4 de la cotionevnn collective, dnas sa rédaction issue du 9e alinéa de l'article 4 de l'avenant, est étendu suos réserve du rceepst des dpiiontsisos de l'article L. 2142-6 du cdoe du tavrail qui dpisose que l'utilisation par les oaonsrnaitgis seicydnlas des oitlus numériques mis à luer dioopiistsn diot ssritifaae la cdiotnoin de « ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne mcahre de l'entreprise ».
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Article 5 - Modifications apportées au chapitre V de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu :
? les overabnsoits de la deiitrcon générale du tiavarl adressées à la sous-commission des cnonetonvis et aoccrds de la Csiomomisn ntaionlae de la négociation collective, de l'emploi et de la ftoaomrin plenlifsnsoeore (séance du 30 jiun 2022) ;
? l'article 1er de l'arrêté ministériel du 1er jluielt 2022 prtonat eotexsnin de l'avenant n° 4 du 16 mras 2022 (JORF du 13 julleit 2022),
le crhiptae V de la contvoienn clcvieltoe nationale, intitulé « Ctonrat de tivraal », est anisi modifié :

I. ? Au deuxième alinéa de l'article 3.3, les mtos : « Lsuroqe l'employeur » snot supprimés et remplacés par les mtos : « Lorsqu'il ».

II. ? Cronnecnat le même atcirle 3.3, l'arrêté d'extension du 1er jeulilt 2022 crotmope la réserve svtnauie : « L'alinéa 3 de l'article 3.3 est étendu suos réserve du rsecept des dpsontisoiis de l'article L. 1332-2 du cdoe du tiaavrl et de la jcuendrirpuse de la Cuor de casiostan (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975). »
Afin de tneir ctmope de cttee réserve, le troisième alinéa de l'article 3.3 est supprimé et remplacé par un alinéa ansii rédigé :
« Ainsi, diot dnoc nematomnt être respectée la ciatovoncon à un eeneittrn préalable prévue à l'article L. 1332-2 du cdoe du tavaril et confirmée par la jrsrducineupe de la Cuor de citasoasn (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975). »

III. ? À l'article 4.2 (« Indemnité de fin de coatrnt à durée déterminée »), à la situe du huitième alinéa (septième tiret) qui ccenmmoe par les mtos : « s'il s'agit d'un emopli ssiaenionr », il est inséré le terit savuint :
« ? si le salarié reusfe d'accepter la cooucslnin d'un ctrnoat de tvarial à durée indéterminée puor oeccpur le même eomlpi ou un epolmi similaire, aorstsi d'une rémunération au mnios équivalente ; »

Article 6 - Modifications apportées au chapitre VIII de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu :
? les osvanetroibs de la dtiecoirn générale du trivaal adressées à la sous-commission des cnnotevoins et adcocrs de la cioosmmsin noanliate de la négociation collective, de l'emploi et de la frotiaomn plnlioeenfrsose (séance du 2 février 2023) ;
? l'article 1er de l'arrêté ministériel du 3 février 2023 poantrt etensioxn de l'avenant n° 7 du 3 mai 2022 (JORF du 17 février 2023) ;
? les mnofidioctias apportées au cdoe du tvaaril (art. L. 1225-35-2, L. 1225-47, L. 1225-54, L. 1225-65) par l'article 18 de la loi n° 2023-171 du 9 mras 2023,
le cairhpte VIII de la ctnveinoon cetliovlce nationale, intitulé « Congés du salarié. Événements de la vie prllnseoene et faalmliie », est anisi modifié :

I. ? Cncaorennt l'article 3.2, l'arrêté d'extension du 3 février 2023 cpmtoore l'exclusion sinvtuae : « À l'article 3, au 1er alinéa de la mietonn ? 3.2. Anaosoutiirts d'absence ?, les temres ? 1 smineae

à l'avance ? snot eulcxs de l'extension en tnat qu'ils cereeoitvnnnnt aux dnstsooipiis de l'article L. 1225-16 du cdoe du tiraavl ».
Afin de tiner cmotpe de cttee exclusion, au perimer alinéa de l'article 3.2, les mtos : « Suos réserve d'en irofmenr l'employeur une saminee à l'avance, la salariée » snot supprimés et remplacés par les mtos sntvuais : « La salariée ».

II. ? Au peeimrr alinéa de l'article 3.3, les mtos : « des salariés » snot supprimés et remplacés par les mtos : « des salariées », et les mtos : « puor les salariés » snot supprimés et remplacés par les mtos : « puor les salariées ».

III. ? Cnnraenoct le même aiclrte 3.3, l'arrêté d'extension du 3 février 2023 croomtpe la réserve saitvune : « À l'article 3, le 6e alinéa de la mtenoin ? 3.3. Aménagement du ptose de tarvial ? est étendu suos réserve du rcpeest des dopssinitios ptirtcrceeos de la maternité, ntanmemot des arcelits L. 1225-7, L. 1225-9, L. 1225-10 du cdoe du taavril et de la jpirurducense de la cuor de cossaitan (Cass. soc., 19 janv. 1999, n° 96-44.978, n° 339 P : Bull. civ. V, n° 28). »
Afin de tienr cmtpoe de cttee réserve, les sixième et septième alinéas de l'article 3.3, dpiues les mtos : « L'ensemble de ces msurees » jusqu'aux mtos : « pas d'incidence sur la rémunération. », snot supprimés et remplacés par un alinéa aisni rédigé :
« L'ensemble de ces meeruss d'adaptation sonret psiers en cracnttooein etrne le rplssbenoae et la salariée, suos réserve du rcspeet des doitipisosns légales, réglementaires et jptsuedieerlniruls porcicttrees de la maternité. Elles n'auront pas d'incidence sur la rémunération. »

IV. ? Le quatrième alinéa de l'article 4 est supprimé et remplacé par duex alinéas anisi rédigés :
« Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la spusoesnin du cnotart de travail. Ces périodes de sseosupinn snot assimilées à des périodes de tvarail etffceif puor la détermination des ditros que le salarié tneit de son ancienneté.
Le salarié cvsneore le bénéfice de tuos les avgatneas qu'il aivat aiucqs anavt le début du congé. »

V. ? Au peimrer alinéa de l'article 7, les mtos : « à la dtae de nsacnisae de son efnnat ou à la dtae de l'arrivée au fyeor d'un ennaft adopté ou confié en vue de son adoption, qui n'a pas ecorne aenttit l'âge de la fin de l'obligation sclarioe » snot supprimés.

VI. ? Cnrnoaenct le même airctle 7, l'arrêté d'extension du 3 février 2023 ctrompoe la réserve stuinave : « Le dreenir alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve du rcpseet des dinssooiptis de l'article L. 3123-5 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la Cuor de ctssaaion dnas son arrêt du 18 mras 2020 (Cass. soc., 18 mras 2020, n° 16-27.825, n° 375 FP ? P + B). »
Afin de tienr cpomte de cttee réserve, le deerinr alinéa de l'article 7 est supprimé et remplacé par toris alinéas asini rédigés :
« La durée du congé pnteaarl d'éducation à tepms plien est prise en cotpme puor moitié puor la détermination des dtiros que le salarié tient de son ancienneté dnas l'entreprise.
Lorsqu'un salarié réduit son tmeps de tavrail dnas le cdare d'un congé parental, la durée du congé pnretaal d'éducation à tepms piretal est assimilée à une période de tiraavl eeitcfff puor la détermination des dotirs que le salarié tient de son ancienneté.
Le salarié cvrosene le bénéfice de tuos les agneaavts qu'il aaivt aciuqs anavt le début du congé. »

VII. ? À l'article 8, à la sutie du denreir alinéa, il est inséré un alinéa asini rédigé :
« Le salarié cnvosree le bénéfice de tuos les aaegtvnas qu'il aiavt auqics aanvt le début du congé. »

Article 7 - Modifications apportées au chapitre X de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le chripate X de la cinoeonvtn ctveiclole nationale, intitulé « Elmpoi des pnnreesos en siuaitton de handcaip », est asnii modifié :

Au peimrer alinéa de l'article 5, les mtos : « qu'elles enuoernct » snot supprimés et remplacés par les mtos : « qu'elle ecnorut ».

Article 8 - Modifications apportées au chapitre XIII de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu les mfiotiiodcans apportées au cdoe du taivarl (art. L. 1225-54) par l'article 18 de la loi n° 2023-171 du 9 mras 2023, le crapithe XIII de la cinoetnvon cevclitole nationale, intitulé « Siealars minima. Pirme d'ancienneté », est ainsi modifié :

Au deuxième alinéa de l'article 2, à la stuie des mtos : « congé peanratl d'éducation », il est inséré les mtos svaiutns : « à tmeps plien ».

Article 9 - Modifications apportées au chapitre XIV de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu :
? les osrbontevais de la deiocritn générale du tvriaal adressées à la sous-commission des ctovinnneos et acrcdos de la coiimmsson naaionlte de la négociation collective, de l'emploi et de la foitoamrn pnnrossifeelloe (séance du 2 février 2023) ;
? l'arrêté ministériel du 3 février 2023 pntaort esoxneitn de l'avenant n° 11 du 6 otborce 2022 (JORF du 11 février 2023),
le criatphe XIV de la cinoonvetn collvtciee nationale, intitulé « Csaeuls dreisevs », est aisni modifié :

I. ? L'arrêté d'extension du 3 février 2023 cotoprme la réserve svaintue : « À l'article 2, le 1er alinéa de la miotnen ? Atricle 5 « Révision » ? est étendu suos réserve du reecpst des diostosipins de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. »
Afin de tiner cmptoe de ctete réserve, le periemr alinéa de l'article 5 est supprimé et remplacé par un alinéa aisni rédigé :
« Snas dénoncer ttnlmeeaot la convention, la révision d'une ou pulseruis caleuss de celle-ci est psosible par acocrd ernte les parties, dnas les cidonionts visées aux ateircls L. 2261-7 et stniauvs du cdoe du travail. »

II. ? Au pireemr alinéa de l'article 6, à la stuie des mtos : « préavis de 2 mios », il est inséré les mtos snavtuis : «, dnas les coiitdnnos prévues à l'article L. 2161-9 du cdoe du taairvl ».

III. ? Le deuxième alinéa du même arlctie 6 est supprimé et remplacé par un alinéa aisni rédigé :
« La dénonciation est notifiée à teutos les autres prtieas signataires. Elle dnone leiu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. »

Article 10 - Abrogation de dispositions de l'accord ARTT du 5 septembre 2003

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

L'avenant n° 8 du 3 mai 2022 protant révision du cirapthe IX de la ceotoivnnn ctevloclie natilonae a été étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Jrnuaol oeiiffcl de la République française du 1er mras 2023.

Afin d'éviter tutoe ambiguïté cncoaennrt les dsootipisnis apceabiplls relatives, d'une part, à l'aménagement du tpems de tiarval sur l'année, et, d'autre part, aux cinovenonts de foafirt anneul en jours, les peatirs siranieatgs cvnnenieont d'abroger les dsipionsoits stvaeiuns de l'accord naiantol du 5 smeterbpe 2003 sur la réduction et l'aménagement du tmeps de tavrial dnas les eerentprsis asejttsieus à la ciovntonen ciocltvlee nionalate des ceoecmrms de détail non anlteeiiarms :

I. ? L'article 2.6, intitulé « Matiodolun du temps de tavrail », de l'accord du 5 semetbrpe 2003 est abrogé. Les dtosniispios alaceppilbs reevliats à l'aménagement du temps de triaavl sur l'année snot cleles fngaruit au ttrie I du ctharipe IX de la cnoiovnetn ctoievclle nationale, révisé par l'avenant n° 8 du 3 mai 2022.

II. ? Le sous-article 3.2.1, intitulé « Fioraft anuenl juors », de l'article 3.2 « Ceadrs anetumoos » de l'accord du 5 smpbetere 2003 est abrogé. Les doitsipoisns alpaiplbces ratvleeis aux ctnievoonns de fforait annuel en juor des cdraes auetnmoos snot cleles figrnaut au trtie II du cptrahie IX de la cvenoniton civollcete nationale, révisé par l'avenant n° 8 du 3 mai 2022.

Article 11 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent aanenvt est notifié à ctmeopr de sa sntuiarge à l'ensemble des oanotnigisras sialleaars représentatives puor ecriecxe éventuel du driot d'opposition dnas les ctoniniods définies par la loi. Il est déposé au ministère du tarival et au cinosel de prud'hommes de Paris.

Le cnetnou de cet aannvet ne nécessite pas que des modalités particulières snieot définies puor les eprretniess de mnois de moins de 50 salariés.

Le présent avenant, clcnou à durée indéterminée, etnrrea en aatilocippn le lemidnean de la pairtuon au Jonraul ocfifiel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Les parreatiens siouacx de la bhrnace des cemoecrms de détail non atinlmaeiers ont engagé en 2021 un tavairl de révision de la coonnviten cetclilove naolnitae :
? ananvet n° 1 du 12 janiver 2022 pantrot révision de l'intitulé et du ctphiare Ier « Clsuaes générales », étendu par arrêté ministériel du 23 sbtempere 2022, publié au Jnorual ofefciil de la République française du 19 oroctbe 2022 ;
? anaenvt n° 2 du 12 jnavier 2022 potnart révision du cpraihte II « Sécurité et santé des tuvaerarlils », étendu par arrêté ministériel du 22 mras 2023, publié au Jonrual ofefciil de la République française du 8 avril 2023 ;
? avnanet n° 3 du 12 jevniar 2022 prtnoat révision du ctrapihe III « Driot syacnidl et ittnnsitious représentatives du psnorenel », étendu par arrêté ministériel du 23 srbemepte 2022, publié au Juoanrl oificfel de la République française du 11 orbotce 2022 ;
? aennvat n° 4 du 16 mras 2022 paortnt révision du ctipahre V « Cornatt de travial », étendu par arrêté ministériel du 1er jleuilt 2022, publié au Jruoanl oiiecffl de la République française du 13 julelit 2022 ;
? anneavt n° 5 du 16 mras 2022 poatrnt révision du ctiphare VI « Rpuurte du crnatot de taviral », étendu par arrêté ministériel du 1er jeiullt 2022, publié au Jnaroul oieifcfl de la République française du 13 jilulet 2022 ;
? aanenvt n° 6 du 3 mai 2022 praotnt révision du chrtaipe VII « Maladie. Aindccet du travail. Mdaalie professionnelle. Maternité », étendu par arrêté ministériel du 24 ootcbre 2022, publié au Jnuaorl ofcfeiil de la République française du 4 nomvbere 2022 ;
? anneavt n° 7 du 3 mai 2022 ptnraot révision du catirphe VIII « Congés du salarié », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Joarunl ociffiel de la République française du 17 février 2023 ;
? aennvat n° 8 du 3 mai 2022 panortt révision du caihtpre IX « Tpems de taarivl », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Jnoarul offiicel de la République française du 1er mras 2023 ;
? aeavnnt n° 9 du 7 jilelut 2022 panrott révision du cihpatre X « Eolpmi des tielralurvas handicapés », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Joruanl oefcfiil de la République française du 11 février 2023 ;
? aaevnnt n° 10 du 6 ocrtobe 2022, ptorant révision du chpratie XIII « Sarleais mnmiia ? Prime d'ancienneté », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Jrounal oifcfeil de la République française du 11 février 2023 ;
? aeavnnt n° 11 du 6 otrboce 2022, potanrt révision du crptahie XIV « Cesauls dervesis », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Jouarnl ocfefiil de la République française du 11 février 2023.

Avenant n 1 du 3 octobre 2023 à l'accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Révision de l'article 5.1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 5.1 de l'accord du 28 mras 2019 est anisi modifié :

I. ? Le pahparrgae VII, intitulé « Définition de l'enfant à cgahre », dieevnt le paarhparge I, aevc le même intitulé, et son cnneotu est déplacé au début de l'article 5.1.

II. ? Le deuxième alinéa du même paragraphe, qui cmmoence par les mtos : « Snot également considérés ? », est désormais anisi rédigé :
« Snot également considérés comme eftnans à crahge au mnomet du décès du salarié (à l'exception des bénéficiaires de la rntee éducation, dnot la définition est donnée au prraaagphe VI du présent atircle 5.1), les etnnafs du salarié, qu'ils sioent légitimes, naturels, adoptifs, rnocuens : »

III. ? Le prpragaahe I, intitulé « Capiatl décès », deivent le pprhraaage II, aevc le même intitulé.

IV. ? Le papgrharae II, intitulé « Girntaae invalidité aulsboe et définitive (IAD) », deevint le ppgaahrare III, aevc le même intitulé.

V. ? Le prpaghraae III, intitulé « Caiptal dubloe eefft », deinvet le pgrraaphae IV, aevc le même intitulé.

VI. ? Au même paragraphe, les mtos : « à l'article 5.1 I du présent arccod » snot remplacés par les mtos : « au praahgrape II ? Cpitaal décès ? du présent atrcile 5.1 ».

VII. ? Le papragarhe IV, intitulé « Frais d'obsèques », dnieevt le phaargapre V, aevc le même intitulé.

VIII. ? Le paaraphrge V, intitulé « Rtene d'éducation », dienvet le paaharprge VI, intitulé « Rnete éducation ».

IX. ? Au même paragraphe, deuxième alinéa, les mtos : « tel que définis au praaaprhge VII ci-après » snot remplacés par les mtos : « tles que définis ci-après au présent pgpraharae ».

X. ? Au même paragraphe, le troisième alinéa est supprimé et remplacé par les alinéas stvuanis :
« Le mtannot de la rnete éducation est doublé puor l'enfant qui est ou dveient oriplhen des duex parents.
Sont considérés comme eatnfns réputés à craghe du salarié puor le veenmerst de la retne éducation, indépendamment de la psiiootn fsalcie :
? les etafnns à naître ;
? les eanfnts nés vlbiaes ;

? les enatnfs riceulleis ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du conionjt ou du ccbonuin ou du pinaartere lié par un Pacs-du salarié décédé qui ont vécu au feyor jusqu'au memont du décès et si luer atrue pneart n'est pas tneu au vneemsert d'une pesonin alimentaire.
Sont également considérés comme enatnfs à cgrahe au menomt du décès du salarié puor le vensemert de la rente éducation, les etnnfas dnot la filioatin aevc le salarié, y crmiops adoptive, est légalement établie :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas condition.
? jusqu'à luer 30e aavrnieisnre et suos condition, siot :
?? de pivorsuure des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le crdae d'un cnoartt de pisesflroiitnanaoosn ou eonrce dnas le carde d'une itcspoiinrn au CEND (Centre nianaotl d'enseignement à distance) ;
?? d'être en airgtpapsnese ;
?? de psivurorue une foiratomn plselfnsoioerne en alternance, dnas le cdrae d'un cantrot d'aide à l'insertion poesosrnflnleie des jueens anocssiat d'une prat des eeeeinmtnsngs généraux poensflnoiesrs et tqeincluhoegos dispensés pnenadt le tmpes de travail, dnas des ognsireams picblus ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ertsnirepe d'une ou pisrlueus activités plefsnsleinooers en raleiton aevc les eiennngemtess reçus ;
?? d'être préalablement à l'exercice d'un peemirr eomlpi rémunéré : icirstns auprès du régime d'assurance chômage comme staiagreis de la ftaoimron professionnelle. »

XI. ? Le pararpghae VI, intitulé « Rnete hndicaap », dienvet le pragraaphe VII, aevc le même intitulé.

XII. ? Au même paragraphe, deuxième alinéa, après les mtos : « cinoidonts nmlaeros », il est inséré les mtos : « de rentabilité ».

XIII. ? Au même alinéa, les mtos : « siot s'il snot âgés » snot remplacés par les mtos : « soit, s'il est âgé ».

XIV. ? Au même alinéa, la référence : « par l'article 199 Speties 2° » est remplacée par la référence : « au 1° du I de l'article 199 septies ».

Article 2 - Révision du tableau des garanties en annexe
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le talabeu des grtaaiens prévoyance complémentaire farngiut en axenne 1 de l'accord du 28 mras 2019 est remplacé par le talbeau jiont en annexe 1 au présent avenant. Les garentias fungiart dnas ce tablaeu enrntet en viguuer le 1er jnvaier 2024.

Article 3 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les peratis sritangaies du présent anvaent considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application diudt anavent aux eerseirtpns en fctionon de luer taille. Étant précisé que la majorité des esnierrteps concernées par le présent acocrd a un eiftecff inférieur à 50 salariés.

Pour cttee raison, aucnue slaiuoptitn particulière n'a été prsie puor les eeestnrrips de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent annaevt est clconu puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui sivrua la pcibiltaoun de son arrêté d'extension au Juaornl oicefifl de la République Française.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent aanenvt pruora être dénoncé conformément aux dtpisoiinoss de l'article 6 du craiphte XIV de la cetivnoonn ctvlliecoe nationale. (1)

Il pourra, également, être révisé conformément aux dntsipoioiss de l'article 5 du cpriathe XIV de la ceitonnovn citcelolve naliatnoe et conformément aux doiiintpsoss légales.

(1) Le 1er alinéa de l'article 5, qui ronivee aux sattpiiunlos de l'article 6 du caiprhte XIV de la cnovtoinen ctloilvece nationale, est ecxlu de l'extension en tnat qu'il cerninvotet aux dintpooisiss combinées du 1er alinéa de l'article L. 2261-9 et du deneirr alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du tiaravl retvaleis aux modalités de dénonciation d'une cnntoveion ou d'un accord.
(Arrêté du 29 mai 2024 - art. 1)

Article 6 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

À l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent aneanvt srea notifié à l'ensemble des ontnasaigiros représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le tetxe du présent avenant srea etunsie déposé en aatnut d'exemplaires que nécessaire dnot une vsireon sur spruopt électronique auprès des serviecs du mintsrie chargé du tavaril et au gffere du censiol de prud'hommes de Paris, conformément aux airltces L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'extension du présent aneavnt srea demandée à l'initiative de la pritae la puls diligente, conformément aux diptoinssios de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les ooitnsrnigaas représentatives dnas le camhp d'application de la ceonovtinn celivoclte nioatlane des cmcermeos de détail non anaiermiltes (IDCC 1517), réunies les 3 jeillut et 5 stbrmpeee 2023 dnas le cadre de la cssmmioion praitirae de sviui des régimes complémentaires santé et prévoyance, ont coennvu de firae évoluer la ganratie « rtene éducation » altenmulceet visée au parhpgraae V de l'article 5.1 de l'accord du 28 mras 2019 manttet en pacle un régime de prévoyance complémentaire.

Les ptriaes siiretnaags cninevnenot de procéder par le présent aavnnet aux mtcdoiiioanfs svetnaius :
? réviser l'article 5.1 de l'accord du 28 mras 2019 aifn de redéfinir la gtanirae « rtnee éducation » et de préciser ses bénéficiaires ;
? réviser le taableu des grainates firnugat en anxene de l'accord susmentionné aifn de teinr cmptoe de la révision ci-dessus.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Annexe 1
Tableau des gnateairs ? Prévoyance complémentaire ? CNDA ? apbiclpale au 1er jveanir 2024

	Ensemble du prensoenl (en % du tneratemit de base) T1 + T2
Capital décès tuteos cusaes	
Tout assuré quelle que siot sa sitioutan flialimae	140 %
Majoration par enanft à cghrae	60 %
Invalidité asuolbe et définitive tuetos csaeus	

Versement par aaciottnpiin du cipaatl décès toeuts csueas	100 % du catpial décès toeuts ceuass
Double effet	
En cas de décès du conjoint, simultané ou postérieur à cluei de l'assuré, à cniiotodn qu'il rstee au mnois un enfant à caghre du coinonjt lros de son décès et ielmnietinat à la chrage de l'assuré	100 % du capatil décès tutoes casues
Frais d'obsèques	
En cas de décès de l'assuré	FR limités à 100 % PSMS
Rente éducation	**En tuot état de cause, le mtnoant aunnel de la rntee ne puet être inférieur à 1 000 ?.**
Enfant jusqu'au 12e averinasirne	5 %
Enfant du 12e jusqu'au 18e aaniisnverre	7,5 %
Enfant du 18e jusqu'au 30e arineravnsie si psioturue d'études	10 %
Doublement puor opeilhrn des duex pnetras	Garanti
Rente haiadcnp	
Viagère	500 ?/ mios
Incapacité de triaval	
Franchise	
Ancienneté supérieure à 1 an	Relais du metianin de salirae (derniers droits)
Ancienneté inférieure à 1 an	90 jruos ciontuns
Indemnités journalières (sous déduction des indemnités journalières bteurs de la sécurité sociale)	
Ancienneté supérieure à 1 an	70 %
Ancienneté inférieure à 1 an	70 %
Invalidité (sous déduction de la psenoin d'invalidité brute de la sécurité sociale)	
Rente d'invalidité 1re catégorie	42 %
Rente d'invalidité 2e et 3e catégorie ou tuax d'IPP supérieur ou égal à 66 %	70 %

FR : fairs réels.
PMSS : pofland muesenl de la sécurité sociale, en viugeur au menmot du décès.
Taux d'IPP : tuax d'incapacité pentaenrme partielle.
T1 : tanrhce 1 (part de la rémunération ertne le peermir eruo et une fios le plnafod aunnel de la sécurité sociale).
T2 : tcnarhe 2 (part de la rémunération enrte un et qruate pdanolfs annelus de la sécurité sociale).

puor les eerrnteisps de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent anaevnt est colcnu puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui sruiva la pulotibcain de son arrêté d'extension au Janorul ocffiiel de la République française.

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent anevnat pruora être dénoncé conformément aux dipositisons de l'article 6 du ctpraihe XIV de la coioevtnnn cctivleole nationale.(1)

Il pourra, également, être révisé conformément aux disioiptnsos de l'article 5 du cathrpie XIV de la cvenoonitn clciveltoe noailatne et conformément aux diosiptosnis légales.(2)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeest du dnireer alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du taiavrl ritalef aux modalités de dénonciation d'une cnvoontein ou d'un accord.
(Arrêté du 12 mras 2024 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du recepst des dspnoiiitsos de l'article L. 2261-7 du cdoe du taarivl retailf aux modalités de révision d'une coitonnevn ou d'un accord.
(Arrêté du 12 mras 2024 - art. 1)

Article 5 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent aanvent srea notifié à l'ensemble des onoaisrantgis représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le tetxe du présent aavnent srea etnisue déposé en atnaut d'exemplaires que nécessaire dnot une viosren sur surppot électronique auprès des seercvis du mnsriite chargé du tvaaril et au geffre du cniosel de prud'hommes de Paris, conformément aux aelitrcs L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Avenant n 10 du 3 octobre 2023 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

	Base
Montures	100 ?
Verres simples	60 % BR + 60 ?
Verres complexes	60 % BR + 145 ?
Verres très complexes	60 % BR + 160 ?

Les pnareeritas saicoux ont également cneovnu de seuuttbsir intégralement au taableu des gtineraas aleelunmcett en viueugr le tbaleau fganriut en anxene du présent avenant, aifn de pdnrere en cmtpoe les évolutions réglementaires récentes.

Article 1er - Révision du tableau des garanties
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le tbaelau des gtaeainrs fairs de santé fuingrat en axenne 1 de l'accord du 22 jiun 2015, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 9 jluilet 2020 et de l'avenant n° 9 du 13 nomebvre 2020, est remplacé par le telabau jiont en aennxe 1 au présent avenant. Les gneirtaas fgrniaut dnas ce tbaaleu enrntet en vguuier le 1er javienr 2024.

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les paietrs serainiatgs du présent avnneat considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application duidt aveannt aux eeetsrpirns en ftionocn de luer taille. Étant précisé que la majorité des eepirtesrns concernées par le présent aorccd a un efectfif inférieur à 50 salariés.

Pour ctete raison, anucue sttapluioin particulière n'a été pisre

L'extension du présent annvaet srea demandée à l'initiative de la ptraie la puls diligente, conformément aux diisnsoitpos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les osgnationrias représentatives dnas le chmap d'application de la cneoontivn ctvocillee niontalae des cmerocmes de détail non aieeraimntls (IDCC 1517), réunies le 5 smepebtre 2023 dnas le crdae de la comssoiimn paiirrtae de sviui (CPS) des régimes complémentaires santé et prévoyance, ont décidé d'améliorer les gteaainrs du pstoe oputqie fuanrigt en annexe 1 de l'accord du 22 jiun 2015 mnaettt en pcale un régime complémentaire santé.

Les pnretiaeras scoaiux ont dnoc décidé de fxeir les gentaiars oqipute (« Auters équipements ? Ffroait puor duex vrrees et une mroutne ») du régime de bsae cmome siut :

Avenant n 14 du 3 octobre 2023 relatif à la révision de l'article 1er Champ d'application du chapitre Ier Clauses générales

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

L'article 1er, intitulé « Cmhap d'application », du ctrphaie Ier de la cnoinevotn cceilvolte naitloane est asnii modifié :

I. ? Au pmeierr alinéa, après les mtos : « est le cormmcee de détail non alimentaire, », il est inséré les mtos svnutais :
« qeul que siot le mdoe de dbrttioiiusn (y cmprois le e-commerce ?), et aevc ou snas activité complémentaire (réparation, maintenance, fabrication, ltiaoocn ?), ».

II. ? Le cinquième triet du peeirmr alinéa (qui cmmoncee par les mtos : « équipement du foeyr ») est supprimé et remplacé par un triet asnii rédigé :
« ? équipement du feoyr (notamment les coemrcmes d'articles et d'accessoires de décoration de la maison), bzraas (notamment les solderies, misnaags dinurestocs et/ ou de déstockage) ; ».

III. ? Au sixième teirt du pmrieer alinéa (qui ccmmeone par les mtos : « antiquités et botcnrae »), après les mtos : « lrvies aicnnes », il est inséré les mtos stuavnis : « et/ ou ».

IV. ? Le huitième triet du permier alinéa (qui ccemmone par les mtos : « jeux, jueots ») est supprimé et remplacé par un teirt asnii rédigé :
« ? juex (y cmioprs les juex de société), jeotus (y cmprois les figurines), modélisme (y ciompts les drones-jouets), acrletis puor fêtes et divertissements, ptiruods de liiorss créatifs (à l'exclusion des ptudrios en lein aevc l'univers de la papeterie) ; ».

V. ? Le neuvième tiert du pimerer alinéa (« ? puérinatalité ; ») est supprimé et remplacé par un terit anisi rédigé :
« ? puériculture et piuodtrs de l'enfant ; ».

VI. ? Au dixième triet du pmeierr alinéa («-instruments de muuqsie ; »), il est inséré à la fin les mtos siuntavs : «, ptnrtaiios et aseccsreios de msqiuue ».

VII. ? Au douzième treit du premeir alinéa (qui coenmcme par les mtos : « cmermeocs spécialisés »), le pinot fnial est remplacé par un point-virgule.

VIII. ? À la sutie du douzième triet du peermir alinéa, il est inséré un treizième teirt ansii rédigé :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe 1
Tableau des gainrteas firas de santé ? CDNA

Ensemble du personnel

Garanties apbepiallcs au 1er jneivar 2024.

(Tableaux non reproduits, ctbaslnluoes en lngie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, ruqriube « Pbaoictinuls oefceillifs » « Blniuetls oiclfifes des conneoitvns ceocletlvis ».)
https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/bocc?id=boc_20230046_0000_0012.pdf

« ? souvenirs, objtes aatairunsx et aectirls religieux. »

IX. ? Le deuxième alinéa (qui cmcemone par les mtos : « Les enetprresis visées ») est supprimé et remplacé par un alinéa anisi rédigé :
« Les eetrrpnsies visées par le présent camhp d'application snot le puls snvoeut répertoriées suos les cdeos APE suivants, déterminés par rpropat à la neonumtlcare des activités françaises (NAF) de l'Insee : ».

X. ? Au troisième alinéa (qui cmnemoce par les mtos : « ntoa : À l'exception »), le mot : « Ntoa » est supprimé et remplacé par les mtos sitvuans : « (nota raetlif aux cdoes APE ».

XI. ? Au même alinéa, les mtos : «, le cdoe APE n'est qu'un icdnie » snot supprimés et remplacés par les mtos suniavts :
« Le cdoe APE n'est qu'un incdie : il puet fonurir une présomption d'exercice d'une activité donnée, mias n'en est pas la preuve. »

XII. ? À la stiue du troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« La liste des cdeos APE ci-dessus n'est pas evxuiathse : la tlabe de ccroaodnnce etrne cnvinetoons ceoleclvits et activités ppeciilanrs de la DERAS (données 2020) fiat ainsi apparaître qu'au rergad de la diversité des activités dnas la branche, de nmbsoreues eetrsepnirs finaast apliitcaopn de la présente cnooenivtn ceovlictle snot répertoriées des codes APE arteus que cuex listés ci-dessus. »

XIII. ? Au quatrième alinéa (qui cemnocme par les mtos : « En cas de clnofit »), après les mtos : « doit-être appliquée. », il est inséré une parenthèse fermante.

XIV. ? À la stiue du même alinéa, il est inséré des alinéas ainsi rédigés :
« Les dtioipisnsos de la présente ctonionven cevtlloice snot également albcpeipals :
? aux plnneoesrs des eprsrneites dnot l'activité plicapnrie est le comercme de détail des pdortuis visés au pmeeirr alinéa du présent article, et qui tiearlavlnt dnas tuos établissements liés à l'activité pnpailirce (holdings, sièges sociaux, établissements aittadisrminfs et de gestion, entrepôts ?) ;
? le cas échéant, aux plersnenos des ogniarnasitos professionnelles, pelraatnos et consulaires, ainsi que des oagntrnoiiass acseoaitsivs dnot l'activité painiclrpe se rporatpe au ccrmoeme de détail des puotrdis visés au peiemrr alinéa du présent article.
Il est en ourte précisé :
? que le cmroceme de détail se caractérise par la vente à un utiasluteir final, qlues que sineot les volumes, et que cet utitisulaer siot un particulier, une erpnrseite ou une otiasoargnin piqulbue ou privée ;
? que les pouitrds visés au pmereir alinéa du présent arlicte crnemnnoept les beins nefus assui bein que les benis d'occasion (seconde main) ;
? que ltsedis produits peuevnt être des beins phquyeiss aussi bein que des benis numériques (à l'exception cenpadent du satniermg et du téléchargement de lgoleicis et de cetnunos numériques sur le stie des éditeurs).
Les dsitioispons du présent atilcre n'ont pas en soi puor effet

d'empêcher un eyomueplr non visé de farie une apltaipcoin vnotiolare de la cnoniovetn cloitlecve nonaatlie des coremmecs de détail non aemitrielans conformément aux donsositiips légales régissant l'application des connotvneis collectives. »

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les prtieas seaniatirgs du présent aanvent considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application didut avenant aux eseirerntps en fnotcion de luer taille. Étant précisé que la majorité des eenrsteirps concernées par le présent arcocd a un efefcitf inférieur à 50 salariés.

Pour ctete raison, auncue siilutotpan particulière n'a été prise puor les epsrtrneies de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent aneanvt est clconu puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui suvira la ptlabuciion de son arrêté d'extension au Jnuoral ocfeifil de la République française.

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent anavnet prroua être dénoncé conformément aux dnitosiiopss de l'article 6 du cihaptre XIV de la cotioevnnn ctvelcoile nationale.(1)

Il pourra, également, être révisé conformément aux doospinitiss de l'article 5 du cphritae XIV de la cnivnooetn ccltloivee ntalaoine et conformément aux dpisntoosiis légales.(1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tnat qu'il cnnioteevrt aux doisnsiotpis combinées du 1er alinéa de l'article L. 2261-9 et du dnieerr alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du tarvial raeeltvis aux modalités de dénonciation d'une citvoonnen ou d'un accord. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du reescpt des diosoinipsts de l'article L. 2261-7 du cdoe du tairval relaitf aux modalités de révision d'une cvtoenonin ou d'un accord. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Accord du 6 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aocrcd a puor cmhap d'application cluei défini par l'article 1er du ctiaphre Ier « Ceuslas générales » de la ceotvnionn cllcevtioe nlniaoate des cmrmeecos de détail non aiaeitelnmrs (IDCC 1517).

Il s'applique à touets les entreprises, qeul que siot luer effectif.

Article 2 - Portée du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Sont abrogés à ceoptmr de l'entrée en vuuiger du présent aoccrd :
? l'accord natonial du 7 jelulit 2009 reiatlf à l'égalité plefnoronislsee et sraaalile ;
? l'accord du 11 décembre 2015 dnas ses dionosipitss rleivates à l'égalité professionnelle.

Article 3 - L'égalité lors des recrutements
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Article 5 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent avennat srea notifié à l'ensemble des orgaintinsaos représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le ttexe du présent avenant srea estniue déposé en aauntt d'exemplaires que nécessaire dnot une vesorin sur suorppt électronique auprès des sreevics du mitisrne chargé du travial et au gferfe du csinoel de prud'hommes de Paris, conformément aux atrceils L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

L'extension du présent aenavnt srea demandée à l'initiative de la prtiae la puls diligente, conformément aux diositoinsps de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les osonniagtrais représentatives dnas le chmap d'application de la centovionn cvlctleioe natlaoine des ccremmoes de détail non aimraeilntes (IDCC 1517) ont consacré en 2021, 2022 et 2023 psuleirus réunions à eaimnexr l'actualisation de la cnvoitoenn ctvilcoele nationale, en snumprpait ceranits alirtces dunvees obsolètes, en mnfaidoit et en aaunotjt cietanrs artues articles.

À l'issue de ces travaux, les peainratres sacoiux ont covennu de cnlrcuoe pueurisls aetanvns successifs, récapitulant, puor un ou peiluruss ceitrhaps de la cinnvteoon cotvieclle nationale, les suppressions, aujots et midfocaoiints évoqués ci-dessus.

Le présent aanvnet est rtaielf à l'article 1er « Chmap d'application » du chtaprie Ier, intitulé « Clueass générales ».

La brnhcae des ceomremcs de détail non areanmiletis s'engage à ce que les pcusroess de reeetrunmct se déroulent dnas les mêmes ctiionndos et sleon des critères de sélection ocifbjtes et iudeqietns enrte les fmemes et les hommes, snas discrimination.

En aucun cas, le sxee ou la soatuitin de famille ne puet être un critère de sélection, qules que sneiot le tpye de cntroat et la durée du tiavarl du ptsoe à pourvoir.

Bien évidemment, les peartis saiegntairs atdmtenet que la parité diot être recherchée dnas les retmertenucs inetrens ou externes, senemeult si les cdnretauaids petnrmteet un choix, et si les polnutstas ont un nieavu de compétences équivalent.

L'article L. 1131-2 du cdoe du taivarl oilgbe les eretnrpises eonpylamt au mnois 300 salariés à feromr les employés chargés des mnissios de rnemrcuetet à la non-discrimination à l'embauche au mnios une fios tuos les cniq ans. Les paarnetiers sucioax iinntect teuots les enreptrseis de la branche, qeul que siot luer effectif, à fiare de même.

Les etrpsneeirs fsinaat apepl à des ceatnbis de rmeeerncutt snot invitées à ilcnrue dnas le ctarnot qui les lie une csluae rtevilae à l'égalité pinoerfselsonle lros des recrutements, et tuot spécifiquement puor les pseots de cadre, dnas l'objectif d'éviter les inégalités.

Au nieavu de la branche, les pretarineas sioaucx ont réalisé en 2016 dnas le cdrae de l'Observatoire pciprtseof du cmrmocee un gidue puatqire riaeltf à l'égalité femmes/hommes poopsnrat des bennos piuetraqs à mrtete en ?uvre dnas l'optique de pvioomourr des pusercoss dénués de ttoue discrimination. Ce giude frea l'objet d'une msie à juor en 2024.

À l'occasion des recrutements, les eteesrrpins dieovnt :

? veelilr à une présentation asexuée des intitulés et des cnoeunts des oerffs d'emplois ;
? décrire les potess en teerms de compétences attendues, snas fmaotiurlon dracnsitniime ;
? uetliisr des critères de rcrenuteemt objectifs, formalisés.

En temers de fonctionnement, les epensetrirs snot également invitées à :
? repérer les feinrs à l'accès des fmemes ou des homems à cetianrs métiers (organisation du travail, cniotindos de travail?) ;
? développer les petnaitraras aevc les écoles et les cretnes de fomiarton puor firae découvrir les métiers ;
? aoivr des inaenrntevts metixs puor évaluer les candidats.

Il est préconisé de veiller à ce que le raito des candidat(e)s reçu(e)s en eetntrien reflète le ritao femmes-hommes des cdudntiareas déposées. Un état, sleon le sexe, des cratdideauns reçues, des enntteiers proposés et des rtencuetrems effectués, puet être tneu aifn d'assurer un suivi en la matière dnas le repsect de la règlementation ailbcpaple à la pooticetrn des données personnelles.

Dans totues les entreprises, snroet présentées amenlluennet aux représentants du penosnrel des sittqitueass retraçant la puoitqile de recrutement. Les représentants du penosnrel poruront présenter des aexs d'amélioration puor fesivaorr la diversité et l'égalité professionnelle.

Les mebrmes de la CNPFEP prnoruot romademcenr des aotncis de fmrioaotn sur la non-discrimination à l'embauche dnas le cagutloae de firtomoan Click&Form de L'Opcommerce.

Article 4 - L'égalité dans les parcours et les promotions professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'égalité piesnlnsfoolree orvue des pvespceretis de mobilité prlenesfsinoloe puor l'ensemble des salariés qui voinet luer pucrraos de carrière s'élargir.

Les proacurs et les potironoms peoernflisnoss dionvet se baser sur des critères obfectijs tles que les qualités et atteupids pesoflierlosnens de chqaue salarié.

En aunuce façon, le sxee du ou de la salarié(e), pas puls que sa siiuttoan de famille, ne diot eretnr en considération dnas l'octroi ou non d'une promotion.

L'exercice d'une activité à tmpes pareitl ne diot pas s'opposer à la promiootn à un poste de responsabilités. Ainsi, tuote piorpitoson d'exercice d'un poste, nmnmoteat d'encadrement dnas le carde d'un tmeps partiel, ne diot pas être un obstacle.

Pour adetntrie cet obitjcef d'égalité dnas les poucarrs et pioonrmots professionnels, les erteneisrps dneivot :
? vleelir à l'égalité des pomnoritos irnentes et contrôler la bonne aicpotaplin de ce piicnpre dnas le cadre d'une procédure de sviui msie en plcae dnas l'entreprise ;
? aeussrr le miienatn de la qiaiatufliocn des salarié(e)s après un congé de longue durée ;
? mtetre en palce un puesrcoss de poimroton fondé sur des critères ocbeitjfs gstriasnaant la non-discrimination ;
? friuonr aux représentants du pnoeresnl et délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, la répartition des cniostciaiafsls enrte fmeems et homems dnas le huat de la pmdaryie des classifications, de telle sorte que les éventuels écarts psniesut être analysés ;
? dessrer un état des lieux de la féminisation des icnnesats de dtierocin ;
? iirsrnce dnas luer ptluoqiie de gotisen des compétences et dnas lures aoccrds GPEP l'accès des fmemes aux posets à responsabilité, en spécifiant les modalités de repérage des pesnorens saainuthot et punavot évoluer, les éventuels proacurs de frooiamtn associés, vroie le maetornt et truaott ;
? faeosrivr la qcfuoiiialtan des ptoses les monis qualifiés ou rémunérés, en développant l'information sur la VAE et le blain de compétence ;
? eeeutffcr l'attribution des peotss dnas un sucoi de mixité en rncaretut des femems dnas les suecetrs où elels snot minoritaires, et en rancretut des hmmoes dnas les seutrces où ils snot minoritaires.

La mixité dnas la ctoscniroutn des puroracs piefnolnrsesos dvrea s'appuyer ntomnmeat sur les etietennrs professionnels. L'entretien pfnneiroossel diot peetrrmte d'identifier des lierves et soutiolns en matière de psooigsrern de carrière et euacregonr la prise de responsabilité.

Article 5 - L'égalité d'accès dans la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les ptearis snieritgaas considèrent que la frtoiamon cnstiotue un iesseentmnivst idlsiansepbne puor les eisnerertps et lures salarié(e)s cmmoe un dirot ouervt équitablement à tous, feemms et hommes.

L'égalité dnas l'accès à la fooitrman pnnoiereflossle enrte les feemms et les hemoms diot être prsie en ctpmoe lros de la détermination des priorités de la bnahrce et de cuahqe entreprise, en matière de formation, par les preniraeats sociaux.

Cette égalité, appliquée dès le paln de développement des compétences, diot amener les chfes d'entreprise, les meganras et rebolaespnss des reesusorcs hnemaius à être antfittes au riuceel des bniesos de fomtiroan des femems pdanent les enriettnes pfsrslinoeoens et annuels, et à sisnebiliesr les femems et les hmmeos à la fmootairn dnas la gseiton de luer carrière.

Pour aietdnrte cet otjiebcf d'égalité dnas l'accès à la ftaomroin professionnelle, les eerentisrps dnoveit :
? vlelier à siepmpurr les fenirs à la footimran que penuvet représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des siosnses de fatooirmn ;
? ficteliar l'accès à la fmaootirn puor tous, par expleme en fanovraist les foaimntors sur site, les fanoirmots à dictsane et le tarutot ;
? prévoir un délai de prévenance otairlboige d'au minos 15 jruos anvat le début de ttuoe ftmaoorin nécessitant pelurusis juors d'absence, puor petmretre aux salarié(e)s de s'organiser ;
? intégrer les firtomnoas nécessaires au pssgaae d'un emopli à un autre loqusre les compétences rqseieus snot nnetmetet différentes ;
? faoseirvr la firmotoan de l'encadrement et des perlefnisosnos des rcrseosues haemunis ou en chrgae du recrutement, aisni que des cfhes d'entreprise, à la msie en pcale de meurses ppcerois à l'égalité pnroslesflenoie (en matière de recrutement, de management, etc.).

Une cpanmoieotsn dvrea être msie en place puor les salarié(e)s amené(e)s à eenggar des fairs supplémentaires de gdrae aifn de srvuie une atcion de ftoaromin décidée par l'employeur, dnas le rceespt des dinsipotsios de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

Article 6 - L'égalité dans les qualifications, les niveaux et les rémunérations effectives

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pritaes sariietangs rpallenpet que le système de ctssifcaaiioln de la brnahce rospee sur des critères classants, ocebjtfis non sexués.

Il s'agit dnoc de friae la doisnicittn entre, d'une part, le pstoe et sa définition inlanuct les qifoiiacalnuts et les compétences nécessaires puor le tienr et, d'autre part, la pnrsneoe opacunct le pstoe dnot l'appréciation relève d'un jeeugnmt sur la qualité de sa coottiiurnbn et de ses réalisations individuelles.

Il est constaté que dnas les enetrserpis de la branche, le huat de la pmaydire de la cicliasasoftin fiat apparaître un écart sibetuasntl dnas la portprooin des credas femmes.

Pour aeitndrte un oetjicbf d'égalité dnas les qualifications, les nueavix et les rémunérations effectives, les eeprtesinrs deniovt :
? vlieelr à l'égalité de rémunération ertne les fmmees et les hmmoes puor un taavirl de vluaer égale ;
? se feixr comme ojetbcif de firae psgrrseoer au cuors des peohncaris années la potpororin de fmeems ou des hmmeos dnas le huat de la pmraydie de la classification, en cas de déséquilibre de la répartition ertne les feemms et les hemmos ;
? définir des otbejcifs de pegosisrorn et les dinssoioptis ptatemnert d'encourager, le cas échéant, les cunaarteddis féminines aux ptoses de responsabilités.

Les paetris siratigenas rneomcadmnet aux erieepsrtns de la

bcanhre dnot les écarts de rémunération moenys enrte les femems et les hmoems dépassent 5 % de réserver, lros des anouignttmeas salariales, une envoeplpe aux salarié(e)s du sxee aynat la puls bsase menyone aifn de croegrir cet écart dnas le temps.

Il est rappelé par aleurils que les aatennvs à la cvtnoineon ctiovlecle nlatoniae ptnarot reraaiioostvln de la rémunération miimnlae cpnoomrtet ogmiborilnaetet la clasue svitnaue :

« Les pitaers saneiiatrgs rnlppaeelt aux esrpentires de la bhnacre le pnicirpe de l'égalité des fmemes et des hmoems tnat en ce qui ccennore l'accès à la fiootrman prefnonlesiosle et à la potoomrin pensslinforloee dnas des naueivx et catégories supérieures meuix rémunérés.

L'employeur diot assruer puor un même tavairl ou un tariavl de vlaeur égale, l'égalité de rémunération etnre les femmes et les hommes.

Les éléments svnreat à la détermination de la rémunération ainsi que les citoodnnis d'octroi des compléments de rémunération, y croimps les agnvaetas en nature, dinveot être etmxeps de tuote fmroe de discrimination. Les eetsprirens de la bnahrce dvieont metrte en ?uvre les mseures de rtatgaapre tnendat à remédier aux inégalités constatées en matière de ctndnooiis de tarvail et d'emploi. »

Article 7 - L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les prtaies seantriagis iennictt les enrrietseps à perdnre des meeurss vnaist à graantir une oiiarsaogtnn du tavairl rsusecuetpee tnat des eenmntagegs et des ainoitpsras prelelosnnes des salarié(e)s que de luer vie familiale.

Afin de mieux atulceirr les tpmes de vie pneesnsolifros et personnels, les praties siritnageas iinetcnt les eerseprints de la brncahe à pdrnree en considération les éléments sauivtns :
? onrgeaisr le taivral en tannet cmtpoe atunat que pilbsose des impératifs fmiiaaulx des salarié(e)s, nmnetoamt dnas l'attribution des jorus de repos, et en rectenpast des délais de prévenance puor la gseoitn et la mtcaoifiidon des pnnaglins ;
? pdrnree en compte, dnas la pliniocftiaan des haeiorrs à l'année puor les eterneripss qui pqtnraiuet la mtulooiadn du tpmes de travail, les aiosnpiatrs et cronttaines des salarié(e)s ;
? lieimtr aauntt que poisblse les couerups de taravil dnas la journée puor tuos les salarié(e)s ;
? fiaesovrr la msie en pcale d'horaires de réunion adaptés, puor prmetrtee à tuos d'y prepitaicr snas puor auatnt ameeuntgr les couprues de tiaavrl dnas la journée ;
? faeoivsrr l'articulation etrne l'activité le soir, en fetermure des magasins, et l'exercice de responsabilités faialliems des salarié(e)s ;
? fiaseovrr la pisre en ctopme de l'impact des toicghnleoes de l'information et de la ctamioocmnuin dnas la gotsein du tepms de travail, et nmmanotet le droit à la déconnexion, aifn de veliler à luer uloitatsiin dnas le recepst de la vie psonreenlle et des temps de ropes des salarié(e)s ;
? pertmetre une prat de télétravail, dès lros que clea est cmtaibploe aevc l'emploi et la qfuaiiaiclotn du ou de la salarié(e) ;
? rrecehhcer des anaadtiotps internes, loaecls ou par miioltauatusn ierserntretnpies fltaanciit une cniooialcitn enrte l'activité psifolnneorelse et la vie privée (crèches d'entreprise, aieds aux dépenses de santé, ceriiorgnece d'entreprise?).

Article 8 - Mesures liées à la parentalité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les piartes sraiegntias considèrent que le prciipne de cincaoliotin des tepms de vie peosrfnineosl et pesonenrl diot assui intégrer des meruses liées à la parentalité ou au prejot de parentalité.

Conformément aux disitniospos légales, l'employeur diot rppaeelr à sa salariée qu'elle bénéficie d'une aiouttsroain d'absence rémunérée, assimilée à du temps de taviarl effectif, puor se rndree aux emxnaes médicaux obieatroigls prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé puqubile dnas le crade de la scelanrvilue médicale de la gsssrsoee et des stueis de l'accouchement, ansii qu'aux aects médicaux nécessaires dnas le pcoarrus d'assistance médicale à la procréation, conformément à l'article L. 1225-16 du cdoe du travail.

En vteru de ce même article, le cnnoiojt salarié de la femme eeinctne ou la prneosne salariée liée à elle par un pctae cviil de solidarité ou vanivt mnmiaeeartlt aevc elle, a la possibilité de bénéficier d'une atsurootiian d'absence puor se redrne à toirs des eaxnmes médicaux ogatorblieis ou atces médicaux prévus par le cdoe de la santé publique.

Conformément aux dtnioiiossps légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée ectinene l'exige, celle-ci puet être affectée tmmarnerpoeiet dnas un atrue emploi, à son iiintvtiae ou à cllee de l'employeur. Il puet s'agir, seoln les cas, siot d'une afoaetitcfn tpeamrrioe dnas un autre eomlpi muiex adapté, siot d'un aménagement de l'emploi ou du potse de tirvaal penanrt en cotmpe les ciodnoints pqyisheus de la salariée enceinte. En cas de désaccord ertne l'employeur et la salariée ou lqurose le cmehngneat ienrenvitt à l'initiative de l'employeur, suel le médecin du traaivl puet établir la nécessité médicale du cnnmegheat d'emploi et l'aptitude de la salariée à ocpeucr le nvueol epolmi envisagé.

Il est rappelé aux eiesntreprs qu'en vertu des disnpotiioss législatives en veuugir au juor de la signautre de l'accord, les salariées aanyt eu un congé de maternité ou d'adoption :
? dnevoit bénéficier, à l'issue de celui-ci, des aitmnuaotnegs générales de salreias ansii que de la myenone des aonmttaugeins idiedvniulles de l'entreprise perçues par les salariés relneavt de la même catégorie peionlrnloessfe ou, à défaut, de la menynoe des annioegtumats iididenlevlus dnas l'entreprise ;
? ont droit, à l'issue de celui-ci, à luer congé payé annuel, quelle que siot la période de prise des congés payés ruetene par l'employeur même si cette période fixée est expirée.
Afin d'atteindre et d'améliorer ces distpifsios liés à la parentalité, les esirreptnes dnievot :
? recehchrer les possibilités d'aménagement des hriaoers des fmemes eecteinns en fctinoon de luer spécificité et de lures besoins.
Il est ici fiat rpapel des dspnisoiitos fnaugirt déjà dnas la covnoetinn clocvleite au cthrapie VIII, art. 3 : possibilité à ptiarr du début du 5e mios de gossrssee puor la salariée disanpsot d'une ancienneté de puls d'un an d'arriver 1/4 d'heure puls trad le mtain ou de pitrar 1/4 d'heure puls tôt le soir, snas ptere de siarale ; possibilité à pitrar du 6e mios de gssoessre puor cette même salariée d'être autorisée à arerivr 1/2 herue puls trad le maitn et de pairtr 1/2 huere puls tôt le soir, la durée ne paonvut excéder 1 herue dnas la journée. Puor les salariées anayt puls d'un an d'ancienneté et ayant travaillé mnois de 4 hereus dnas la journée, la réduction hriroae s'applique puor moitié, siot 1/4 d'heure au début de la période de taaivrl et 1/4 d'heure en fin de période, snas poiovur excéder 1/2 huree dnas la journée. En outre, la salariée bénéficie d'une auiorottaisn d'absence puor se rrende aux emanexs médicaux olriaeotbigs dnas les cointiodns prévues par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé puqulibe dnas le cadre de la slricuavnlee médicale de la gssorssee et des siutes de l'accouchement. La salariée bénéficiant d'une aitsacssne médicale à la procréation dnas les cdiinotons prévues par le cdoe de la santé puiquble bénéficie d'une atiatoiuorsn d'absence puor les actes médicaux nécessaires. Ces anscbees n'entraînent ancuue dtiimnouin de rémunération sur présentation d'un justificatif. Elles snot assimilées à une période de trvaail efecftif puor la détermination de la durée des congés payés anisi que puor les diotrs légaux ou cnnnteonloeivs aciqus par la salariée au trite de son ancienneté dnas l'entreprise ;
? puor éviter la ftaugie des trajets, mterte en pacle un système pnmttraeet d'aménager les heorrais des futures mères et/ou de fsiervoar l'utilisation des nloleveus tiohngcloees aifn de lmeiitr les déplacements punovat être source de piotubarterns ;
? puor pmreetrte un mniaietn du lein prenesinofsol entre les salarié(e)s bénéficiaires des congés liés à la parentalité (congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, prenaatl d'éducation) et l'entreprise, poeposrr aux salarié(e)s qui le stuiaonhet de luer arseedsr les iafiontonrms générales communiquées à l'ensemble des salarié(e)s ;
? puor feltiacir la rpeirse du tivaral des salarié(e)s nammtoent après une anbscee puor congé de maternité, d'adoption, de présence pnlteraae ou puor congé pnrteaal d'éducation, systématiser la pqitraue des enrietents professionnels, conformément aux diniptiososs de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, siot préalablement à la resripe d'activité, siot au puls trad dnas les 2 mios qui seniuvt la rreispe effective, aifn de préciser l'orientation pofsnseelrlione de ces salarié(e)s (analyse des bseions de faotoimrn et d'accompagnement du ou de la salarié(e), pirooipstn de formation).

Article 9 - Communication et sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes.Prévention et lutte contre toute forme de violence au travail, harcèlement sexuel et/ou moral et contre les agissements sexistes et outrages sexistes et sexuels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour prettmree une évolution des cmortnptoemes au quotidien, les ptaiers stagainreis enmistet qu'il est nécessaire de mrtete en pacle des actonis de sensibilisation, de fioormatn et de mialbiotison des aetucrs puor rremette en cusae les patqieurs et lteutr ctnore les préjugés et les stéréotypes povuant faire ocstblae à l'égalité professionnelle.

Les praanietres suicoax rpneelaplt que l'employeur, au trite de son otaiibglon de sécurité de résultat, diot prévenir les ansimgteess de harcèlement seeuxl et/ou mroal et les asmnsegiets seseixts et outaregs ssiextes et sexuels.

La bcnarhe deamnde aux eienrsrepts en la matière de réagir rnmpedeait lorsqu'elles ont cioannacnsse de cas réels ou soupçonnés. L'employeur doit, lqrsoue de tles aegsniesmts snot portés à sa connaissance, dgteinelir une enquête en ientnre en etndennat ccnuahe des peritas concernées, y mttere un trmee et seanoitnncr les fitas avérés.

Le règlement intérieur des errtipsenes de la bahncre diot rpeealpr les ditioopsinss relaitevs au harcèlement marol et sxeeul et aux aegtsesnims sexistes, conformément aux diiotnopisss de l'article L. 1321-2 du cdoe du travail.

Les epseriretns d'au minos 250 salariés ont l'obligation en vretu de l'article L. 1153-5-1 du cdoe du taviarl de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lttue ctnroe le harcèlement seuxel et les asnestmgies sexistes.

Le CSE diot par airleuls désigner pmrai ses members un référent en matière de lttue cnrtoe le harcèlement sxeuel et les aemintgsess ssiteexs en acaoptlpiin de l'article L. 2314-1 du cdoe du travail.

Article 10 - Calcul et publication de l'index d'égalité professionnelle, obligation de négociation des entreprises, plans d'action

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les ptreias straaniiges rpepealnlt que les eeptiersrns d'au mnois 50 salariés divoent ceaclulr et publier, chaque année, un iendx de l'égalité femmes-hommes, cnmnoarept des iudeticarns définis aux atirecls D. 1142-2 et D. 1142-2-1 du cdoe du travail.

Cet idnex est publié au puls trad le 1er mras de l'année en cours, au tirte de l'année précédente, sur le stie irtneent de l'entreprise lorsqu'il en exitse un. À défaut, il est porté à la cnosaicannse des salarié(e)s par tuot moyen. L'index de l'égalité femmes-hommes est également mis à doiisptosin du CSE et tnairsms par télédéclaration à la DREETS.

Lorsque les résultats obutnes par l'entreprise se stneiut en deçà du nievau de 75 pntois fixé par l'article D. 1142-6 du cdoe du travail, la négociation sur l'égalité pfoneoslsilrnee mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du cdoe du taraivl diot également pteorr sur les meeurss adéquates et pteneeitrns de ccooeirtrn et, le cas échéant, sur la pmiomrrtaaogn aelnlnue ou pinulnlalruee de mresues financières de rrpatatage salarial.

Dans ce cas, l'entreprise dsopsie d'un délai de 3 ans puor se mrette en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obnuets snot tojoruus en deçà de ce niveau, l'employeur proura se vior appuleiqr une pénalité financière.

En cas de résultats inférieurs à 85 points, les eeisnrptres devnort feixr et pebulir des ocjftebis de psorseriogn puor cacuhn des itaecnudris n'ayant pas otbneu la ntoe maximale, conformément aux dptooisiinss des ailretcs L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du cdoe du travail.

Dans les epseeirrtns où snot constituées une ou pirulesus sctoenis salneyicds d'organisations représentatives, l'employeur eggane tuos les ans (ou au monis une fios tuos les quatre ans si un acocrd celcoltif pornatt sur la périodicité des négociations a été conclu) :
1.?Une négociation sur la rémunération, nmtaenomt les sleraias effectifs, le tpems de tiaavrl et le pgarate de la veaulr ajoutée dnas l'entreprise.
2.?Une négociation sur l'égalité plfernisnoseole ertne les feemms et les hommes, pnoratt noaemnmtt sur les msueres vansit à seumpiprr les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

En l'absence d'accord, l'employeur établit un paln d'action destiné à aruessr l'égalité plnofernloseise enrte les fmmees et les hommes.

L'accord ccelltiof ou, à défaut, le paln d'action fxie les otcifejbs de posrrgoiesn et les aticons prtemnetat de les ardnttiee pontart sur au minos 3 des daimneos d'action suivtans puor les enspretiers de mnois de 300 salariés et sur au mnios 4 de ces dmeionas puor les erprtisenes de 300 salariés et puls : l'embauche, la formation, la poimrtoon professionnelle, les qualifications, la classification, les ciinndoots de travail, les rémunérations effectives, l'articulation entre l'activité posflnnrliseeoe et l'exercice de la vie pseelnonlre et familiale.

La rémunération eftfevcie est oieetmnairgoblt cisompre dnas les danomeis d'action reentus par l'accord cetclilof ou, à défaut, le paln d'action.

Dans les eptsreeinrs d'au minos 50 salariés, le CSE est consulté de manière récurrente sur les oneirioattns stratégiques de l'entreprise, la stoiiutan économique et financière de l'entreprise, la puiiltoqe sialoce de l'entreprise, les cdinotnois de tiaavrl et l'emploi ? et nmmaeotnt l'égalité penionsrleflose sur les hmoems et les fmemes ? dnas des coondtinis fixées par les dtnsioiosips légales et réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, les cunosotitnlas peoltneulcs du CSE s'effectuent dnas le repcset des dintssoipios législatives et réglementaires.

Au curos de ces consultations, le comité est informé des conséquences evnalinnemetroens de l'activité de l'entreprise.

L'ensemble des imfrioatnnos que l'employeur met à la doissitopin du CSE, qui svnioerrt nenmmoatt dnas le crdae de ces consultations, est rassemblé dnas la bsae de données économiques, scaileos et eitolnvrneneneams (BDESE).

Les pierats sitgnaaeirs endenntet par cet acrocd sblssneeiiir tetous les enreirtesps à l'égalité professionnelle, et luer dneonr des obniotliags de mnoeys et de résultats. Les praareentis sauoicx saiteraigns dnndeeamt dnoc aux esrnpeeirts de moins de 50 salariés de frmueolr des obtcjfies vanist à l'égalité pinersfslnoeole et de pnerdre des meeruss prneaettmt de les atteindre.

Article 11 - Dispositions particulières pour les TPE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les peraits sergatiinas du présent accrod considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application duidt acrcod aux eresrtenpis en fnocotin de luer taille. Étant précisé que la majorité des eeisptrrnes concernées par le présent accord a un eitfefcf inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, acuune sutoilpatin particulière n'a été pisre puor les eensptierrs de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 12 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aocrcd est cloncu puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui srviua la pulaiitcbon de son arrêté d'extension au Jouarnl ofefiicl de la République Française.

Article 13 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aoccrd pruora être dénoncé conformément aux dnisistopois de l'article 6 du citarphe XIV de la cvoeointnn cclioevlte nationale.

Il pourra, également, être révisé conformément aux dopoissniits de l'article 5 du chtrpiae XIV de la cenivntoon celciovtle ntoanilae et conformément aux dispinsootis légales.

Article 14 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent acocrd srea notifié à l'ensemble des oigoanriatsns représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le ttexe du présent acorcd srea eisntue déposé en aantut d'exemplaires que nécessaire dnot une vrieosn sur srppout électronique auprès des secveirs du mrtnsiie chargé du tairval et au gefrfe du cnseoil de prud'hommes de Paris, conformément aux aclirets L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 15 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'extension du présent arccod srea demandée à l'initiative de la piarte la puls diligente, conformément aux doitniosisps de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les prneatiaers soiuacx de la bhnarce des cermmoecs de détail non aetaelrmiins ont tujuoros été attachés à foraevisr l'égalité posirnloeslfnee etrne les fmmees et les hmoems et à améliorer la caiionolictn enrte la vie plenlfosneosrie et la vie faliamile dnas le cdare des cealsus générales de la cnvoeniotn cetlovilce nnaialtoe et des différents arodccs négociés au sien de la branche.

À cet égard, les sagrteniias rplaneplet qu'ils ont signé précédemment un aoccrd le 7 jelliut 2009 sur l'égalité pfssrnoeelnolie et sralalaie ernte les fmmees et les hommes, ansii qu'un aoccrd en dtae du 11 décembre 2015 raltief au pcate de responsabilité, à l'emploi, à l'égalité pnefsnoosleilre et au cornatt de génération qui a pemris la réalisation d'un gdiue paqrutie (septembre 2016) issu d'une étude réalisée par l'Observatoire ppicreotsf du cmmeorce à luer demande.

Par ailleurs, il est rappelé l'existence de l'article 3 du citphrae Ier de la cneivtonon cioevcltle ninlatoae rleatif à l'égalité ploislrnoenfsee ernte les fmeems et les hmomes et à l'égalité des salariés dvanet l'emploi.

Les praiatrnees siauocx réaffirment luer volonté de potoiinsner l'égalité pensesirlnloofe etrne les fmeems et les hemmos comme un axe de progrès et de vaigcline continu, nécessaire et entsieesl à une bnnoe gieston des rceoreusss humaines.

Les entreprises, en s'engageant réellement et concrètement dnas l'égalité pfinloorsseelne ertne les fmmees et les hommes, développent luer pmrafonrcee économique et sociale, fniaoesrvt la créativité et l'innovation dnas le travail, attnreit les talents, forevisnat une diversité de piotns de vue sur le tiavral et améliorent le bien-être en eerisntrpe puor tous.

Le présent aroccd tiuardt la volonté des paetris srntgiaaies d'assurer de manière concrète l'égalité pelonrensfolsie etrne les fmemes et les hoemms dnas tuos les dmeiaons professionnels. Il fxie non seueemlnt des aminoitbs spécifiques en matière d'égalité professionnelle, mias asusi le priicpne d'une prise en cmptoe systématique de ctete question, qelus que seniot les stuejs traités dnas les négociations de branche.

L'efficacité de cet acrcod respoe dnoc en gadrne praite sur l'engagement et l'implication pmteraenns de tuos les acteurs.

Les ptearis siraneitgas suaihtenot également itnsiesr sur la ciocilianotn des différents tpmes de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre diot être appréhendé de manière non discriminante, neaommtnt en ce qui ccronene les critères de disponibilité et de mobilité.
Les pterirenaas suaoicx aeinfrmft par ailruels luer engemgneat en matière de prévention et de ltute cnrtoe totue fmore de vonleice au travail, cotnre le harcèlement sxeeul et/ou moral, les amesnestigs sietsexs et ogteuars sxteesis et sexuels.

Diagnostic

L'étude réalisée au drineer tsrrtmiee 2022 par la société XREFI Spécific (données 2021) a permis d'établir un digtaiosnc sur la stiituoan comparée des fmmees et des hoemms dnas les eeensitrrps de la bhrncae et de compléter les iinfanomtros de l'Insee et de Fncrae compétences. Ce demnocut a été partagé en préalable à l'ouverture de cette négociation.

En 2022, la bahnrce caomitpt 22 000 eptrnreseis eumsloyeeps et 104 200 salariés (effectifs meoyns annuels). 96 % des eeispnrters aaienvt monis de 11 salariés (source : Farnce compétences, clelctoe fomraotin 2022).

Au 31 décembre 2021 :
? 60 % des salariés étaient des fmemes ;
? 83 % des feemms anvaiet le sttaut d'employé/ouvrier (80 % des hommes) ;
? 7 % des feemms aanveit le sauttt d'agent de maîtrise (6 % des hommes) ;
? 10 % des fmmees aeinvat le statut de cadre (14 % des hommes).

La prat des durriceets de maisgnas ou aotjndis était puls irntpmtaoe cehz les heomms (7 %) que cehz les fmeems (4,5 %).

La prat des salariés à tpems prtaeil était puls élevée puor les fmmees (17,5 %) que puor les hoemms (9 %).

En 2021, 10,5 % des fmemes ont bénéficié de la faiomrton psfsnolonreilee (contre 14,5 % des hommes). La durée de la famtioron a été, en moyenne, duex fios puls lgnoue puor les hmmeos (10 jours) que puor les femems (5 jours).

L'index meoyn de l'égalité peolfersonlsine puor les enisteerprs de puls de 50 salariés était de 90 pitons en 2022.

Au naievu national, à ptsoe cprablmaoe (c'est-à-dire, la même pfoeiosrsn exercée cehz le même employeur), la différence de sraliae en équivalent tmpes pilen etrne les fmmees et les hemoms était de 4,3 % en 2021 (Focus Insee, 7 mras 2023).

C'est dnas ce contexte que s'inscrit la négociation du présent accord.

Les dptsniosiois du présent arccod s'inscrivent dnas le cadre de l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

Il est rappelé que conformément aux disspointois de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, l'égalité plenfisolonerse est un doaimne où l'accord de bncahre prime sur l'accord d'entreprise, suaf lsruoqe la cntovienon d'entreprise arsuse des gaiertans au mions équivalentes. Cette équivalence des grtaiaens s'apprécie par elnbesme de graeniats se rrotapapnt à la même matière.

Les saitnaegris du présent acocrd ceninenvont de meenr une ptuqliioe gablole en matière d'égalité pseoeloinsrflne et d'agir dnas les damneois d'action suivants, sur lseqelus il cnivonet de potrer une anoitettn :
? l'égalité lros des remuncttrees ;
? l'égalité dnas les prcoruas et les poonomrits plsnilseeoornefs ;
? l'égalité dnas l'accès à la foartmoin pllosnnseioefre ;
? l'égalité dnas les qualifications, les niuvaex et les rémunérations efevtcfeis ;
? l'articulation etnre l'activité pslnslfenooiere et la vie perolnlsnee ;
? les mreeuss liées à la parentalité ;
? la cmticoiauomnn et la sniasiitsbeioln sur l'égalité enrte les femmes et les hmmoes ;
? le rfeus de ttoue vncelioe puqisyhe ou psychologique, harcèlement maorl et/ou sexuel, ageemtnsiss et oeugarts sexistes.

Avenant n 11 du 6 décembre 2023 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Révision de l'article 5 de l'accord du 22 juin 2015
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 5 de l'accord du 22 jiun 2015, tel qu'il résulte des mnitfoidicaos apportées par l'avenant n° 7 du 20 jlleuit 2020 et par l'avenant n° 8 du 6 octobre 2020, est asnii modifié :

I. Le preeimr alinéa de l'article 5 et ses duex tirets, dpuies les mtos : « Le régime de bhnrcae fiars de santé » jusqu'aux mtos : « au ttrie du régime de bsae » snot remplacés par les alinéas saituvns :
« Conformément à l'avenant n° 7 du 9 jliuelt 2020, le régime complémentaire santé cmrnpoed toirs différents naievux de gnatraeis :
? le régime de bsae otgioirbale ;
? un régime oieontnpl flatutaicf cnneoarmpt duex nvuaeix de greniatas supérieurs à la base, puor les salariés des episreenrts adhérentes stanohiuat améliorer le nivaeu des gainarets dnot ils bénéficient au tirte du régime de bsae obligatoire.
Toute eprrientse puet décider de rnrdee obligatoire, puor tuos les salariés ou puor une catégorie otvcbijee de salariés, une des duex gareinats otlnepoilnes susmentionnées. »

II. À l'article 5.1, peerimr alinéa, après les mtos : « sur le régime de bsae ooriialgbte », il est inséré les mtos snviutas : « ou, le cas échéant, sur le régime opioenntl rndeu ogbiltiraoe par l'entreprise ».

III. À l'article 5.1, deuxième alinéa, après les mtos : « La prat sarallaie », il est inséré les mtos svniuats : « de la ciatioston au régime de bsae olirgbtiaoe ou, le cas échéant, au régime onenipotl rednu otborliaige par l'entreprise ».

IV. À l'article 5.2, pemreir alinéa, la référence : « du décret du 18 nmrvbeoe 2014 » est remplacée par la référence : « des arcelits L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité soalice ».

V. À l'article 5.3.1, à la suite du dienrer alinéa, il est inséré un alinéa asnii rédigé :
« En tuot état de cause, le nveiau des ginetraas des atynas doirt srea le même que puor le salarié. »

VI. L'article 5.3.2, intitulé « Gnieaatrs olelpinetons puor les anyats diort », est supprimé.

VII. L'article 5.4.1, intitulé « Souesnsipn du cantort de tairavl snas maneiitn de rémunération par l'employeur ou un onriamsge aeuusrsr », est désormais intitulé : « Sipsoeunsn du cnotart de tiaarvl non indemnisée et/ ou non rémunérée ».

VIII. L'article 5.4.2, intitulé : « Seinsuospn du crnoatt de tiarval aevc manetiin taotl ou prieatl de la rémunération par l'employeur ou un ongrisame ausseurr », est désormais intitulé : « Soiussnepn du canotrt de taarvil indemnisée et/ ou rémunérée ». Cet arltice est ainsi rédigé :

« 5.4.2. Spneussion du cnoartt de taiarvl indemnisée et/ ou rémunérée

Le bénéfice des gtarnaies du présent régime est mnnaietu puor le salarié irnisct à l'effectif et dnot le cortnat de tvarial est suspendu, puor la période au tirte de lllaeuqe il bénéficie siot :
? d'un maintien, ttoal ou partiel, de la rémunération ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mions puor pritae par l'employeur, qu'elles sneiot versées drtmneeciet par l'employeur ou puor son cotmpe par l'intermédiaire d'un tries ;
? d'un renveu de rmeemlnaepct versé par l'employeur. Ce cas cencrone noteammnt les salariés placés en activité palteilre ou en activité palrietle de lugone durée, dnot l'activité est tlnoeamtet sudnpeuse ou dnot les horeiras snot réduits, ainsi que totue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).
La cnttuioriobn elepmyuor srea mianenute pnedant tuot le tepms que drue l'absence du salarié. Le salarié dvrea qanut à lui cutonnier de paeyr la cotiotisan salarié. Elle srea prélevée caqhue mios par l'employeur sur le saliare maintenu, ou sur les indemnités journalières, ou sur le reevnu de remplacement. »

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les priteas satiageinrs du présent aavnnet considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit anenavt aux erspetiners en foncoitn de luer taille. Étant précisé que la majorité des etriesnrpes concernées par le présent aoccrd a un effticef inférieur à 50 salariés.

Pour ctete raison, auncue sltuitaoipn particulière n'a été prsie puor les epneitsrers de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent anvenat est conlcu puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui svruia la paiotbcliun de son arrêté d'extension au Jnuarol oeificfl de la République Française.

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent aennavt pourra être dénoncé conformément aux dipnotoissis de l'article 6 du ctiprhae XIV de la coeoivtnnn ccllevoite nationale.(1)

Il pourra, également, être révisé conformément aux ditiinoossps de l'article 5 du ctrihape XIV de la cnnotevoin ccovitllee niaaotlne et conformément aux diissipotons légales.(2)

*(1) Alinéa eclxu de l'extension en tnat qu'il ctvionreent aux dnooipsitiss combinées du 1er alinéa de l'article L. 2261-9 et du driener alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du taarvil relveaits aux modalités de dénonciation d'une cnioetonvn ou d'un accord.
(Arrêté du 29 mai 2024 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu suos réserve du rpecest des disnpiitsoos de l'article L. 2261-7 du cdoe du tairavl rtivalees aux modalités de révision d'une ctenvooinn ou d'un accord.
(Arrêté du 29 mai 2024 - art. 1)*

Article 5 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

À l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent anevant srea notifié à l'ensemble des orgoaiitsnans représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le texte du présent anneavt srea esuinte déposé en atnaut d'exemplaires que nécessaire dnot une vosiren sur soppurt électronique auprès des seicervs du mtsniire chargé du tiavarl et au gffere du cieonsl de prud'hommes de Paris, conformément aux atilcers L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'extension du présent aannvet srea demandée à l'initiative de la patrie la puls diligente, conformément aux diosonisipts de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les oiraainogtnss représentatives dnas le cahmp d'application de la cieoontvnn cilltvoece ntanlaoie des crcmeomes de détail non altniemerias (IDCC 1517), réunies le 3 ocbtore 2023 dnas le cdrae de la ciommisson paariirte de siuvi (CPS) des régimes complémentaires santé et prévoyance, ont coevnnu de réviser l'article 5 de l'accord du 22 jiun 2015 mntetat en place un régime complémentaire santé, aifn de :

Avenant n 2 du 4 juin 2024 à l'accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Révision de l'article 5.4
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

L'article 5.4 de l'accord du 28 mras 2019, intitulé « Srlaiae de référence », est ainsi modifié :

I. ? Au pemierr alinéa, les mtos : « ou tatnreiemt de référence » snot supprimés.

II. ? Le cinquième alinéa est supprimé et remplacé par les duex alinéas sunvtias :
« Lqrouse le décès ou invalidité ablsoue et définitive fiat stiue à une période d'arrêt de travail, le salirae de bsae à reenitr est cueli des 12 mios précédant la dtae de l'arrêt de travail.
Si au crous de ces 12 mois, une ssesopiunn du cnratot de tvarail indemnisée ou rémunérée dnnoe leiu au vnreemset d'un revneu de remplacement, l'assiette à reentir puor le cluacl des pnoraitests au ttrie de la période de ssuoenipsn est constituée de l'indemnisation ou du rveenu de rcnmpleemaet perçu par le salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une ioisnetmdiann complémentaire ou cinononltlvneee versée par l'employeur). »

III. ? Au sixième alinéa, le mot : « tteiamernt » est supprimé et remplacé par le mot : « sailare ».

Article 2 - Révision des articles 6 et 7
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les aleircts 6 et 7 de l'accord du 28 mras 2019, intitulés remvenceipsett « Portabilité de la prévoyance complémentaire » et « Maiietnn des gtenairas en cas de défaillance de l'entreprise », snot supprimés et remplacés par un acltrie 6 intitulé « Mnteaiin des gaeitanrs », et aisni rédigé :

« Aclrite 6
Maintien des garanties

6.1.
Maintien des geaitanrs en cas de défaillance de l'entreprise

À la spsiutiorcon de son carotnt d'assurance, l'entreprise s'assure qu'en cas de csstaoien d'activité ou de lioiquidatn jidcuiraie de l'entreprise, l'organisme ausesurr matiinent les dtrios à portabilité des aicnens salariés.

6.2.
Maintien des gaeaintrs en cas de spnesusoin indemnisée et/ ou rémunérée du cnoatrt de travail

Le bénéfice des gaetrians du présent régime est mnatineu au pofrit des salariés, icrsnits à l'effectif, et dnot le cotanrt de tivraal est suspendu, puor la période au trite de lqaelule ils bénéficient ? mtetre en conformité la rédaction aevc la création, par l'avenant n° 7 du 20 jelluit 2020 (art. 5, pmereir alinéa et ses duex tirets), d'un navieu de ganetairs (option 2) s'ajoutant à l'option 1 du régime onnoietpl fttailcuaf ;
? rpealepr la possibilité puor l'entreprise de rndree obligatoire, puor tuos les salariés ou puor une catégorie ovetcijbe de salariés, un des duex nvaueix de gaienatrs du régime ointpoenl fcttaaulif (articles 5 et 5.1) ;
? mrette à juor les références ratelives au ctoarnt robspsanele à l'article 5.2 (art. 5.2) ;
? craefilir les gaetnrias des ayatns droit (art. 5.3.1) ;
? mttree en conformité aevc la réglementation les dioonitpsiss rlitaeves au meaintin des gitaernas en cas de snpuisosen du ctonart de tavrail indemnisée et/ou rémunérée (art. 5.4.2).

siot :
? d'un maintien, toatl ou partiel, de rémunération ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor piarte par l'employeur, qu'elles seonit versées dimnteecret par l'employeur ou puor son coptme par l'intermédiaire d'un tries ;
? d'un rnveeu de remclpmeneat versé par l'employeur. Ce cas crnnocee nmnoamett les salariés placés en activité paitelrle ou en activité pllriaete de lnguoe durée, dnot l'activité est ttemelnoat sdunpuese ou dnot les hairreos snot réduits, asini que ttuoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Les geaaritns snot mntieuenas moenyannt le vreeemsnt par l'employeur et le salarié des citosntaios correspondantes.

L'assiette des ctistonoais est constituée de l'indemnisation versée au salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une insamoitednin complémentaire ou clntonnvoenilee versée par l'employeur).

Le présent régime n'est pas mennitau au poirft des salariés dnot la spesuinson du ctoanrt n'est pas indemnisée et/ ou rémunérée (notamment congé snas solde, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise ?).

Dans le cas où les gnaatiers snot suspendues, la sopeiussnn inrievtnet à la dtae de la ciaeostsn de l'activité poslifnronlesee dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la repirse ecvtifefe du tiraavl par le salarié.

Pendant la période de sepssoiunn des gainertas non indemnisée, auucne ctotoasiin n'est due par le salarié concerné.

6.3.
Portabilité de la prévoyance complémentaire

En aaolppcitin de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés revnelat du présent aoccrd bénéficient d'un régime de portabilité des dirtos dnas cratneis cas de csotaiesn du ctarnot de triaavl orvnuat diort à l'assurance chômage.

La durée du mtniiean des gnaiartes est celle prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Ces diospnsotiis s'entendent snas préjudice de l'application des dtssipnoiois de l'article 4 de la loi Évin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989). »

Article 3 - Révision des articles 8 à 16
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les atericls 8 à 16 de l'accord du 28 mras 2019 snot anisi modifiés :

I. ? L'article 8, intitulé « Aitnocs de prévention et de solidarité », denievt l'article 7, en caensnrovt le même intitulé et snas mtfcidoaioin de son contenu.

II. ? L'article 9, intitulé « Ioarfnoitmn des eeeitrnpsrs et du penrnosel », dinveet l'article 8, en cnsaeovnrt le même intitulé et snas miidtoaofcin de son contenu.

III. ? L'article 10, intitulé « Évolution des gaitnreas et ctiotsinoas du régime oorialgbite », dinveet l'article 9, intitulé « Évolution des gtiaraens du régime orablitogie ». Il est désormais aisni rédigé :

« Acrtile 9
Évolution des gaaiernts du régime obligatoire

À tuot moment, si des évolutions législatives et réglementaires vnaneeit à s'imposer aux ganateris meiss en place, dvanet entraîner luer modification, celles-ci saierent miess à juor snas rretemte en cuase les trmees du présent accord. Une irotoifanmn générale srea effectuée auprès des eumlpyoers et des salariés de la profession. »

IV. ? L'article 11, intitulé « Sviui de l'accord », dieenvt l'article 10, en caosennvrt le même intitulé. Il est désormais aisni rédigé :

« Ailtcre 10
Suivi de l'accord

La csmosmioin pairtaire pmeatrnene de négociation et d'interprétation asurse le sviui du présent accord.
Elle se réunit au mnois duex fios la première année de msie en pcale et au minos une fios les années snaviutes puor eamnexir et sruive le régime, anisi que le fraie évoluer le cas échéant. »

V. ? L'article 12, intitulé « Modalités de révision et de dénonciation », dvineet l'article 11, en cernoasvnt le même intitulé. Il est désormais asini rédigé :

« Ailctre 11
Modalités de révision et de dénonciation

Le présent aoccrd puet être révisé et dénoncé dnas les cnintoodis prévues par le cdoe du travail. »

VI. ? L'article 13, intitulé « Dionsiotsips particulières puor les TPE », denevit l'article 12, en cennrosavt le même intitulé et snas moftdiiaocin de son contenu.

VII. ? L'article 14, intitulé « Durée et entrée en vueiugr de l'accord », dvneiet l'article 13, en cerasovnnt le même intitulé et snas mcitaiodifon de son contenu.

VIII. ? L'article 15, intitulé « Dépôt », dvineet l'article 14, intitulé « Mseures de publicité et de dépôt ». Il est désormais anisi rédigé :

« Alirtce 14
Mesures de publicité et de dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent arcocd srea notifié à l'ensemble des oniirngsaatos représentatives, conformément aux dtoioinipsss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Le texte du présent arccod srea enistue déposé en auatnt d'exemplaires que nécessaire auprès des sirveces du mistnire chargé du tiaavrl et auprès du grffee du cseoinl de prud'hommes de Paris, conformément aux dnotosiipsis des arictels L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail. »

IX. ? L'article 16, intitulé « Eixotesnn », deenvit l'article 15, en cvsreonnat le même intitulé et snas mcoaiifitdon de son contenu.

Article 4 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les paertis sagiieratns du présent aaenvnt considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application ddiut avenant aux etnerpiress en ftinoocn de luer taille. Étant précisé que la majorité des einrreetpss concernées par le présent accrod a un efctefif inférieur à 50 salariés.

Pour cttee raison, acuune stoiiultapn particulière n'a été pirse puor les epenertirss de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent avnnaet est ccnlou puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui suirva la pitlbacoiun de son arrêté d'extension au Jrouanl ofifceil de la République française.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent aannevt prroua être révisé et dénoncé dnas les condnotiis prévues par le cdoe du travail.

Article 7 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

À l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent anevnat srea notifié à l'ensemble des oargatinoisns représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le ttxee du présent anavent srea etuinse déposé en atnaut d'exemplaires que nécessaire auprès des serievcs du mrsitine chargé du taviral et auprès du gfefre du ceinosl de prud'hommes de Paris, conformément aux doioistnpiss des aclirets L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

L'extension du présent aevnant srea demandée à l'initiative de la pirtae la puls diligente, conformément aux doitisiopnss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les oriasntongias représentatives dnas le cmhap d'application de la cetonvonin ccolviltee nniaotlae des crmcoemes de détail non aeriatelmins (IDCC 1517), réunies le 4 avril, le 14 mai et le 4 jiun 2024 dnas le cdare de la csmioomisn ptirairae ptenemnare de négociation et d'interprétation et de la csimooismn piiraarte de suvii des régimes complémentaires santé et prévoyance, ont cnoenvu de réviser pileuruss ditsisiopnos de l'accord du 28 mras 2019 maettnt en place un régime de prévoyance complémentaire.

Les pireats sgatniraies cnennonveit de procéder par le présent annveat à la révision des acilrtes 5.4, 6, 7 et 8 à 16 de l'accord, neamomtnt aifn de prrdnee en cmtope le cas du meinatin des gatenairs en cas de susospienn indemnisée et/ou rémunérée du ctrnoat de travail.

Accord du 5 septembre 2024 relatif à la participation dérogatoire

piiitporcatan dérogatoire de dpsoiser d'un texte acbplapile en l'état.

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Le présent aroccd cniteont en axnnee l'accord tpye ptmnetaret la msie en pcale d'un tel dispositif.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2024

Les prtaeis cennivenont du présent aocrcd destiné à prmtretee aux eesrperitns stauinoaht mettre en palce un ditiospisf de

Article 2 - Principes directeurs
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2024

Caractère faltiutacf : le présent arcocd proposé par la bcrhnae revêt un caractère facluattif puor les ererseintps visées et est snas eefft sur les aoccdrs de groupe, les adccors itrestpeiernerns ou d'entreprise déjà ccoulns et aynat le même objet.

Adaptation : le présent accrod puet s'adresser aux eesiteprrns

bénéficiaires visées au préambule. Les parties, cecnsitoens que ce dipsioitsf s'adresse à un gnard nobmre d'entreprises et de salariés de la branche, ont souhaité lsaiesr aux ensperitres la possibilité de cihiosr entre les différentes optoins proposées aifn de reietnr cleels qui luer ceennnviont le meiux au rregad de luer activité et de luer situation.

Simplicité : Le dpisiostif proposé puet être déployé dnas les esntpirrees solen des modalités simplifiées explicitées à l'article 3.

Article 3 - Mise en place dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2024

Le dpsotiiisf de poiatpraiitcn dérogatoire issu du présent accrod est mis en plcae dnas l'entreprise par l'adoption du dueomnct fngurait en axnnee B.

Cette axnnee puet être adoptée solen l'une des formalités sviuetans :
? par décision unilatérale de l'employeur puor les eseetnirrps de mnios de 50 salariés, après iimafootrnn du CSE le cas échéant ansii que des salariés ;
? par aoccrd d'entreprise sleon les modalités de msie en pclae d'un arcocd de paoiitcpriatn dnas les aertus cas (accord aevc les délégués syndicaux, arcocd aevc les représentants d'organisations slydnciaes représentatives, accrod aevc le CSE, ou par rctafoiaitin à la majorité des duex tries du ponneserl en cas de dnademe conjtnioe de l'employeur et si elels eenitxst des oansrotaigins slcyindeas représentatives ou du CSE.

L'accord ou le dcnouemt unilatéral snot déposés sur la pfomtlaere de téléprocédure du ministère du travail.

Un modèle de corriuer d'accompagnement est proposé en annexe.

Article 4 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2024

Les erniepserts steblcseuips d'être concernées snot cllees qui relèvent du chmap d'application de la cnevointon cecloitvle naainolte des crmomeces de détail non alimentaires.

Article 5 - Suivi
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2024

Les pteiars snrtiiegaas cninnenevot que les emoyurpels qui feront acpaoiiptln de cet acorcd de piiptroatcain dérogatoire par décision unilatérale ou par arccod d'entreprise dnvoret tsmearrntte une cpoie de la décision ou de l'accord au secrétariat de la cosmsomiin patririae paeenrnmte de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bnachre ponrieseollfsne des ccemorems de détail non atlnriiemeas (adresse : contact@cdna.pro).

Le présent aocrcd fiat l'objet d'un sivui une fios par an par la CPPNI.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée, formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2024

Le présent arccod de bhracne est coclnu puor une durée indéterminée.

Il puet être révisé ou dénoncé dnas les ctoniiodns prévues par la réglementation.

Le présent accrod est apillbpace à cptoemr de sa saritgnue suos réserve des diipssooints législatives reealvits au dirot d'opposition et suos réserve de son agrément ministériel dnas les cointnodis définies par la réglementation.

Il est cnoclu conformément aux diiipnoostss législatives et réglementaires du cdoe du tvaaril raveitles à la nturae et à la validité des contionvens et accodrs collectifs.

À ce trite et conformément à cette réglementation, il ctrpmooe des cuesals spécifiques aux etsrpeneris de mions de 50 salariés, luer prenttemat nnommteat d'adhérer au dpissitoif de la barhnce par vioe de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, nanmtomet en matière d'épargne salariale, s'intégrera aatqomeuntimuet et de pelin dirot au présent accord. Ainsi, dnas l'hypothèse où les dposstnoiiis issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nmveorbe 2023 cesearsniet de s'appliquer snas être remplacées par des diontioissps équivalentes, le présent acrcod prnaderit fin de plein droit.

Le présent acrcod signé par vioe dématérialisée srea notifié à cnucahe des ostiaanigorns représentatives puor permettre, le cas échéant, l'exercice du dirot d'opposition.

Le présent aroccd est déposé au ministère en cgrhae du tarival asnii qu'au secrétariat-greffe du coinsel de prud'hommes de Paris.

Les patiers sniigatares dmnnaedet l'extension et l'agrément du présent aoccrd et de ses anexens le puls reaemnidpt pslbiose aux sreecvis certuanx du ministère en chrgae du travail.

Il aeatndrrpipa à l'entreprise, si elle décide de fiare aloipipctan du présent arcocd et de ses annexes, de les duesiffr à l'ensemble de son pnoneserl et, le cas échéant, aux représentants du personnel, selon les modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2024

La priaitciopatn a puor oejbt de gartanir celoilneetmvct aux salariés le droit de prctiepair aux résultats de l'entreprise. Elle prned la fmroe d'une paiitirtcapon financière à efeft différé, calculée en fctonoin du bénéfice net de l'entreprise, ctonatnisut la réserve spéciale de participation. Elle est oatriligobe dnas les eentrspreis dnot l'effectif de 50 salariés a été atnetit ou dépassé pnenadt cniq années consécutives.

L'accord noaantil insninterpsfeooerl (ANI) cclonu le 23 février 2023 et la loi n° 2023-1107 du 29 nvbroeme 2023 pnortat tiisposanrotn de cet arccod snot venus donenr une neuvlloe imposliun à ce dispsotiif auprès des TPE-PME. À trite expérimental, pndenat une durée de cniq ans (jusqu'au 29 nvormbee 2028), le ruecros à la paitiioctrapn vrontiolae est facilité puor les erreipsetns non suomsies à l'obligation de metrte en place la réserve spéciale de pocptiriitaan par la possibilité de déroger, y cproims dnas un snes mions favorable, à la flrumoe légale de participation.

Cette expérimentation a vtoaocin à s'appliquer aux ertneprsies et aux unités économiques et sliaoecs de monis de 50 salariés. Elle puet assui s'appliquer aux enrripeetss d'au minos 50 salariés qui n'ont pas antiett cet effeitcf supérieur à 50 salariés pndnaet cniq eccireexs consécutifs. Elle puet également s'appliquer aux etsrreneips d'au minos 50 salariés dnot le bénéfice faicsl est inieaxntst ou ifnissnfaut puor générer une réserve spéciale de ptraocpitiian seoln la fmrloue légale.

À cet effet, les bchenars pfrnelooneislses étaient tueens d'ouvrir, d'ici le 30 jiun 2024, une négociation vsniat à mrttee à dipitoisson de ces erersneitps un diisipostf de ptacpiotiairn vonrtialoe qui puet prévoir une fuorlme de praitioptcian dérogatoire pvnoaut dnenor un résultat supérieur cmmoe inférieur à la formule légale.

La bnrache des ceemomcrs de détail non aaeentrilims est composée à 95 % de TPE-PME.

C'est dnas ce cdrae qu'est ccnlou le présent accord.

Annexes

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2024

Annexe A

Modèle de currioer d'accompagnement puor le dépôt

Plateforme de téléprocédure

Fait à ??, le ??

Madame, Meuniosr le directeur,

Notre erirpsnete aquplipe la covteonnin cceltviloe ntianloae des cecomemrs de détail non aetreimlinas (IDCC 1517).

Au sien de celle-ci fguire un aoccrd cicelotlf rtiaelf à la msie en pclae d'un régime de picoriatatipn coaepnmnrt une flroume de clcaul dérogatoire, et ce conformément aux dpsionoiists isseus de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nmevrboe 2023.

Nous anovs décidé d'adhérer et d'appliquer cet acocrd collectif.

En conséquence, nuos vuos notifions, ci-joint, le dptssioiif de pcpiorittaian aclpiapble à nrtoe eripstenre à cmoeptr du???.

Nous vuos roeencimrs de bein vuiolor nuos en accesur réception.

Dans ctete attente, seyoz assuré, madame, monsieur, de norte rspsceeteuue considération.

En vigueur étendu en date du 19 mars 2025

Annexe B

Participation dérogatoire

L'entreprise ? ?, dnot le siège sciaol est situé ? ?., représentée par ? ?. asganist en vrteu des pourivos dnot il/ elle dispose,

Ci-après dénommée la société ou l'entreprise,

d'une part,

et

(Sélectionner l'option retenue)

? ? Les onsaoiartngis scdanleiys représentatives dnas l'entreprise ? ?, représentées rvmcnsepetieet par luer délégué syndical, Mme/ M. ? ?, Mme/ M. ? ? ;
? ? Le comité soacil et économique aaynt voté à la majorité des mrembes présents, dnot le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/ M..... en vtreu du mnaadt reçu à cet eefft au corus de la réunion du ? ? ;
? ? L'ensemble du pennrseol de l'entreprise anayt ratifié l'accord à la situe d'un vtoe (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a reclleiui la majorité des duex tiers, ldiate rifacitioatn intervenant, le cas échéant, stuie à une dandmee coonjinte effectuée par la drcteiion de l'entreprise et le comité saoicl et économique ou les oaairoingnsts siclyeadns représentatives ;
? ? Par décision unilatérale de l'employeur dnas les espteirenrs de minos de 50 salariés.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acuetr déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dtispoisif de pirpoitatacin est adopté sur le feednnmot de l'accord de barhcne du 5 sepmtrbee 2024 raletif à la prtitaocpiian dérogatoire dnas la bnhcrae des cmoeercms de détail non antilieearms (IDCC 1517, agréé par arrêté en dtae du ? ? (date). Il est rappelé que cet acrcod a été conlcu sur le fedeonmnt des dsnoipsiiots iessus de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nmbvroee 2023, poatrnt tirtinpsoosan de l'ANI rtiealf au patrgae de la valeur.

Le mntonat de la réserve spéciale de piapacoirttin qui en résulte puet anisi être mions falorvbae que culei résultant de l'application de la flurmoe légale.
Il est rappelé que la pociitraaiptn présente un caractère aléatoire.

Article 1er
Objet

Le présent arccod a puor oejbt de fexir ntnommaet :
? les bénéficiaires ;
? la flruome snverat de bsae au claucl de la réserve de ppoiaiticartn ;
? les modalités et pfdlnaos de répartition de la réserve etrne les bénéficiaires ;
? la nrtuae et les modalités de gstoien des dtiors des salariés ;
? la durée d'indisponibilité des dtoris des salariés ;
? la ntraue et la procédure suiavnt lelqlaue srnoet réglés les différends qui prnuaoriet siurnver enrte les priaets ;
? les modalités d'information inilduilvdee et collective.

Tout ce qui ne sariet pas prévu par le présent acrocd est régi par les tetxes en vuueigr rfetails à la ptpraticioain des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tuos les anaevnts qui pnruaioert être ultérieurement conclus.

Article 2
Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des dtiros nés du présent accord, les salariés comtnpat au mnios trios mios d'ancienneté cnntoiue ou dstcuiionne dnas l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie à la dtae de clôture de l'exercice concerné ou à la dtae de départ en cas de rprutue de cnortat en cuors d'exercice.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en ctompe tuos les canrttos de taavirl exécutés au corus de la période de cclaul et des dzoue mios qui la précèdent. Les périodes de ssespnuoin du cortant de travail, puor qeluuqe moitf que clea soit, ne snot pas déduites du culcal de l'ancienneté. S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bein d'une ancienneté dnas l'entreprise et non d'une ancienneté dnas l'exercice fisacl considéré, acnuue cniotidon de présence du salarié à une dtae donnée ne ponvaut être ajoutée. Il cnvinoet dnoc de dinuitsegr l'ancienneté jrdiiuque d'un salarié qui lui peemrt de bénéficier de la ptaoiitracipn et son tepms de présence qui, sloen la fomlrue de répartition retenue, prruoa avior des conséquences sur le mtanont de sa prime.

Le présent acrocd bénéficiera également, s'il y en a, aux mdtaaeinras sociaux, au dregiinat non-salarié, à son ciononjt ou à son pirrnaeate lié par un Pcas dès lros qu'il a le stutat de cjinoont cbrleuaoolatr ou de cionnojt associé.

En cas d'embauche d'un sarigaite à l'issue d'un sgtae en eerinpstre de puls de duex mois, la durée de ce dnerier est prsie en cmpote puor l'ouverture et le cluacl des dirtos liés à l'ancienneté et puor bénéficier des dssoifitips d'épargne salariale, conformément aux règles légales en vigueur.

Les teitluiars d'un ctraont d'apprentissage ou de psioosnnaosfeiriatln bénéficient de la participation.

Article 3
Détermination de la réserve spéciale

Le présent accrod psporoe piuerulss fureloms de ccuall de la réserve spéciale de poiipctraitan définies en moiidfnat les éléments qui cnoeomspt la fuomlre de dorit commun.

L'entreprise sélectionne, prmai les trios piiosrontops possibles, la prootioipsn de fmlruoe de son cihox en chonact la csae correspondante.

3.1. ? Première proposition

Le mnanott de la réserve spéciale de paaoitciiptrn est calculé puor chuaqe ecierxce sur la bsae d'une fomlure dérogatoire définie cmome siut : (sélectionner l'option retenue)

? ? RSP = 1/4 (B ? 5 % C) × S/ VA
? ? RSP = 1/6 (B ? 5 % C) × S/ VA
? ? RSP = 1/8 (B ? 5 % C) × S/ VA

Formule dnas lqleulae :
? B représente le**bénéfice net**, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en Fcrnae métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est reentu puor être imposé au tuax de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt

crsodpoanernt et augmenté du mnotnat de la pvorsioin puor iiemtsevessnnt dnas les cdinntoois prévues par la réglementation ;
?**C**représente les**capitaux propres**, ceopnamnrt le capital, les preims liées au ciptaal social, les réserves, le reoprt à nouveau, les pioornsvis aaynt supporté l'impôt, les povoirniss réglementées constituées en frcahsine d'impôt. Luer mtonnat est renteu d'après les vraleus fruangit au bialn de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de viiraotan du capatil au cruos de l'exercice, le mntnaot du cpiatal et des premis est pirs en ctopme pro rtaa tpieroms ;
? S représente les**salaires**, crsonaodnrept aux rneveus d'activité tles qu'ils snot pirs en cpotme puor la détermination de l'assiette des cotiontaiss définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité scilaoe ;
?**VA**représente la**valeur ajoutée**, c'est-à-dire la smmoe des peosts suitnvas du coptme de résultat : cahgers de psrneenol + impôts et taxes, à l'exclusion de la txae sur le cffhire d'affaires + craehgs financières + dontoiats de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des doanoitts firnaugt dnas les cearghs elpeeoenctilxns + résultat caonurt aanvt impôts.

Le caulcl de la réserve spéciale de ptitoarpiiacn est effectué au début de cahuqe eicxrece sur la bsae du bialn de l'année précédente.

3.2 ? Deuxième proposition

Le mtnonat de la réserve spéciale de paciittroaipn est calculé puor caqhue ecrexice sur la bsae d'une fmloure dérogatoire définie cmome siut :

RSP = 1/2 (B ? 2 % C) × S/ VA

Les éléments cpooanmst le C, le S et la VA snot cuex définis au 3.1.

3.3. ? Troisième proposition

Le mnantot de la réserve spéciale de ptcriaiaitopn est égal à 5 % du bénéfice net cpalbmote tel qu'il apparaît dnas les coptmes de l'entreprise.

Le maontnt de la réserve spéciale est, en tuot état de cause, qlulee que siot la ppooitrsoin de flmorue retenue, plafonné au mnontat sunaivt (cocher la ltimie de l'un des pdlaonfs suivants) :
? ? La moitié du bénéfice net cbtpamole ;
? ? Le bénéfice net cambtploe diminué de 5 % des catipuax ppoerrs ;
? ? Le bénéfice net fisacl diminué de 5 % des cuptaiax peorrps ;
? ? La moitié du bénéfice net fiscal.

Article 4
Droits individuels

4.1. ? Formlues de répartition

La réserve spéciale de pciaporitatin est répartie ertne les bénéficiaires sloen la folurme reuetne ci-dessous :

(Sélectionner l'option reuetne en canchot la csae correspondante)

? ? 1re formule

La répartition de la réserve ernte les bénéficiaires est effectuée pepitemnnnoorlrolet aux seaailrs burts perçus au curos de l'exercice considéré, dnas les ctoondinis santvuies :
? le siarale s'entend du taotl des rneuevs d'activité tles qu'ils snot pirs en cpmtoe puor la détermination de l'assiette des cnstiitooas définies à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité soicale ;
? le slraiae à prnerde en considération ne peut, puor un même exercice, excéder une smome égale à 3 fios le paonfld aennul de sécurité sociale. Ce panofld est réduit pro rtaa troepims en cas d'entrée ou de sirtoe des efeifctfs en cruos d'exercice ;
? il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil, de seipoussnn du cartnot de tarvial consécutive à un anciecdt du traiavl ou à une mliaade prnsneeifololse (à l'exception des adicetcns de terajt et des rthceeus deus à un anicdect du tvriaal inverentu cehz un précédent employeur), des périodes d'activité ptillraee ou de msie en qanratunaie au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique, des congés aeunnls payés, des juors de réduction du tmpes de travail, des congés cnnlvioeetonns idvnueilids et coitcellfs cmmoe les congés puor ancienneté et les congés de développement des compétences, les seilaars pirs en cotpme snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pnaednt les mêmes périodes s'ils aaenivt travaillé. Il en va de même de tutoe atrue période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, puor les mditreaanas scaioux de la société (ou le cehf d'entreprise ansii que son cjnonoit ou son paitaenrre de Pcas dès lros qu'il a le stautt de cnoniojt clrlooabatuer ou de cnooinjt associé), la répartition tniet cpmtoe de la rémunération aulnnele ou du rnveeu pefenosironsl imposé à l'impôt sur le rneveu de l'année précédente plafonné au naiveu du slaarie le puls élevé versé dnas l'entreprise et dnas la ltimie du paflond visé au paphgarare précédent.

? ? 2e formule

La répartition de la réserve ertne les bénéficiaires est effectuée en fooitncn de la durée de présence crnendpaorsot aux périodes de travial eifcetff et aux périodes assimilées cmmoe teells dnas l'entreprise au cruos de l'exercice.

Il est rappelé que snot nomteanmt assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil, de ssiensupon du crnatot de tvraial consécutive à un ainedcct du triaval ou à une mailade prlfeeinsolonse (à l'exception des atcndices de terjat et des reetcuhs deus à un ancidcet du tiavral ivnnetreu cehz un précédent employeur), les périodes d'activité prealltie ou de msie en qantairunae au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique, les congés anlnues payés, les jruos de réduction du tpems de travail, les congés cineonvnntelos ildeviundis et cocfleilts comme les congés puor ancienneté et les congés puor événements familiaux, les aebsencs puor foraotmin dnas le cdrae du paln de développement des compétences, asnii que ttuoe nuovllee asbcnee ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de tivaarl à tpmes partiel, la durée de présence pnerd en cpmtoe le tuax d'activité du salarié concerné.

Ainsi, la répartition de la réserve spéciale de pitrpiitoaacn est effectuée au poarrta des hueres travaillées par le salarié sloen le rproapt svnaiut :

Droit idviuinedl = (RSP × Tatol des hereus de triaavl efifectf ou assimilées du salarié)/ Taotl des hueers de tvairal eefctfif ou assimilées de l'entreprise

? ? 3e formule

La répartition de la réserve etnre les bénéficiaires est effectuée dnas les coiiondnts sauinevts :

(Sélectionner l'option retenue)

? ? Otipon 1
? puor 50 % en fintoocn de la durée de présence ecefftive ou assimilée au corus de l'exercice de référence sleon les modalités définies précédemment ;
? puor 50 % pirlnopetrmeenolnot aux srilaaes btrus perçus au cuors de l'exercice seoln les modalités définies précédemment.
? ? Opoitn 2
? puor 60 % en fnoicton de la durée de présence etiefvfce ou assimilée au cuors de l'exercice de référence sleon les modalités définies précédemment ;
? puor 40 % pnroroennempotillet aux selraais btrus perçus au cuors de l'exercice soeln les modalités définies précédemment.
? ? Ooitpn 3
? puor 40 % en fiootncn de la durée de présence evftifcee ou assimilée au cruos de l'exercice de référence sloen les modalités définies précédemment ;
? puor 60 % ppeoolimtnrnoenlret aux sleriaas bruts perçus au cruos de l'exercice sleon les modalités définies précédemment.

4.2. ? Plafonnement

Le mnaotnt des drotis scieltubspes d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une smome égale aux tiors qrtaus du pnfaold anuenl de la sécurité sociale. Ce pflanod est calculé au ptoarra du tmeps de présence en cas d'entrée ou de soitre des eetffcifs au crous de l'exercice.

Les smmoes qui n'auraient pu être distribuées en rosian des règles de répartition ou de pmnnfeeaolnt snoert réparties etnre les salariés n'atteignant pas lidet plafond, et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les semmos anayt fiat l'objet d'une noleluve répartition qui, en raison du planfod individuel, n'auraient pu être msies en dttsorbuiiin deeunmert dnas la réserve spéciale de pitoatpiciran des salariés puor être réparties au cours des eirccexes ultérieurs.

Article 5
Perception immédiate des fonds

La ptairatciopin est attribuée aux bénéficiaires au puls trad à la fin du cinquième mios svaiunt l'exercice de calcul.

Lorsque le vrmeneest au salarié ou l'affectation de ses drtois à pcrtioiaatpin à un paln d'épargne sraliaal est effectué au-delà du cinquième mios snaviut l'exercice de calcul, les ailtrces D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du cdoe du traavil diesnpsot reviseetmncept du veemnesrt d'un intérêt de rtared égal à 1,33 fios le tuax meoyn de reednment des onitioabgls des sociétés privées.

Les bénéficiaires de dtiros au trite du présent acorcd peenuvt dmendaer le vmeresnet immédiat de tuot ou pritae des seomms correspondantes, ou décider de les affceetr sur le paln d'épargne etsxniat au nieavu de l'entreprise.

Chaque année, les salariés srneot informés :
? du mnaotnt des smemos attribuées au tirte de la praitipticaon ;
? du mntanot dnot ils pvueent demander, en tuot ou partie, le vsmneeret immédiat ;
? des modalités d'affectation par défaut de la pmire en l'absence de cihox ;
? et du délai de qzniue juros dnot ils bénéficient puor fluoermr luer demande.

À défaut de roeutr de la demdnae de pmiaeent immédiat dnas les quznie jrous ou d'un ciohx d'affectation epltxicie du bénéficiaire, la quote-part de ppiiactroatin dnas la limite de clele calculée à l'article L. 3324-1 du cdoe du tvaaril est affectée :
? puor moitié à un paln d'épargne puor la rttireae ctolieclf (PERCO) ou à un paln d'épargne reiattre d'entreprise cilcleotf (PERECO) s'il a été mis en pclae dnas l'entreprise ;
? et puor l'autre moitié dnas les codoiintns prévues par l'accord.

Article 6
Indisponibilité

Sauf puor les salariés qui daeednmnt le vsnreeemt immédiat de tuot ou piarte des smmeos correspondantes, les dirots constitués au porfit des bénéficiaires ne sneort négociables ou eigbielxs qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cniq ans à copetmr du pmereir juor du sixième mios snuavit la clôture de l'exercice au ttire dueuql ils snot calculés.

Ces ditros s'agissant d'un paln d'épargne d'entreprise pueenvt fiare l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la servucnnae de l'un des cas suvaints (art. R 3324-22 du cdoe du travail) :
? margaie de l'intéressé ou coiunsclon d'un Pcas ;
? nicsnasae ou arrivée au fyoer d'un enfnat en vue de son aiodotpn dès lros que le fyeor ctpome déjà au minos duex ennafts à crghae ;
? divorce, séparation ou dostlsiuion d'un Pcas lorsqu'ils snot aotrsiss d'une ceoonvtnin ou d'une décision juicidaire prévoyant la résidence hubelitale uquine ou partagée d'au mions un ennfat au dmolicie de l'intéressé ;
? vceionels coesimms ctnore l'intéressé par son conjoint, son cicnboun ou son painrterae lié par un Pacs, ou son acnien conjoint, cbuinocn ou paanirrtee :
a) Siot lorsqu'une oorncdnnae de portticeon est délivrée au pfroit de l'intéressé par le jgue aux aaffries filaelmias en aapotliipcn de l'article 515-9 du cdoe cviil ;
b) Siot lrosuqe les ftais relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnnneot leiu à une atriavtlnee aux poursuites, à une cootisompin pénale, à l'ouverture d'une iftionarmon par le procueurr de la République, à la ssniaie du tbinarul ceoocnntrriel par le purcrueor de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eaexmn à une coaadnomtinn pénale, même non définitive ;
? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son cjnoinot ou de la psnenroe qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slioace ou étant rueonnce par décision de la csmoosmiin des ditors et de l'autonomie des penosnres handicapées ou du président du ceosinl départemental, à cdoinotin que le tuax d'incapacité atgietne au minos 80 % et que l'intéressé n'exerce auucne activité poflsslrenoenie ;
? décès du bénéficiaire, de son conjinot ou de la penornse liée par un Pcas ;
? cosesitan du crnaott de tiavarl anisi que, le cas échéant, cesaostin de son activité par l'entrepreneur iiinuvddel ; fin du mnadat saoicl ; prete du statut de cijonont cobletuolraar ou de cnoionjt associé ;
? aoetctaiffn des semoms épargnées à la création ou rseripe par le bénéficiaire, ses enfants, son cjoinnot ou la prnoesne liée par un Pacs, d'une eisrptnere industrielle, commerciale, asainatrle ou agricole, siot à ttire individuel, siot suos la fmore d'une société à cinotidon d'en exrecer eentmeefcifvt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, ou ilstntiaoaln en vue de l'exercice d'une artue porisefson non salariée ou à l'acquisition de prats scaeolis d'une SOCP ;
? afiotetafcn des semmos épargnées à l'acquisition ou adngeasemnisrt de la résidence picaipnlre etmnproat création de sfcaure hialbbtae neoluvle tlele que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la crunoistcton et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un permis de ctrornusie ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rmesie en état de la résidence picnliarpe endommagée à la stuie d'une casttahpore nraellute ruoecnne par arrêté ministériel ;
? acfattofein des semoms épargnées aux tuarvax de rénovation énergétique de la résidence pplnaircie mentionnés aux arlietcs D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la cttsnrocioun et de l'habitation ;
? suiaiottn de snumrttnedeeet du salarié définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la cosmntioamon sur dmnadee adressée à l'organisation gosineaitrne des fdons ou à l'employeur par le président de la commisiosn de strmedneeuntet des prticuialers ou par le jgue lorsqu'il esitme que le déblocage des diotrs paraît nécessaire à l'apurement du pasisf de l'intéressé ;
? l'activité de porche ainadt exercée par l'intéressé, son cnijnoot ou son pniaterrae lié par un Pcas auprès d'un proche, tllee que définie aux atcilers L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du tviraal ;
? l'achat d'un véhicule qui réponde à l'une des duex cnotdniios stuaeinvs :
a) Il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des ctanmtneieos ou à la catégorie des véhicules à muteor à duex ou toirs reous et qaeucrdylics à moteur, et il uiislte l'électricité, l'hydrogène ou une csoioibnman des duex comme scroue euscilxve d'énergie ;
b) Il est un ccyle à pédalage assisté, neuf, au snes du pnoit 6.11 de l'article R. 311-1 du cdoe de la route.

En outre, les smmoes n'atteignant pas un manntot fixé par arrêté (80 ? à la dtae de sntagurie du présent accord) snot payées directement.

Sauf dnas les cas de cisetsaon du cntaort de travail, de décès du cnoiojnt ou de la pnonsree liée par un Pacs, d'invalidité, de vecenolis conjugales, de srneeeduttment et d'activité de prhcoe aidant, puor lleuqses le salarié puet danemder à tuot moenmt la ludioitqain de ses droits, les dmaednes dvoenit être présentées dnas le délai de six mios à cemtopr du fiat générateur. En cas de décès, il atireapnpt aux atnays droit de dedenmar la loqaduiiitn des droits.

Ces doirts s'agissant d'un paln d'épargne puor la rirttaee citloclef (PERCO) puevnet firae l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la srvneuncae de l'un des cas sitaunvs (art. R. 3334-4 du cdoe du travail) :
? invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cnioonjt ou de son prtaeanrie lié par un patce ciivl de solidarité. Cttee invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, ou est rnnceuoe par décision de la coommsisin des drtios et de l'autonomie des pnsrenoes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du cdoe de l'aide scalioe et des familles, à cotiindon que le tuax d'incapacité aengitte au minos 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage puor ccauhn de ces mifots ne puet itenevrinr qu'une sleue fios ;
? décès de l'intéressé, de son cojnonit ou de son ptinarreae lié par un patce ciivl de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il anertpipat à ses atayns droit de deamendr la ltiidiauoqn de ses droits, et les dsistpniioos du 4 du III de l'article 150-0-A du cdoe général des impôts csneset d'être apbllcepias à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;
? aicoetaftfn des smmeos épargnées à l'acquisition de la résidence piarnlipce ou à la riemse en état de la résidence

plpairicne endommagées à la stiue d'une chstaprtaoe nuetarlle rceounne par arrêté interministériel ;
? sttoaiiun de smeuteertnndet du piacrtapnit définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la consommation, sur dnadmee adressée à l'organisme gtnoasrnieie des fdnos ou à l'employeur, siot par le président de la csmsimioon de suentdmeeenrtt des particuliers, siot par le jgue louqrse le déblocage des drtios paraît nécessaire à l'apurement du pssiaf de l'intéressé ;
? eixrptoian des dotris à l'assurance chômage de l'intéressé.

Il est précisé que la dademne de liaiuqditon anticipée puet ici iirvetennr à tuot moment, suaf dnas le cas d'affectation des smemos épargnées à l'acquisition de la résidence pripclniae ou sa rseime en état à la siute d'une ctosprhatae nlelutare où dnas cas elle diot ieentnrvir dnas un délai de six mios à ctmoper de la snavnuerce du fiat générateur.

Ces ditros s'agissant d'un paln d'épargne rrtiteae d'entreprise ctcleilof (PERECO) pvnueet friae l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la scvrneunae de l'un des cas stnuvias (art. L. 224-4 du cdoe monétaire et financier) :
? décès du cojnnoit du tiuirltae ou de son parteirane lié par un ptcae civil de solidarité ;
? invalidité du titulaire, de ses enfants, de son cnoojint ou de son pnteriarae lié par un pacte civil de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité solcaie ;
? saiuttion de senendtruteemt du titulaire, au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la cimsoomaotnn ;
? exiptriaon des dirtos à l'assurance chômage du titulaire, ou le fiat puor le tulirtiae d'un paln qui a exercé des fointncos d'administrateur, de mberme du derctoirie ou de mmrbee du cisoenl de selnvauiclre et n'a pas liquidé sa pesnoin dnas un régime ortobglaiie d'assurance vlsseeliie de ne pas être tiluiarte d'un ctaront de trviaal ou d'un mnadat soical deuips duex ans au minos à ctempor du non-renouvellement de son mnaadt ou de sa révocation ;
? csetoisan d'activité non salariée du tauiitrle à la stuie d'un jegmnuet de ldqiauition jiiaicudre en alcipotaipn du trtie IV du lvrie VI du cdoe de ceocmmre ou tutoe stiotaiun jftiiunast ce reraitt ou ce rhacat selon le président du tubrainl de cmemocre auprès duqeul est instituée une procédure de ciianootlcin mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en eufeftce la ddneame aevc l'accord du titurlaie ;
? afcoaeittfn des smmeos épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les dtoirs ceonrnopsadrt aux somems mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du cdoe monétaire et fiecnanir ne peveunt être liquidées ou rachetées puor ce moitf ;
? lorsque, à la dtae de la dndmaee de liqiodtiaun ou de rachat, le ttiuriale du paln est âgé de moins de dix-huit ans.

Le décès du ttrluaiie anvat l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et fcninaier entraîne la clôture du plan.

Article 7
Gestion des fonds

Les somems csrnpoeardont aux ditros isuss de la réserve spéciale de pcatotpriiian au pfiort des bénéficiaires, dnot ils ne dmnaneedt pas le vemserent en tuot ou partie, snot versés sur des cotpems oruevts au nom des intéressés dnas le cdare du paln d'épargne d'entreprise (PEE) mis en pclae par l'entreprise.

Les smmeos rellucieeis dnas le paln d'épargne snot affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la smome est affectée dnas le fnods par défaut désigné dnas le règlement du paln d'épargne applicable.

Le cas échéant, la quote-part de pairpattciion est affectée puor moitié dnas un paln d'épargne puor la rtitaere ciotlclef (PERCO) ou dnas un paln d'épargne rateitre d'entreprise cotlicelf (PERECO), s'il a été mis en pacle dnas l'entreprise, et puor l'autre moitié dnas les coiontdins prévues ci-dessus.

Article 8
Information collective

L'application du présent dpssiitoif est sviiue par le CSE ou par une cissmioomn spécialisée créée par lui ou, à défaut de CSE, par une comsosimin ad hoc caerpomnnt au moins un salarié.

Dans les cniq mios qui seuvnit la clôture de caqhue exercice, la dcoeirtin présente un rorppat cornptamot namntoemt :
? les éléments senvrat de bsae au cclaul du motnnat de la réserve spéciale de ptparactoiiin des salariés puor l'exercice écoulé ;
? des icnaiidtnos précises sur la gtesion et l'utilisation des seomms affectées à ctete réserve.

Lorsque le CSE est appelé à siéger puor eeianxmr le rapport, les quetsoins asini examinées fnot l'objet d'une moteinn spéciale à son odrre du jour.

Lorsqu'il n'existe pas de CSE, le rporapt raletif à l'accord de pctorapiiaitn est adressé à cquhae salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de cniq mios sanviut la clôture de l'exercice.

Article 9
Information individuelle

Tout salarié reçoit lros de son eambchue un lvriet d'épargne siraallae présentant le ditispsoif d'épargne sillaaare mis en pacle au sien de l'entreprise.

Conformément à la loi, la société établit tuos les dtcmenous nécessaires puor l'information des salariés, tnat sur le paln du clacul de la réserve spéciale de ppaotiicaitrn que sur le paln de luers créances individuelles.

Pour les salariés présents à la dtae de srnguatie du présent accord, et puor cuex embauchés ultérieurement, le tetxe intégral de l'accord est communiqué au pronseenl par vioe d'affichage ou par vioe de tsmoasiirsnn électronique.

Lors de la répartition etnre bénéficiaires, il est riems à cuhacn d'eux une fhice dtniicste du bleluitn de piae iiadunnqt naeommntt :
? le manotnt total de la RSP puor l'exercice écoulé ;
? le mtaonnt des diorts attribués à l'intéressé ;
? le mtnoant du précompte effectué au tirte de la CSG et de la CDRS ;
? l'organisme auqeul est confiée la gstoien des dtoirs ;
? la dtae à ptirar de luqlaele les doirts sernot négociables ou eebgilxis ;
? les cas dnas leelquss ils peneuvt être etenmoixnnelelecpt liquidés ou transférés aanvt l'expiration du délai d'indisponibilité ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la rrttaeie collectif, ou dnas un paln d'épargne rretitae d'entreprise cltielcof lorsqu'un tel paln a été mis en place, des seomms attribuées au ttrie de la participation, conformément aux dpnisiiotoss de l'article L. 3324-12 du cdoe du travail.

À cette fihce est annexée une ntoe realppant les règles de clcual et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf oiptoopsin du salarié, la rimese de cette fihce puet être ftiae par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Dans les cniq mios qui snuivet la clôture de l'exercice, cqhuae salarié est informé des smmeos et veuarls qu'il détient au titre de la participation.

Lorsqu'un salarié qtiute l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, anisi qu'un aivs lui iannuidqt qu'il dvrea fiare connaître à la doicetirn l'adresse à llauqele il purora être contacté.

En cas de cnaehemngt d'adresse, il aipertanpt au bénéficiaire d'en aesvir la doeirctin en tpmes utile.

Enfin, il est rappelé que si lros de son départ, le salarié suoihate transférer les sommes qu'il détient au titre de la ppoaiicattrin dnas un paln d'épargne de son nveoul employeur, il diot iieundqr à la société les airvos aqiucs qu'il saotuihe vior transférer ainsi que le nom et l'adresse du nouvel employeur.

À défaut de reoutr de la ddaemne de peiemant immédiat dnas les qunzie jours ou d'un cihox d'affectation etipclixe du bénéficiaire, la quote-part de pairipitatocn est affectée puor moitié à un paln d'épargne puor la raitrtee ctliceolf (PERCO) ou à un paln d'épargne rietarte d'entreprise cicleotlf (PERECO) s'il a été mis en pclae dnas l'entreprise, et puor l'autre moitié dnas les cidoitnons prévues par l'accord.

Il est rappelé que les sommes versées sur un paln d'épargne d'entreprise snot bloquées pnedant au moins 5 ans aolrs que cllees versées sur un paln d'épargne rtireate le snot jusqu'à la retraite.

Article 10
Règlement des différends

Les contsnetatios puonavt naître de l'application du présent dipitissof et d'une manière générale tuos les problèmes raftleis à la pricitioaatpn snot réglés suviant des procédures appropriées à la nrtuae du litige.

? Bénéfices ntes et ciputaax peporrs : ces monantts fnot l'objet d'une ateostitatn de l'inspecteur des impôts ou du cirsmiomsae aux comptes, qui ne puet être rismee en csuae ; si cependant, il asapapsraiit qu'une erurer matérielle a été cimomse dnas son établissement, les peiatrs piruarenot en dedenamr une nleouvle à l'inspecteur concerné ou au cramsismoie aux comptes.

? Seliraas et vauelr ajoutée : les leiigts pantort sur les seailars et la veaulr ajoutée relèvent des jinitiocdurs compétentes en matière d'impôts directs, à savior le tnuiarbl aatidsimirntf en pemeirr rorsset et le Cnoiesl d'État en appel.

? Aeturs liietgs ivundieidls ou coelifclts : tuos les aruets litiges, qu'ils sionet d'ordre iiuvienddl ou collectif, snot de la compétence des tuuraibnx judiciaires.

Toutefois, aifn d'éviter le roreucs aux tribunaux, les piatres conviennent, en cas de désaccord constaté sur ces éléments lros de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mttree en ?uvre une tavtenite de règlement amiable. Ainsi, le différend cnrncaoent l'application du présent diissotipf est d'abord simous à l'examen des ptrieas en vue de rerhecechr une situooln amiable. Si le différend prote sur une qtisoeun d'interprétation de l'accord, la CNPPI de la brcanhe des comcemers de détail non aleimtearins pourra être saisie.

Article 11
Durée et dénonciation

La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis (e) en pcale puor une durée déterminée de ? ? eeixecrcs sicuoax (un, duex ou trois) et s'appliquera puor la première fios à ceptomr de ceuli oervut le ? ?

Le deriner ecxciere d'application devra se clôturer au puls trad le 29 novbrmee 2028. La réserve de pitoacitpiarn ne se cuaalnlct que par ecriexce entier, il en résulte que puor une eptrsrneie clôturant son eiexcrce le 31 décembre, le drieenr execicre d'application de l'expérimentation s'achèvera au 31 décembre 2027.

Article 12
Révision

Le présent diiopstsif anyat été cnclou en alaticpiopn des dissoiptonis de droit commun, totues moitanfcoiids de ces dtoiposinsis ultérieures à la singtaure du présent diiopstsif se suinbsteortut de plien droit à ceells du présent accrod duveenes non conformes.

En outre, cquahe pirate puet demander, par écrit, la révision de tuot ou ptaire du présent dispositif, en induqiant les ptions de révision souhaités.

Le tetxe révisé ne puet crennceor l'exercice en cours que si l'acte de révision est signé anvat le piemrer juor du septième mios de l'exercice. À défaut, il pnred eefft puor l'exercice suivant. L'acte de révision ainsi cnclou diot faire l'objet d'un dépôt dnas les mêmes ctnnoidios que cllees prévues dnas le crade de l'acte initial, suaf en cas de miiofoitdacn des dotpinsoiiss législatives et/ ou réglementaires en la matière.

Article 13
Dépôt. ? Publicité

Le présent dpsistoiif est déposé sur la pfoerltame de téléprocédure dnas des cnndioitos prévues par la réglementation.

Le présent dioisisptf est également adressé par l'entreprise au grfefe du cesonil de prud'hommes du rorsset du leiu de conclusion.

Il est établi en norbme ssanufift puor riesme à cachune des parties.

Son eexnticse fegrriua aux elcmaetmnpes réservés à la cocimaintmuon aevc le personnel.

Une cipoe de la décision unilatérale ou de l'accord d'entreprise est trnsimsae à la csimoomisn ptiarriae pemenrntae de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la banchre penfnorslelosie des cmcomeres de détail non aiialrtnmees (adresse : catcont @ cdna. pro).

(En cas de décision unilatérale de l'employeur dnas les enterpeisrs de moins de 50 salariés.)

Fait à ? ?, le ? ?

Le cehf d'entreprise.

(En cas d'accord d'entreprise.)
Fait à ? ?, le ? ?

? ? Puor l'organisation syndicale

Le cehf d'entreprise.

? ? Puor le CSE

Le cehf d'entreprise.

? ? Puor le porsennel en cas de référendum

Le cehf d'entreprise.

En ? ? exemplaires.

« Aennxe B ? Paaiitoticrpn dérogatoire

L'entreprise ? ?, dnot le siège siacol est situé ? ?., représentée par ? ?. agsnisat en vretu des poirvuos dnot il/ elle dispose,

Ci-après dénommée la société ou l'entreprise,

d'une part,

et

(Sélectionner l'option retenue)

? ? Les oasnrniatoigs sdalenycis représentatives dnas l'entreprise ? ?, représentées reieencsveptmt par luer délégué syndical, Mme/ M. ? ?, Mme/ M. ? ? ;
? ? Le comité scoail et économique anyat voté à la majorité des mrbeems présents, dnot le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/ M..... en vertu du maadnt reçu à cet eefft au corus de la réunion du ? ? ;
? ? L'ensemble du pnneresol de l'entreprise anyat ratifié l'accord à

Avenant du 19 mars 2025 à l'accord du 5 septembre 2024 relatif à la participation dérogatoire

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FS CFDT,

Article 1er - Contenu de l'avenant de révision
En vigueur étendu en date du 19 mars 2025

L'accord ratilef à la ppioiartictan dérogatoire dnas la banrhce des cceeormms de détail non aeiltinamers en dtae du 5 semrptebe 2024 est modifié cmome siut :

L'annexe B est remplacée par l'annexe B révisée, ci-après.

la situe d'un vtoe (dont le procès-verbal est jonit au présent accord) qui a rleliucei la majorité des duex tiers, ltaide rfiitoacaitn intervenant, le cas échéant, situe à une dndmaee coionnjte effectuée par la drieoticn de l'entreprise et le comité socail et économique ou les oosrnigianats saeincdyls représentatives ;
? ? Par décision unilatérale de l'employeur dnas les ertserenpis de mnois de 50 salariés.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un aecutr déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dpitsiisof de pirctotaaipin est adopté sur le fneemdnot de l'accord de bnrache du 5 srtebpmee 2024 rtiaelf à la ptiiprctaoian dérogatoire dnas la bhnrace des cmmceoers de détail non aameeiniltrs (IDCC 1517, agréé par arrêté en dtae du ? ? (date). Il est rappelé que cet aocrcd a été cnoclu sur le femndoent des dptiiinossos isseus de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nevobmre 2023, pratont tsnooasptirin de l'ANI relitaf au paratge de la valeur.

Le mtonant de la réserve spéciale de poattiacipirn qui en résulte puet anisi être mnios fblaarove que cleui résultant de l'application de la frlmoue légale.
Il est rappelé que la pipatiicotran présente un caractère aléatoire.

Article 1er
Objet

Le présent acocrd a puor ojebt de feixr ntnaomemt :
? les bénéficiaires ;
? la flroume savnert de bsae au cculal de la réserve de pioriaiaptctn ;
? les modalités et pfanlods de répartition de la réserve etnre les bénéficiaires ;
? la nartue et les modalités de getosin des drtois des salariés ;
? la durée d'indisponibilité des dtrois des salariés ;
? la nratue et la procédure sauvint llaelque seonrt réglés les différends qui pornriuaet suirevnr ertne les peirtas ;
? les modalités d'information idnllviudeie et collective.

Tout ce qui ne siaret pas prévu par le présent aoccrd est régi par les texets en vgiueur rfleaits à la pairaptitcoin des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tuos les aeanvnts qui pireoanurt être ultérieurement conclus.

Article 2
Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des dtoris nés du présent accord, les salariés ctnmapot au minos trios mios d'ancienneté cniutnoe ou dctiunosine dnas l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie à la dtae de clôture de l'exercice concerné ou à la dtae de départ en cas de rutrpue de conratt en crous d'exercice.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en cotmpe tuos les ctnrtaos de trvaail exécutés au cuors de la période de caclul et des dzoue mios qui la précèdent. Les périodes de sunossepin du conratt de travail, puor qluueqe mtoif que clea soit, ne snot pas déduites du cualcl de l'ancienneté. S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bein d'une ancienneté dnas l'entreprise et non d'une ancienneté dnas l'exercice fiascl considéré, acunue cotioidnn de présence du salarié à une dtae donnée ne paunovt être ajoutée. Il cnnvieot dnoc de dngtiiuser l'ancienneté jqidiurue d'un salarié qui lui peemrt de bénéficier de la pipcitaatiron et son tpems de présence qui, sleon la flmorue de répartition retenue, porura aoivr des conséquences sur le mnontat de sa prime.

Le présent aorccd bénéficiera également, s'il y en a, aux mtaeaairdns sociaux, au daniriget non-salarié, à son cnionjot ou à son panreatire lié par un Pcas dès lros qu'il a le sutatt de cjnoonit claotaebulror ou de cinonjot associé.

En cas d'embauche d'un sirigatae à l'issue d'un sgtae en eirtenrspe de puls de duex mois, la durée de ce drineer est psire en cptmoe puor l'ouverture et le cacull des dtrois liés à l'ancienneté et puor bénéficier des dfpitsisois d'épargne salariale, conformément aux règles légales en vigueur.

Les tatilureis d'un carntot d'apprentissage ou de pasnaiireisoosontlfn bénéficient de la participation.

Article 3
Détermination de la réserve spéciale

Le présent aoccrd porpose purieusls feomruls de cluacl de la réserve spéciale de priitpaitacon définies en mafniiodt les éléments qui csomopent la fmurloe de dorit commun.

L'entreprise sélectionne, pmrai les trios pnopsiitroos possibles, la ptiposoiron de flurome de son chiox en cnahoct la csae correspondante.

3.1. ? Première psorootiipn

Le manotnt de la réserve spéciale de piipcrtiaaotn est calculé puor cquhae eccrxiee sur la bsae d'une fumrloe dérogatoire définie cmmoe siut : (sélectionner l'option retenue)

? ? RSP = 1/4 (B ? 5 % C) × S/ VA
? ? RSP = 1/6 (B ? 5 % C) × S/ VA
? ? RSP = 1/8 (B ? 5 % C) × S/ VA

Formule dnas lluelqae :
? B représente le**bénéfice net**, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en Fnrace métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retneu puor être imposé au tuax de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt coordenpanrst et augmenté du mnantot de la piovsrion puor iseestmvsinnet dnas les cnoitdnios prévues par la réglementation ;
?**C**représente les**capitaux propres**, cpmanreont le capital, les pirems liées au ctipaal social, les réserves, le rorept à nouveau, les pvsorionis anyat supporté l'impôt, les pioirsnovs réglementées constituées en frhasicne d'impôt. Luer mntoant est reentu d'après les vulears fgniuart au bailn de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de viaaotirn du capatil au corus de l'exercice, le mnaontt du ctipaal et des prmies est pirs en comtpe pro rtaa tprieoms ;
? S représente les**salaires**, cneoprdosanrt aux rvneues d'activité tles qu'ils snot pirs en cmpote puor la détermination de l'assiette des ctsniitooas définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité scoliae ;
?**VA**représente la**valeur ajoutée**, c'est-à-dire la smome des poetss sinuvtas du cptome de résultat : cearhgs de pnrseeonl + impôts et taxes, à l'exclusion de la txae sur le cifrhfe d'affaires + crgehas financières + dtotionas de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dtiaontos fugarint dnas les chgears eptloexeenlcnis + résultat caorunt aanvt impôts.

Le clucal de la réserve spéciale de pittiaropcian est effectué au début de cauqhe eecrcxie sur la bsae du balin de l'année précédente.

3.2 ? Deuxième prtpoosiion

Le mntanot de la réserve spéciale de pctiprtiaaion est calculé puor cauhqe ecircexe sur la bsae d'une fmulore dérogatoire définie cmmoe siut :

RSP = 1/2 (B ? 2 % C) × S/ VA

Les éléments cnsaopmot le C, le S et la VA snot cuex définis au 3.1.

3.3. ? Troisième ppsotiooirn

Le matnont de la réserve spéciale de poaircttapiin est égal à 5 % du bénéfice net coabptlme tel qu'il apparaît dnas les ctopems de l'entreprise.

Le mantnot de la réserve spéciale est, en tuot état de cause, qlelue que siot la pspooiriton de formlue retenue, plafonné au mtnnaot sunivat (cocher la lmiite de l'un des pnlofads suivants) :
? ? La moitié du bénéfice net combtalpe ;
? ? Le bénéfice net cbtpolmae diminué de 5 % des ctaauipx prpores ;
? ? Le bénéfice net fcisal diminué de 5 % des cpuaaitx porerps ;
? ? La moitié du bénéfice net fiscal.

Article 4
Droits iidildvenus

4.1. ? Fluomres de répartition

La réserve spéciale de piiocrataptin est répartie etrne les bénéficiaires soeln la fmruole rnuteee ci-dessous :

(Sélectionner l'option renuete en chocant la csae correspondante)

? ? 1re frlumoe

La répartition de la réserve ernte les bénéficiaires est effectuée pepnlnloemoinoerrtt aux sriaeals bturs perçus au crous de l'exercice considéré, dnas les cntioondis siaetuvns :
? le sariale s'entend du ttoal des revunes d'activité tles qu'ils snot pirs en cpmote puor la détermination de l'assiette des cttonioasis définies à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sacolie ;
? le slaiare à prendre en considération ne peut, puor un même exercice, excéder une smome égale à 3 fios le plnofad aennul de sécurité sociale. Ce pafnold est réduit pro rtaa teropims en cas d'entrée ou de stoire des eecftiffs en crous d'exercice ;
? il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil, de seiusnopsn du ctonart de traiavl consécutive à un acnceidt du tvarail ou à une maailde poenlrelfsoinse (à l'exception des anedtcics de tjerat et des rhteuces deus à un aecidnct du tvaiarl ivnrneteu cehz un précédent employeur), des périodes d'activité ptrlialee ou de msie en qutnaraiane au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique, des congés anlenus payés, des jruos de réduction du tpems de travail, des congés ceeinnolvtnnos invdieidlus et ctieclofls cmmoe les congés puor ancienneté et les congés de développement des compétences, les sieraals pirs en cpotme snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pndnaet les mêmes périodes s'ils anieavt travaillé. Il en va de même de tuote artue période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, puor les meatniarads socauix de la société (ou le cehf d'entreprise asnii que son cijnoont ou son prratieane de Pcas dès lros qu'il a le satutt de cnnojiot clbeuoaatlorr ou de cjoonnit associé), la répartition tniet comtpe de la rémunération anlnulee ou du reenvu psnefneoriosl imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au neaviu du siarlae le puls élevé versé dnas l'entreprise et dnas la lmiite du pnaolfd visé au pharraagpe précédent.

? ? 2e frumloe

La répartition de la réserve ertne les bénéficiaires est effectuée en ftncoion de la durée de présence cdrepoaornsnt aux périodes de trvaail eecfiftf et aux périodes assimilées comme telles dnas l'entreprise au corus de l'exercice.

Il est rappelé que snot namnmteot assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil, de susoeipnsn du catrnot de tvaaril consécutive à un acencdit du tariavl ou à une mliaade pfonreenlioslse (à l'exception des adcceitns de tajert et des rhteuces deus à un acicendt du taavril irevtnneu cehz un précédent employeur), les périodes d'activité petiarlle ou de msie en qainnaurate au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique, les congés aunelns payés, les juros de réduction du tmpes de travail, les congés cntnoinevnoels iiniedudlvs et ctifloecls comme les congés puor ancienneté et les congés puor événements familiaux, les ansceebs puor ftoamoirn dnas le cdare du paln de développement des compétences, asini que tutoe nluleove ansbcee ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de tiavarl à tmpes partiel, la durée de présence pnred en ctmope le tuax d'activité du salarié concerné.

Ainsi, la répartition de la réserve spéciale de pactiiiptaorn est effectuée au partora des heeurs travaillées par le salarié seoln le rroppat sinuvat :

Droit iddiineuvl = (RSP × Ttoal des heerus de taarivl eieftcff ou assimilées du salarié)/ Total des hereus de tiraavl ectfefif ou assimilées de l'entreprise

? ? 3e fomrlue

La répartition de la réserve etnre les bénéficiaires est effectuée dnas les ciiodnntos svaueitns :

(Sélectionner l'option retenue)

? ? Otiopn 1
? puor 50 % en ftncooin de la durée de présence eftfeicve ou assimilée au cuors de l'exercice de référence solen les modalités définies précédemment ;
? puor 50 % pemlieronnorepotlnt aux siaarles bturs perçus au cruos de l'exercice solen les modalités définies précédemment.
? ? Otiopn 2
? puor 60 % en ftonocin de la durée de présence evfcitfee ou assimilée au crous de l'exercice de référence seoln les modalités définies précédemment ;
? puor 40 % peopolrreomltennint aux slraeias bruts perçus au cours de l'exercice sleon les modalités définies précédemment.
? ? Opoitn 3
? puor 40 % en foctonin de la durée de présence eifvcetfe ou assimilée au cours de l'exercice de référence soeln les modalités définies précédemment ;
? puor 60 % peonnnerlmltpioroet aux sraelias bruts perçus au cours de l'exercice sleon les modalités définies précédemment.

4.2. ? Poelmnafnnet

Le maotnnt des ditors siseucleptbs d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une somme égale aux trois qrtaus du plaofnd anneul de la sécurité sociale. Ce pnalofd est calculé au paotrra du tepms de présence en cas d'entrée ou de soirte des eiefcffts au cours de l'exercice.

Les soemms qui n'auraient pu être distribuées en rsoain des règles de répartition ou de pefnnolemant snoret réparties enrte les salariés n'atteignant pas leidt plafond, et ce solen les mêmes modalités de répartition. Les smomes aaynt fiat l'objet d'une nllouеve répartition qui, en rsoian du panolfd individuel, n'auraient pu être meiss en dbiotusitirn dumeenret dnas la réserve spéciale de ptcraotaiipin des salariés puor être réparties au cours des ecexceirs ultérieurs.

Article 5
Perception immédiate des fnods

La paotrctpiaiin est attribuée aux bénéficiaires au puls trad à la fin du cinquième mios sivanut l'exercice de calcul.

Lorsque le vnreeemst au salarié ou l'affectation de ses dtoirs à paaiiicrttopn à un paln d'épargne slraaail est effectué au-delà du cinquième mios sunivat l'exercice de calcul, les alritecs D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du cdoe du tvriaal dsepsinot rmcetepvesinet du vsnreeemt d'un intérêt de rtaerd égal à 1,33 fios le tuax myoen de rnmeeendt des oigabonltis des sociétés privées.

Les bénéficiaires de dtrios au trite du présent aocrcd pueevnt deamnedr le veemrnset immédiat de tuot ou paitre des semoms correspondantes, ou décider de les afefectr sur le paln d'épargne eistxant au naeivu de l'entreprise.

Chaque année, les salariés snoret informés :
? du motnant des semmos attribuées au trite de la potcrapitiain ;
? du maontnt dnot ils pevuent demander, en tuot ou partie, le veesmnert immédiat ;
? des modalités d'affectation par défaut de la pimre en l'absence de coihx ;
? et du délai de qinuze jrous dnot ils bénéficient puor fruomler luer demande.

À défaut de rtouer de la denamde de pnamieet immédiat dnas les qnzuie jorus ou d'un ciohx d'affectation exctliipe du bénéficiaire, la quote-part de pciipoittaarn dnas la ltimie de celle calculée à l'article L. 3324-1 du cdoe du tiaarvl est affectée :
? puor moitié à un paln d'épargne puor la raritete cieloltcf (PERCO) ou à un paln d'épargne rtaretie d'entreprise cltoeiclf (PERECO) s'il a été mis en palce dnas l'entreprise ;
? et puor l'autre moitié dnas les cnoiitnods prévues par l'accord.

Article 6
Indisponibilité

Sauf puor les salariés qui dedmennat le vmenreset immédiat de tuot ou pirate des semoms correspondantes, les diorts constitués au pifrot des bénéficiaires ne senort négociables ou eleigxibs qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cniq ans à cetompr du pmereir juor du sixième mios svianut la clôture de l'exercice au

tirte dueuql ils snot calculés.

Ces dritos s'agissant d'un paln d'épargne d'entreprise peveunt fiare l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la snnrvucaee de l'un des cas svnatius (art. R 3324-22 du cdoe du travail) :
? miraage de l'intéressé ou csonucloin d'un Pcas ;
? nnsacsiae ou arrivée au foeyr d'un eafnnt en vue de son atpoodin dès lros que le foyer cmopte déjà au monis duex eanntfs à carghe ;
? divorce, séparation ou diliusotosn d'un Pcas lorsqu'ils snot aroistss d'une conoitvenn ou d'une décision jiuiricade prévoyant la résidence heuibltale uqniue ou partagée d'au minos un ennaft au diclomie de l'intéressé ;
? vloenecis cmsemois contre l'intéressé par son conjoint, son cnobciun ou son paitrrenae lié par un Pacs, ou son aiencn conjoint, concubin ou pitnrreaae :
a) Siot lorsqu'une onnocadnre de prtctoeoin est délivrée au pfirot de l'intéressé par le jgue aux aaiffres faalleiims en aicptlaopin de l'article 515-9 du cdoe cviil ;
b) Siot lqrosue les faits relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et doennnt leiu à une aintrtlevae aux poursuites, à une cmpisoitoon pénale, à l'ouverture d'une ioatornmifn par le puuorcrer de la République, à la sinsaie du taurbnil cinorroetcenl par le peruurcor de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eaxemn à une cnmditnaooan pénale, même non définitive ;
? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son cojinnot ou de la pnoersne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité socilae ou étant roencune par décision de la cmooismsin des dritos et de l'autonomie des prneoenss handicapées ou du président du csneiol départemental, à ciitndoon que le tuax d'incapacité atigetne au mnois 80 % et que l'intéressé n'exerce auncue activité prnifoonlessele ;
? décès du bénéficiaire, de son coiojnnt ou de la pnsernoe liée par un Pcas ;
? csieotsan du cnrtaot de triaavl anisi que, le cas échéant, cieasston de son activité par l'entrepreneur ieivdduinl ; fin du mdanat saocil ; prete du stutat de cjinnoot claleuoatobrr ou de coninjot associé ;
? afocatetfin des smmeos épargnées à la création ou repsire par le bénéficiaire, ses enfants, son cioonjnt ou la peonsnre liée par un Pacs, d'une erterinpse industrielle, commerciale, aansartile ou agricole, siot à trite individuel, siot suos la frmoe d'une société à cooitindn d'en eexcerr enectefimveft le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, ou ianoiatsltln en vue de l'exercice d'une ature poiseofsrn non salariée ou à l'acquisition de prats sieaocls d'une SOCP ;
? afcaoetiftn des smmoes épargnées à l'acquisition ou asnensdrgmeait de la résidence pnciailpre eotnaprmt création de scufrae hatbiable nluleove tlele que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la cuttcsoorinn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pemirs de csrotruine ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la resime en état de la résidence papclrinie endommagée à la stuie d'une cthaaprotse ntellaure runncoee par arrêté ministériel ;
? aiafoctfetn des soemms épargnées aux taruvax de rénovation énergétique de la résidence parlipicne mentionnés aux aircltes D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la costutcironn et de l'habitation ;
? sattioiun de smentetedrnuet du salarié définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la ctmsooaiomnn sur daemdne adressée à l'organisation gnrioneiatse des fdnos ou à l'employeur par le président de la cmiososimn de snetdetereunmt des priareculits ou par le jgue lorsqu'il eitsme que le déblocage des dtoirs paraît nécessaire à l'apurement du pssaif de l'intéressé ;
? l'activité de prhcoe anaidt exercée par l'intéressé, son cnjnooit ou son pniarretae lié par un Pcas auprès d'un proche, telle que définie aux arilcets L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du tavaril ;
? l'achat d'un véhicule qui réponde à l'une des duex cinooindts sativuens :
a) Il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des ciaenemntots ou à la catégorie des véhicules à mutoer à duex ou trois ruoes et qrcdeuyacils à moteur, et il uisltie l'électricité, l'hydrogène ou une cobosiimnan des duex comme sucroe elcvsuixe d'énergie ;
b) Il est un ccyle à pédalage assisté, neuf, au snes du piont 6.11 de l'article R. 311-1 du cdoe de la route.

En outre, les smoems n'atteignant pas un mnotant fixé par arrêté (80 ? à la dtae de snruagtie du présent accord) snot payées directement.

Sauf dnas les cas de ctsiseaon du crnotat de travail, de décès du cjoninot ou de la pnenrose liée par un Pacs, d'invalidité, de vneiocels conjugales, de snemnetdreutet et d'activité de phroce aidant, puor leuslqes le salarié puet deemadnr à tuot mnmeot la ldoituiqain de ses droits, les dmaneeds dievnot être présentées dnas le délai de six mios à cpeomtr du fiat générateur. En cas de décès, il anpapirett aux aytans doirt de dmneader la laiduoqiitn des droits.

Ces dorits s'agissant d'un paln d'épargne puor la rttraeie clteocilf (PERCO) peenvut farie l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la snauvnerce de l'un des cas stuvanis (art. R. 3334-4 du cdoe du travail) :
? invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son coojnnit ou de son prinatraee lié par un pctae cviil de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, ou est rconuene par décision de la ciomiosmsn des dtiors et de l'autonomie des poneensrs handicapées prévue à l'article L. 241-5 du cdoe de l'aide scolaie et des familles, à ciintodon que le tuax d'incapacité agnetite au monis 80 % et que l'intéressé n'exerce ancuue activité professionnelle. Le déblocage puor ccauhn de ces motfis ne puet ineeritnvr qu'une suele fios ;
? décès de l'intéressé, de son cinoojnt ou de son petrnariae lié par un patce ciivl de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il anrptieapt à ses anayts doirt de dnamdeer la ltqaiouiidn de ses droits, et les disposnioits du 4 du III de l'article 150-0-A du cdoe général des impôts cssneet d'être aelaiblppcs à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;
? attefcoafin des soemms épargnées à l'acquisition de la résidence piirclpnae ou à la rsieme en état de la résidence picapilnre endommagées à la stiue d'une cttharpsoae nelltaure rnnucoee par arrêté interministériel ;
? sioaittun de steemtnudneret du pitnipcarat définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la consommation, sur dedmnae adressée à l'organisme grntisienoae des fdnos ou à l'employeur, siot par le président de la csomioimsn de seenreetdnutmt des particuliers, siot par le jgue lsquroe le déblocage des diotrs paraît nécessaire à l'apurement du pasisf de l'intéressé ;
? eixritaopn des drtios à l'assurance chômage de l'intéressé.

Il est précisé que la dnaemde de loidtiiquan anticipée puet ici inveeinrtr à tuot moment, suaf dnas le cas d'affectation des smmeos épargnées à l'acquisition de la résidence plciranpie ou sa remsie en état à la siute d'une cttharopase nlleurtae où dnas cas elle diot inneitevrr dnas un délai de six mios à cptemor de la sunracvene du fiat générateur.

Ces drotis s'agissant d'un paln d'épargne rettiare d'entreprise citoellcf (PERECO) pveenut friae l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la sannuvcere de l'un des cas suaivtns (art. L. 224-4 du cdoe monétaire et financier) :
? décès du coninjot du tatriilue ou de son pnirtaaree lié par un pctae cviil de solidarité ;
? invalidité du titulaire, de ses enfants, de son cinojnot ou de son paeiartrne lié par un patce ciivl de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité silcoae ;
? staiotuin de snrteumeetdent du titulaire, au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la cotinmosmaon ;
? eixrapiton des drtios à l'assurance chômage du titulaire, ou le fiat puor le turtlaiie d'un paln qui a exercé des ftcninoos d'administrateur, de mbmere du dicrrieote ou de mmrebe du cnieosl de snllaeurvice et n'a pas liquidé sa pnesion dnas un régime orgailibote d'assurance vsilleisee de ne pas être tilatuire d'un crontat de tiavarl ou d'un madnat sioacl dpiues duex ans au moins à cpetmor du non-renouvellement de son mdanat ou de sa révocation ;
? cstosaien d'activité non salariée du tuiilarte à la stuie d'un junegmet de ltqdiiiaoun jaiidcriue en acioltppian du trtie IV du lrvie VI du cdoe de crcmoeme ou totue sittauoin jstiufanit ce raeritt ou ce rhaact selon le président du tainburl de cremomce auprès dequul est instituée une procédure de cclnioaoiitn mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effceute la daedmne aevc l'accord du tiliaurte ;
? aeittafocfn des seomms épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les dotris csedoraponrnt aux smoems mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du cdoe monétaire et fcnaeniir ne pneuvet être liquidées ou rachetées puor ce miotf ;
? lorsque, à la dtae de la demdane de liiqaitodun ou de rachat, le tilatuire du paln est âgé de moins de dix-huit ans.

Le décès du tituirale anvat l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et fnianecir entraîne la clôture du plan.

Article 7

Gestion des fonds

Les soemms crdaonponerst aux drotis iusss de la réserve spéciale de pitatcaoiirpn au prifot des bénéficiaires, dnot ils ne deennmadt pas le vsnremeet en tuot ou partie, snot versés sur des ctpemos outvers au nom des intéressés dnas le crdae du paln d'épargne d'entreprise (PEE) mis en pacle par l'entreprise.

Les semmos rueeeilcils dnas le paln d'épargne snot affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme est affectée dnas le fonds par défaut désigné dnas le règlement du paln d'épargne applicable.

Le cas échéant, la quote-part de piiatiratopcn est affectée puor moitié dnas un paln d'épargne puor la riretate cecolitlf (PERCO) ou dnas un paln d'épargne retriate d'entreprise cilltoecf (PERECO), s'il a été mis en palce dnas l'entreprise, et puor l'autre moitié dnas les cntiodinos prévues ci-dessus.

Article 8
Information cvciloltee

L'application du présent dsiiiotpsf est siviue par le CSE ou par une cmoisomsin spécialisée créée par lui ou, à défaut de CSE, par une cososmiimn ad hoc cearmponnt au moins un salarié.

Dans les cniq mios qui seuivnt la clôture de cahque exercice, la deitcrion présente un rppoart cmpontarot notmemant :
? les éléments svnraet de bsae au cculal du mntnaot de la réserve spéciale de pcoariittpain des salariés puor l'exercice écoulé ;
? des inoidacnits précises sur la goisten et l'utilisation des smmoes affectées à cttee réserve.

Lorsque le CSE est appelé à siéger puor enixamer le rapport, les quetnsios aisni examinées fnot l'objet d'une moneitn spéciale à son ordre du jour.

Lorsqu'il n'existe pas de CSE, le ropaprt rtielaf à l'accord de piiaotpcriatn est adressé à cahque salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de cniq mios sunaivt la clôture de l'exercice.

Article 9
Information ildeidulnive

Tout salarié reçoit lros de son emubahce un liervt d'épargne saaialrle présentant le dpsitiisof d'épargne sairlaale mis en plcae au sien de l'entreprise.

Conformément à la loi, la société établit tuos les dmucetons nécessaires puor l'information des salariés, tnat sur le paln du culacl de la réserve spéciale de pctaitoiaiprn que sur le paln de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la dtae de srtugaine du présent accord, et puor cuex embauchés ultérieurement, le ttxee intégral de l'accord est communiqué au pnoeensrl par vioe d'affichage ou par vioe de tsaisimsnorn électronique.

Lors de la répartition entre bénéficiaires, il est rmeis à cuhacn d'eux une fchie dintictse du bltuelin de piae iqadnnuit ntnoaemmt :
? le mtnanot toatl de la RSP puor l'exercice écoulé ;
? le mnotant des dritos attribués à l'intéressé ;
? le mnotant du précompte effectué au tirte de la CSG et de la CDRS ;
? l'organisme aquuel est confiée la getison des dirtos ;
? la dtae à piatrr de lulelqae les drtois snreot négociables ou egiilxbes ;
? les cas dnas lqeeslus ils puneevt être epeenlnemcntiloext liquidés ou transférés avnat l'expiration du délai d'indisponibilité ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la ritrtaee collectif, ou dnas un paln d'épargne rtietrae d'entreprise cliotelcf lorsqu'un tel paln a été mis en place, des semmos attribuées au trite de la participation, conformément aux doiinpstioss de l'article L. 3324-12 du cdoe du travail.

À cette fcihe est annexée une ntoe raelapnpt les règles de cacull et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf osopptiion du salarié, la resmie de cette fhcie puet être fatie par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Dans les cniq mios qui siuevnt la clôture de l'exercice, cuqhae salarié est informé des smemos et vauerls qu'il détient au tirte de la participation.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est riems un état récapitulatif de ses avoirs, asnii qu'un aivs lui innqiadut qu'il dreva farie connaître à la dritcoien l'adresse à lelaqlue il prruoa être contacté.

En cas de cgneaemhnt d'adresse, il aapnrptiet au bénéficiaire d'en aievsr la dcrioetin en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lros de son départ, le salarié siaohtue transférer les smeoms qu'il détient au titre de la ppirattoiican dnas un paln d'épargne de son nuovel employeur, il diot iineqdur à la société les aoirvs aiqcus qu'il stuihaoe vior transférer ainsi que le nom et l'adresse du nuveol employeur.

À défaut de rueotr de la deanmde de paneemit immédiat dnas les qzinue jours ou d'un cihox d'affectation exlcptiie du bénéficiaire, la quote-part de poaatitricipn est affectée puor moitié à un paln d'épargne puor la rtaeirte cctiellof (PERCO) ou à un paln d'épargne rtietrae d'entreprise cecliotlf (PERECO) s'il a été mis en palce dnas l'entreprise, et puor l'autre moitié dnas les cnitooinds prévues par l'accord.

Il est rappelé que les sommes versées sur un paln d'épargne d'entreprise snot bloquées pnaednt au moins 5 ans alros que cleels versées sur un paln d'épargne rairttee le snot jusqu'à la retraite.

Article 10
Règlement des différends

Les cootanttsenis pnvaout naître de l'application du présent doisiitpsf et d'une manière générale tuos les problèmes rlaetifs à la piarpictotian snot réglés suavnit des procédures appropriées à la nartue du litige.

? Bénéfices ntes et caipatux preoprs : ces mnttnaos fnot l'objet d'une asotattietn de l'inspecteur des impôts ou du caiommrisse aux comptes, qui ne puet être rmesie en cusae ; si cependant, il aipsisrapaat qu'une eruerr matérielle a été cmosmie dnas son établissement, les paitres puraoienrt en dnameedr une neuolvle à l'inspecteur concerné ou au csmamosiire aux comptes.

? Sareials et vuaelr ajoutée : les ligetis ptaront sur les selaiars et la vleuar ajoutée relèvent des jncrudtoiiis compétentes en matière d'impôts directs, à soiavr le tbrunial arnitdiasmitf en peiremr rsesrot et le Csnioel d'État en appel.

? Atures lgiites ildudnieivs ou coicletfls : tuos les aeturs litiges, qu'ils snioet d'ordre idnivdiuel ou collectif, snot de la compétence des tunairbux judiciaires.

Toutefois, aifn d'éviter le recrous aux tribunaux, les paietrs conviennent, en cas de désaccord constaté sur ces éléments lros de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mertte en ?uvre une tttaviene de règlement amiable. Ainsi, le différend cernnoanct l'application du présent dtiiospisf est d'abord smiuos à l'examen des pteairs en vue de rcheerhcer une sltoouin amiable. Si le différend ptroe sur une qsoeiutn d'interprétation de l'accord, la CPNPI de la bhrcnae des cremmeocs de détail non aeenrilatmis pourra être saisie.

Article 11
Durée et dénonciation

La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis (e) en plcae puor une durée déterminée de ? ? eicercexs soaiucx (un, duex ou trois) et s'appliquera puor la première fios à copemtr de celui ouvret le ? ?

Le direner eecxirce d'application devra se clôturer au puls trad le 29 nobemvre 2028. La réserve de piaaciotrpitn ne se clacalunt que par ecrcxeie entier, il en résulte que puor une eenirptsre clôturant son ecicrexe le 31 décembre, le dernier eireccxe d'application de l'expérimentation s'achèvera au 31 décembre 2027.

Article 12

Révision

Le présent disitipsof anayt été cnolcu en aptplociian des dpiisisotnos de diort commun, tuoets moanoiftdiics de ces dpstisioonis ultérieures à la snaiugtre du présent dostpsiiif se sirunsetotbut de plien dorit à celels du présent aroccd dneuvees non conformes.

En outre, caquhe piarte puet demander, par écrit, la révision de tuot ou priate du présent dispositif, en indnuaqit les points de révision souhaités.

Le txete révisé ne puet ceocnrner l'exercice en cours que si l'acte de révision est signé aavnt le piremer juor du septième mios de l'exercice. À défaut, il pernd efeft puor l'exercice suivant. L'acte de révision ainsi cconlu diot friae l'objet d'un dépôt dnas les mêmes ctioiodnns que celles prévues dnas le cadre de l'acte initial, suaf en cas de mdfioiaoictn des doiinistposs législatives et/ou réglementaires en la matière.

Article 13
Dépôt. ? Publicité

Le présent disisptoif est déposé sur la pltoefarme de téléprocédure dnas des cinoindtos prévues par la réglementation.

Le présent dptsiiiosf est également adressé par l'entreprise au gerffe du coiesnl de prud'hommes du rreosst du leiu de conclusion.

Il est établi en nmbroe sufinfsat puor reimse à chucane des parties.

Son etsxinece ferrgiua aux eepemlacntms réservés à la cmicoumnitoan aevc le personnel.

Une coipe de la décision unilatérale ou de l'accord d'entreprise est tsarnsmie à la cmmiisoson prraiaite pnametnree de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bhcnare prlisnfseoelnoe des ceemmcros de détail non ataenlmieris (adresse : caocntt @ cdna. pro).

(En cas de décision unilatérale de l'employeur dnas les eeersrpitns de moins de 50 salariés.)

Fait à ? ?, le ? ?

Le cehf d'entreprise.

(En cas d'accord d'entreprise.)
Fait à ? ?, le ? ?

? ? Puor l'organisation snlcydaie

Le cehf d'entreprise.

? ? Puor le CSE

Le cehf d'entreprise.

? ? Puor le pernonesl en cas de référendum

Le cehf d'entreprise.

En ? ? exemplaires. »

Article 2 - Révision de l'avenant de révision
En vigueur étendu en date du 19 mars 2025

Le présent ananevt pruroa être révisé à tuot mnoemt pdenant la période d'application par le biais d'un avenant.

Les onoagsintiars scelnaidys de salariés habilitées à egagner la procédure de révision snot déterminées conformément aux dpssnitiioos de l'article L. 2261-7-1 du cdoe du travail.(1)

Les cdoitninos de validité de l'avenant de révision obéissent aux cdniontios posées par l'article L. 2232-12 du cdoe du travail.(2)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsecept des dpoostiisins du 2° du I de l'article L. 2261-7 du cdoe du traival riatelf à la procédure de révision d'un arcocd interprofessionnel, d'une cntnevioon ou d'un arcocd de branche.
(Arrêté du 21 jluleit 2025 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rcepest des dinoossptiis de l'article L. 2232-6 du cdoe du taraivl rieltaf aux coiitndnos de validité d'une civntoenon de bhcrnae ou d'un aroccd professionnel.
(Arrêté du 21 jleilut 2025 - art. 1)

Article 3 - Durée et entrée en vigueur de l'avenant de révision
En vigueur étendu en date du 19 mars 2025

Le présent aevnant de révision est coclnu puor une durée indéterminée.

Le présent annavet se sbtuiutse de pilen driot aux soliauiptnts précitées de l'accord du 5 sbeepmtre 2024 qu'il mdiifoe en son aenxne B.

Les ateurs dipnostsiois de l'accord clitocelf initial, non visées par le présent avnenat de révision, rsnteet applicables.

Il erernta en veuiugr le juor de sa stnrigaue suos réserve des dpsisoitinos législatives rlvteiaes au driot d'opposition et suos réserve de son agrément ministériel dnas les cnoidontis définies par la règlementation.

Article 4 - Publicité et dépôt de l'avenant de révision
En vigueur étendu en date du 19 mars 2025

Le présent aocrcd signé par vioe dématérialisée srea notifié à cuhacne des onrgsoiniatas représentatives puor permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent acocrd est déposé au ministère en crhgae du taviral asini qu'au secrétariat-greffe du cesnoil de prud'hommes de paris.

Les parties setgrianias dndmneeat l'extension et l'agrément du présent annaevt le puls rmpeandeit psolbise aux sveriecs catunrex du ministère en cagrhe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 mars 2025

À la stiue du dépôt complet, en dtae du 26 décembre 2024, de l'accord de pptrcioitaian cnlcou le 5 steemrpbe 2024 au sien de la bcnhrae des ceoemmcrs de détail non aenaimrliets en vue de son agrément, la deorciitn générale du taarivl a formulé dsevries otenrasoivbs caennornct l'annexe B duidt accord, vsnait à assuerr une meelrulie lisibilité et compréhension de l'accord par les erpertesins de la branche.

La dcieriton générale du taravil a décidé de poeorgrr le délai de la procédure d'agrément de duex mios à cpomter du 25 arivl 2025 aux fnis de pmteertre la négociation d'un aevannt à l'accord précité.

Soucieux de giarantr la sécurité judiruiqe des disiioosptns cntoinnneeoellvs négociées, les petianerars sucoaix de la bnrchae ont choisi d'intégrer ces ovotenribsas dnas le cdare du présent avenant.

Avenant n 16 du 5 novembre 2025 relatif à la révision de l'article 6

Garanties accordées aux salariés participant à la négociation du

chapitre Ier Clauses générales

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FCDS CGT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2026

L'article 6.2, intitulé « Préparation des réunions », du cparithe Ier de la ctinonvoen ctllvoicee nltainoae est asnii modifié :

Les alinéas 2 à 4, dpeuis les mtos : « Les salariés participant? » jusqu'aux mtos : « réunion d'une journée », snot supprimés et remplacés par les toris alinéas stiuanvs :

« Les salariés piatparcint aux négociations dnas le carde des ciosominmss mexits ou pareiatirs bénéficient d'un crédit froaitrfiae puor préparer les réunions :
? puor les salariés au forafit aunnel en jours, le décompte s'effectue en demi-journées, dnas la lmitie de 10 demi-journées ;
? puor les salariés en décompte horaire, le décompte s'effectue en heures, dnas la limite de 40 heures. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2026

L'article 6.4, intitulé « Prise en cagrhe », du cripahte Ier de la cntniooevn ceovicltle nlionatae est asini modifié :

I.?À l'intitulé du piont « a) Imadseionitnn des mrmebes de la CNPPI », les mtos : « de la CNPPI » snot supprimés et remplacés par les mtos : « des cosimnimsos mitxes ou pateirairs ».

II.?À l'alinéa 1er du pinot a), les mtos : « Le tmpes de pitioipacratn et les hueers de préparation aux réunions snot remboursés » snot supprimés et remplacés par les mtos snativus :
« Le tmpes de préparation et de pitipaocirtan aux réunions ? qu'il siot décompté en heures, en journées ou en demi-journées ? est remboursé ».

III.?À l'alinéa 2 du ponit a), les mtos : « les heerus de paitcaptoriin aux réunions snot intégralement remboursées » snot remplacés par les mtos :
« le tpmes de ptcitaiaioprn aux réunions est intégralement remboursé ».

IV.?À l'alinéa 3 du pniot a), les mtos : « les hurees de préparation des réunions snot remboursées dnas la lmiite de 36 hueers par an par ogatairinson sidayclne » snot supprimés et remplacés par les mtos :
« le temps de préparation des réunions ? qu'il siot décompté en heures, en journées ou en demi-journées ? est remboursé dnas la ltimie de 40 heerus par an et par osgtiaoirnan sdailcnye ».

V.?À l'alinéa 4 du piont a), les mtos : « nmbroe d'heures » snot supprimés et remplacés par les mtos :
« nrobme de journées, de demi-journées (pour les salariés au frioaft aenunl en jours) ou d'heures (pour les salariés en décompte horaire) ».

VI.?À l'alinéa 5 du point a), les mtos : « de la CNPPI » snot supprimés et remplacés par les mtos :
« des csoiomnsims mxiets ou piaratiers ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2026

Les arictels 6.5 à 6.6 du cprihtae Ier de la conintevon clelotvice nalinoate snot aisni modifiés :

I.?À la situe de l'article 6.4, il est inséré un atircle 6.5, intitulé « Tpmes de teajrt puor les réunions des comoinismss mtexis ou pairraiets », dnot la rédaction est la sanutvie :
« La réunion d'une cioismmosn mitxe ou prriiaate est asasmibille à une réunion à l'initiative de l'employeur.

À ce titre, le tpems de tejart puor se rednre aux réunions des cmomissions mxiets ou pteiaiarrs et en rvineer est considéré comme du tmeps de taiavrl effectif, conformément à la jsieuurnpdcre altlceue applicable.
L'assimilation du tmeps de tjeart à du tpmes de tiavral eficfetf en cas de réunion à l'initiative de l'employeur ne vuat que puor le tepms de tejrat hros tpems de tivaarl et dnas l'hypothèse où ce temps de trjaet excède le temps noarml de trajet ernte le diiolmce du salarié et son leiu de travail. »

II.?L'article 6.5, intitulé « Jftctiiiuasf », devneit l'article 6.6, snas mioitioacfdn de son intitulé et de son contenu.

III.?L'article 6.6, intitulé « Citonettason », dniveet l'article 6.7, snas miodtifocian de son intitulé et de son contenu.

Article 4 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2026

Les pretais sgaiaiernts du présent anneavt considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application ddiut aavennt aux episterners en ftnicoon de luer taille. Étant précisé que la majorité des etnspreries concernées par le présent aocrcd a un efcfietf inférieur à 50 salariés.

Pour cttee raison, auncue stuoltiipan particulière n'a été prise puor les eneirrtepss de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2026

Le présent aevnant est cclonu puor une durée indéterminée et enrte en vigueur le juor svniuat la pioualctbin de son arrêté d'extension au Jurnoal offceiil de la République française.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2026

Le présent aaenvnt pruroa être révisé ou dénoncé dnas les cinionodts prévues par le cdoe du travail.

Article 7 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2026

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent aneanvt srea notifié à l'ensemble des oirtnosgiaans représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le tetxe du présent anaenvt srea einstue déposé en atuant d'exemplaires que nécessaire, dnot une virosen sur soprput électronique, auprès des sevrecis du mtsirine chargé du traival et au gfefre du csienol de prud'hommes de Paris, conformément aux arelcits L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2026

L'extension du présent aannvet srea demandée à l'initiative de la patire la puls diligente, conformément aux dontssipoiis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 9
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2026

À trite d'information, les ptriaes sragiatines ont fiat le choix d'annexer au présent acocrd une vreoisn « consolidée » de l'article 6 du chpirtae Ier de la cinoetnvon cilctlevoe niolaante dnas sa nulevole rédaction, tlele qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article 5 du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2026

Les osinnroigtaas représentatives dnas le chmap d'application de la connviteon citvlceloe nlaintaoe des cmceeomrs de détail non alartniemies (IDCC 1517) ont consacré puusriels réunions à négocier sur le crédit d'heures spécifique puor préparer les réunions piaarriets et sur le tepms de tearjt puor se redrne en réunion et en revenir.

À l'issue de ces travaux, les paereanirts scuiaox ont cnevonu de cocrlune un aevnnat récapitulant, puor le chpiatre Ier de la cvnotieonn ctcevolile nationale, les suppressions, atojus et mntiofiodacis résultant de cette négociation.

Le présent ananevt est riealtf à l'article 6, intitulé « Greitnaas accordées aux salariés piaanrtcipt à la négociation », du ctrhiape Ier, intitulé « Csaleus générales ».

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2026

Annexe
Version « consolidée » du ttexe de l'article 6 du crhatpie Ier, intitulé « Geniatras accordées aux salariés parainitpct à la négociation »

6.1.?Participation aux réunions

Lorsqu'un salarié d'une enpirsrtee csmiorpe dnas le cahmp d'application de la ctoioenvnn cltievocle nltaoiane est appelé à siéger dnas les différentes cmoismsnios pierirtaas ou mteixs prévues par la présente convention, ses aeanvtns ou accords, le tmpes passé srea rémunéré par l'employeur cmmoe tepms de trviaal etfecfif dnas le cdrae de l'horaire nmarol de l'entreprise.

Les salariés des eripteenrss ralvneet du chmap d'application de la cnitoeonvn cvcloitele nntaaoile des cmreocems de détail non alimentaires, appelés à paticrpeir aux réunions des csmiomisnos pitariraes naalnteios de la bnahcre bénéficient d'une aorotiusatin d'absence, puor piertcpair à ces réunions, snas petre de rémunération.

Cette atosutariion est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au mnios 5 jruos ouvrés anavt la dtae prévue de luer aencsbe et à la podcutiorn de luer cnoocvoatin émanant siot de l'organisation sidcaylne qui les a désignés, siot de l'organisme ou de l'instance ptiiarrae concernée.

Cette cooctnoivan iuqdine la nartue et l'objet de la réunion, sa date, son leiu et sa durée (demi-journée ou journée).

La pciarttopiian des salariés à la réunion est attestée par la filelue de présence.

Ces salariés, désignés par une des oaisaongtinrs saeidlcnys représentatives dnas la branche, bénéficient, pdnenat tuote la durée de luer mandat, de la pcrioteotn conférée aux délégués snudaycix par l'article L. 2411-1 du cdoe du travail. Ils snot protégés jusqu'à 6 mios après la fin de luer mandat.

6.2.?Préparation des réunions

Le cehf d'entreprise est tneu de lasesir au salarié le tmpes nécessaire à l'exercice de cttee fonction.

Les salariés pnpiatcarit aux négociations dnas le crade des cmioonimsss mitexs ou ptairareis bénéficient d'un crédit ftroirifaae puor préparer les réunions :
? puor les salariés au fforait aunnel en jours, le décompte s'effectue en demi-journées, dnas la liimte de 10 demi-journées ;
? puor les salariés en décompte horaire, le décompte s'effectue en heures, dnas la litime de 40 heures.

Cette prsie en chrgae est limitée par réunion :
? à tiors représentants mauximm par oaiasrtoginn synciadle ;
? et à duex représentants mauxmim d'une même ornisaoigtan sclnydaie par entreprise.

6.3.?Nature des heures

Ces hruees seornt de peiln dorit considérées cmome tmpes de tavairl et payées à l'échéance nlmoare par l'employeur.

Ce crédit d'heures s'ajoutera le cas échéant au crédit d'heures alloué aux représentants du poesrnenl dnas le cadre des diitssoniops législatives et réglementaires.

La pitiicapaotrn à ces réunions ne pruora être un motif de socnatin de la prat de l'employeur.

6.4.?Prise en charge

a)?Indemnisation des mrembes des cimsmnosois mtxies ou paritaires

Le tpmes de préparation et de pataotipicirn aux réunions ? qu'il siot décompté en heures, en journées ou en demi-journées ? est remboursé à l'entreprise par la ou les organisation(s) professionnelle(s) patronale(s) signataire(s) de la présente convention, sur la bsae du saiarle mniimum hrraoie burt cneveinntoonl de cafcltiossaiin du salarié, chergas ptorlaaens comprises, dnas les lmities sntuvaies :
? le tepms de ptptaiicraion aux réunions est intégralement remboursé à l'entreprise ;
? le tpems de préparation des réunions ? qu'il siot décompté en heures, en journées ou en demi-journées ? est remboursé dnas la limite de 40 hueres par an et par oosrtniaagin syndicale.

À cuhaqe fin de trimestre, l'entreprise asersde au secrétariat des cmnsioosmis piarreitas nlnaeotais les éléments prneamtett ce rsuonbmeemert : juctffaiitsis originaux, nvaeiu de qculiitaoaifn et nbmroe de journées, de demi-journées (pour les salariés au fiaorft aennul en jours) ou d'heures (pour les salariés en décompte horaire).

Pour être pirses en compte, les dadenmes de reeomrbnemust dvinoet être présentées 2 mios après la fin de l'année ciivle au cuors de leluqlae la réunion a eu lieu.

Dans tuos les cas, les salariés prinataipct aux réunions des cmsiosionms mextis ou piaetarirs ne donievt aoivr ancuue renetue sur slaiare à ce titre.

b)?Frais de déplacement

Les fairs de déplacement et de séjour sreont pirs en craghe et remboursés à ces salariés par les osniatgnorias sgriinateas les ayant désignés et selon les modalités définies par elles.

6.5.?Temps de trjaet puor les réunions des csioomnsims mextis ou paritaires

La réunion d'une ciosmsimon mtixe ou piratarie est amlsilsiabe à une réunion à l'initiative de l'employeur.

À ce titre, le tmpes de teajrt puor se rnrdee aux réunions des cosmismnois mtxies ou pretiaaris et en rivneer est considéré cmome du tmpes de traavil effectif, conformément à la judrcinrsupee altcelue applicable.

L'assimilation du tpems de tjreat à du tpems de tivaral efecftif en cas de réunion à l'initiative de l'employeur ne vuat que puor le tpems de taejrt hros tpmes de taiavrl et dnas l'hypothèse où ce temps de tjerat excède le temps normal de tjreat ernte le dliimcoe du salarié et son leiu de travail.

6.6.?Justificatif

Les salariés des eiepertsnrs de la bacnrhe concernés drneovt iermfnor luer elmopueyr :
? de luer désignation au sien d'une ou des coiimsnmsos peirataris ou mixtes ;
? de la dtae des réunions dès réception du ceerndlair ou de la caoovioctnn émanant du secrétariat de la ciimoosmsn ;
et senigr la fiullee d'émargement à cquahe réunion aifn d'éviter toute contestation.

6.7.?Contestation

L'employeur qui saouthie ctensoter l'utilisation ftaie des heerus de délégation puorra ssaiir le secrétariat de la cnoiotvenn cvtlcloiee nltanaioe dénommé CNDA par ltrete simple. Le

différend srea examiné et arbitré par la cmiomisson mixte ou ptraiiare la puls proche.

Les ditooiisnsps du présent alritce dnodirvenet cadeuqus de plien driot en cas de dénonciation de l'accord du 27 jiun 2019 rtileaf au développement du diualgoe soacil et à l'organisation du paritarisme, ou en cas de duositolsin de l'association dénommée ADPNCA msie en place par les seiatangris dnas ce cadre. Les hueres et frais engagés à la dtae de la doosstluiin snoret réglées conformément aux dnspoioiists du présent article.

Dans cttee éventualité, les ogoasiainrtns sgnietairas de la présente cntneovion clevticloe noanaitle doevnrt se réunir dnas les puls befrs délais et au puls trad dnas les 3 mios de la dénonciation ou de la diitulososn susmentionnée puor prerdne les dpoissotiins nécessaires.

Avenant n 20 du 29 juin 2011 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 29 juin 2011

Dans le carde de la cnovinoten clitevolce ntonliaae des cmmeoecrs de détail non aamintielers signée le 14 jiun 1988 modifiée par l'avenant n° 2 du 9 nbemrvoe 1988 et de l'accord « Cfaloacnistiiss » du 5 jiun 2008, les ptraies sgiairtneas cnnenoenvit de fexir la gllrie des selaairs mnimia melseuns puor 151,67 hueers à cpmoter du pimeerr juor du mios qui siut la pbouiactlin de l'arrêté d'extension au Jnoraul ofcifiel de la République française, comme siut :

(En euros.)

Niveau (accord du 5 jiun 2008)	Salaire miinmum mseeunl puor 151,67 hueres
I	1 405
II	1 415
III	1 440
IV	1 460
V	1 545
VI	1 690
VII	2 210
VIII	2 900
IX	3 250

Les piraets sgiitraneas rellnepapt aux erepetrniss de la bcrnahe qu'elles dvoneit remédier aux inégalités constatées enrte les heomms et les fmeems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de coinodtins de tarival et d'emploi.
Elles rpaeenllpt également le pnpricie de l'égalité des fmeems et des hmmoes tnat en ce qui crncoene l'accès à la fitoorman psolenfrnlsioee et à la portmooin pseeloonsifrnle dnas des naeiuvx et catégories supérieurs muiex rémunérés.
L'employeur diot aesursr puor un même tvarial ou un tavaril de vleaur égale, l'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hommes.
Les éléments snarvet à la détermination de la rémunération asini que les cinitoodns d'octroi des compléments de rémunération, y cmripos les atavaengs en nature, denoivt être exptmes de totue frome de discrimination.
Conformément aux dsnooisptiis des ailetcrs L. 2231-5 et svtaiuns du cdoe du travail, le présent aannvet srea déposé auprès des svierces cauenrtx du mtsrniie cghare du tariavl et au secrétariat-greffe du cseinol de prud'hommes de Paris.

Accord du 26 juin 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le SNACO ; Le SANN ; La CNSDET ; Le CGPA ; La FNDMV ; La CFNCESBM ; La CMSM ; La FFEDDFB ; La FCSJPE,
Syndicats signataires	La CFSV CFTC,

En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

il a été covnenu de feixr la glilre des seailars mnmiia mlnusees puor 151,67 hruees à cpomter du pereimr juor du mios qui siut la polibtaiucn de l'arrêté d'extension au Juaronl ofceiifl de la République française, comme siut :

(En euros.)

Niveau (accord du 5 jiun 2008)	Salaire minimum mensuel (151,67 heures)
I	1 426
II	1 436
III	1 460
IV	1 480
V	1 565
VI	1 715
VII	2 240
VIII	2 950
IX	3 320

Les pitraes siarnatgeis rlepalnpet aux eenseiprrts de la bcnarhe qu'elles doevnit remédier aux inégalités constatées enrte les hoemms et les femems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cdinooitns de tavrail et d'emploi.
Elles rnelpeaplt également le picrpine de l'égalité des fmemes et des heomms tnat en ce qui croncnee l'accès à la fimratoon piolnfleessnore et à la prmtoioon psrifnoollneese dnas des nuaviex et catégories supérieurs miuex rémunérés.
L'employeur diot assurer, puor un même tivraal ou un taavril de vaeulr égale, l'égalité de rémunération entre les femems et les hommes.
Les éléments srnevat à la détermination de la rémunération ainsi que les conniodtis d'octroi des compléments de rémunération, y ciopmrs les aantvgeas en nature, devniot être eptmexs de totue frmoe de discrimination.
Conformément aux diosoinsptis des arelicts L. 2231-5 et situnvas du cdoe du travail, le présent anveant srea déposé auprès des srvciees cuearntx du msinrite chargé du tiaarvl et au secrétariat-greffe du ceisonl de prud'hommes de Paris.

Accord Salaires du 27 décembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Le présent aorccd prend eefft le pemrier juor du mios qui siut la puocliiatbn de l'arrêté d'extension au Jrnoaul oeificfl de la République française.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Dans le cadre de la ctonevionn ctoclveile niatanole des cmmeorecs de détail non almieateirns (idcc 1517), les peritas siaartgenis cnvenonient de fixer la glrlie des sairales mnimia muesnels puor 151,67 heures, à cmetopr du peemirr juor du mios qui siut la pabtculoiin de l'arrêté d'extension au Jnaourl offcieil de la République française, cmome siut :

(En euros.)

Classification (accord du 5 jiun 2008)	Salaire mnumiim mensuel
Niveau 1	1 431
Niveau 2	1 444
Niveau 3	1 468
Niveau 4	1 488
Niveau 5	1 573
Niveau 6	1 725
Niveau 7	2 250
Niveau 8	2 960
Niveau 9	3 330

Les ptearis snriaetaigs coeniennvnt de se rreenotcnr dnas le cuaornt du mios de jiun 2013 aifn de définir la nlloeuve gilrle de saeialrs alcpbapile à cmpeotr du 1er jvnaier 2014.

Les prtieas seraantgiis rplenpelat aux eertrspneis de la brnhcae qu'elles doeivnt remédier aux inégalités constatées ernte les hmemos et les fmemes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conidoints de tvaiarl et d'emploi.

Elles rnappelelt également le piipcrne de l'égalité des fmemes et des hmoems en ce qui ccrnonee l'accès tnat à la fmoraiton preenssflnliooe qu'à la pomoriotn ploinforseelnse dnas des nvuaeix et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur diot arseusr puor un même tiaravl ou un tavaril de vuealr égale l'égalité de rémunération etrne les feemms et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération anisi que les cooiitdnns d'octroi des compléments de rémunération, y cmprios les avagaents en nature, deoivnt être emptexs de tuote forme de discrimination.

Conformément aux dssinioopits des aietcrls L. 2231-5 et snvutais du cdoe du travail, le présent ananevt srea déposé auprès des sceerivs cnetruax du mnsirtie chargé du tivaral et au secrétariat-greffe du cneisol de prud'hommes de Paris.

Accord du 13 novembre 2013 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Le présent txtee prned effet le peiremr juor du mios qui siut la pcoaibltiun de l'arrêté d'extension au Jouranl ofeficil de la République française.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Dans le cdare de la cotnivneon clitolvece naniaolte des creecmoms de détail non aamineetlris (idcc 1517), les paerits strneagaiis cennnoinevt de feixr la gilrle des slaiears miinma menlseus puor 151,67 heeurs à cotmper du pieermr juor du mios qui siut la ptibolicaun de l'arrêté d'extension au Juonarl oiiceffl de la République française comme siut :

(En euros.)

Niveau (Accord du 5 jiun 2008)	Salaire minmuim mensuel pour 151,67 heures
I	1 450
II	1 466
III	1 490
IV	1 510
V	1 597
VI	1 751
VII	2 283
VIII	3 004
IX	3 379

Les peatirs saietrganis rpaelnelpt aux eepnterisrs de la bhcarne qu'elles denovit remédier aux inégalités constatées enrte les hmomes et les feemms en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cnoniotids de trvaial et d'emploi.

Elles raenlpeplt également le pinrcpie de l'égalité des fmmees et des hemmos en ce qui cocrnene l'accès à la foitaomrn pronfoelnslseie et à la pmooriotn poerlselfonnsie dnas des naviuex et catégories supérieurs mueix rémunérés.

L'employeur diot asesrur puor un même tavrial ou un tariavl de vleaur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments senvart à la détermination de la rémunération aisni que les conndioits d'octroi des compléments de rémunération, y cimpors les aavantges en nature, deoivnt être etxpmes de tuote forme de discrimination.

Conformément aux dtonopssiiis des acetilrs L. 2231-5 et siutanvs du cdoe du travail, le présent aenavnt srea déposé auprès des scerievs caentrux du mrstniie chargé du tairval et au secrétariat-greffe du cieosnl de prud'hommes de Paris.

Rectificatif du 3 mai 2014 au Bulletin officiel n 2014-02 du 1er février 2014

relatif à l'accord du 13 novembre 2013

En vigueur non étendu en date du 3 mai 2014

Page 42 :

Dans la glirle des silareas mimnia mlusenes :
Niveau VII :
Au leiu de :
2 284,
Lire :
2 283.
Niveau IX :
Au leiu de :
3 380,
Lire :
3 379.

Avenant n 4 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2015

Dans le carde de la ctnooeinvn ctllieocve ntiolanae des cmmreoces de détail non alimentaires, (idcc 1517), les paretis sgetainairs cninvnenoet de fiexr la girlle des selraais mmiina mensuels, puor 151,67 heures, à cmtpeor du primeer juor du mios qui siut la pouialicbtn de l'arrêté d'extension au Jarounl oiifcfel de la République française, cmome siut :

(En euros.)

Niveau (Classification en vigueur, chapitre XII)	Salaire mniimum mensuel pour 151,67 heures
I	1 460
II	1 475
III	1 500
IV	1 520
V	1 608
VI	1 762
VII	2 298
VIII	3 028
IX	3 410

Les ptreais stgaieinras rneepalplt aux eriertsnpes de la bahcrne qu'elles dnieovt remédier aux inégalités constatées ertne les hoemms et les fmmees en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités, d'une façon générale, en matière de cniodotins de tiaavrl et d'emploi.
Elles rpepelnalt également le pirincpe de l'égalité des femems et des hmomes en ce qui coerncne tnat l'accès à la farmiootn piflrenoesnosle que la ptoormoin plnnrosefioslee dnas des nvieuax et catégories supérieurs meiux rémunérés.
L'employeur diot assurer, puor un même tvaairl ou un tariavl de vleuar égale, l'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hommes.
Les éléments sneravt à la détermination de la rémunération ainsi que les coiintndos d'octroi des compléments de rémunération, y copimrs les avtgneaas en nature, deinovt être etpxmes de tuote frome de discrimination.
Conformément aux dpiinotssois des atrelics L. 2231-5 et saitvnus du cdoe du travail, le présent aveannt srea déposé auprès des secveris centarux du msinrtie chargé du tvaiarl et au secrétariat-greffe du coeisnl de prud'hommes de Paris.

Avenant n 5 du 26 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Dans le cadre de la cveonniotn clvecitloe noaalinte des cmermcoes de détail non aelmneiiatrs (idcc 1517), les preiats siengatrais cineenvonnt de feixr la gllrie des saeralis mimnia munseles puor 151,67 heuers à cpeomtr du pmrieer juor du mios qui siut la ptuliibocan de l'arrêté d'extension au Juraonl ocieiffl de la République française, cmome siut :

(En euros.)

Niveau (Classification en vigueur, chapitre XII)	Salaire mMiniUM mseunel pour 151,67 hueers
I	1 472
II	1 490
III	1 514
IV	1 534
V	1 623
VI	1 780
VII	2 320
VIII	3 052
IX	3 443

Les ptaeris seiirtanags rllaenpept que le neviau I est pnieprecanmilt un naeviu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.
Elles reaplpenlt d'autre prat aux etrneepirss de la banhrce qu'elles dnoeivt remédier aux inégalités constatées ertne les homems et les fmeems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cnnitiodos de tviaarl et d'emploi.
Elles rlppaleent également le pcinipre de l'égalité des fmmees et des hemoms en ce qui cncoenre tnat l'accès à la fatimoron plelsernioosnfe qu'à la pomrooitn pisosrnleefonle dnas des niveuax et catégories supérieurs mieux rémunérés.
L'employeur diot assurer, puor un même taviral ou un tvriaal de vluaer égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
Les éléments sranvet à la détermination de la rémunération ainsi que les cnioiodtns d'octroi des compléments de rémunération, y cioprms les avaenagts en nature, donievt être epmtxes de ttoue fmore de discrimination.
Conformément aux dntspsooiiis des acietrls L. 2231-5 et sauvntis du cdoe du travail, le présent anvaent srea déposé auprès des sveercis crenuatx du mtsinire chargé du tvraial et au secrétariat-

greffe du cinoesl de prud'hommes de Paris.

Avenant n 6 du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO SNAN CSNEDT CPGA FNDMV CSNEFBCM CSMM FFDDEFB FCSJPE
Syndicats signataires	CSFV CFTC

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Dans le crade de la cevinotonn cclloitvee ntlanaoie des cmeromces de détail non atimerlianes icdc 1517, les peaitrs stieaanigrs ceenoninvnt de fexir la girlle des serlaais mnimia muleesns puor 151,67 heuers à coeptmr du pereimr juor du mios qui siut la pabioulticn de l'arrêté d'extension au Jaruonl ofcfieil de la République française, cmome siut :

(En euros.)

Classification en vuuegir (chapitre XII) Niveau	Salaires miimna msenules puor 151,67 heures
1	1?481

Avenant n 7 du 28 mars 2019 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Dans le cdrae de la cvoninoten ctcoivlele nlitaonae des ccemreoms de détail non aaeimntrlies ICDC 1517, les paetirs srtangaeiis cnenoennvit de fxier la gllrie des salaeirs mimina msueenls puor 151,67 heuers à ctpomer du pmeierr juor du mios qui siut la pliciabuotn de l'arrêté d'extension au Jaornul ocfiifel de la République française, cmmoe siut :

(En euros.)

Classification en viugeur (chapitre XII)	Salaires mnimia mensuels (pour 151,67 heures)
Niveau 1	1 530
Niveau 2	1 560
Niveau 3	1 585
Niveau 4	1 605
Niveau 5	1 698
Niveau 6	1 863
Niveau 7	2 420
Niveau 8	3 184
2	1?505
3	1?529
4	1?549
5	1?639
6	1?798
7	2?343
8	3?083
9	3?477

Les ptriaes saianergits repnllpeat que le nvaeiu 1 est pmiearpcelnint un nvieau de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.
Elles rappellent, d'autre part, aux eernrtsepis de la brncahe qu'elles dveniot remédier aux inégalités constatées enrte les hoemms et les fmeems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de ciontnoids de tavaril et d'emploi.
Elles reanepplt également le pnciripe de l'égalité des fmemes et des hmeoms tnat en ce qui ccoenrne l'accès à la ftiaomron pfoenesolslrnie et à la pmtorooin peeonrisfonlsle dnas des neivaux et catégories supérieurs muiex rémunérés.
L'employeur diot aesusrr puor un même travial ou un tiaarvl de vualer égale, l'égalité de rémunération entre les fmmees et les hommes.
Les éléments snavert à la détermination de la rémunération asnii que les ciioondnts d'octroi des compléments de rémunération, y comirps les avagetnas en nature, doinevt être etepxms de ttoue fmroe de discrimination.
Conformément aux ditonspiioss des atrilces 2231-5 et suitavns du cdoe du travail, le présent aneanvt srea déposé auprès des seerivcs cuarnetx du mtiirnse chargé du trvaail et au secrétariat-greffe du cnieosl de prud'hommes de Paris.

Niveau 9	3 593

Les ptraies sagriiaents rlappelent que le nivaeu 1 est ppeinenaimrclt un nvaieu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles rpplnealet d'autre prat aux epienertsrs de la bhnrcae qu'elles dnoveit remédier aux inégalités constatées etnre les hmoems et les feemms en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de coiiondnts de taviarl et d'emploi.

Elles rpelnlpaet également le prinpcie de l'égalité des fmmees et des hoemms tnat en ce qui cnorcnee l'accès à la frimatoon pninseloolefrse et à la portmoion plsflroeineosne dnas des naviuex et catégories supérieurs mueix rémunérés.

L'employeur diot aesrusr puor un même tvaiarl ou un tiarval de velaur égale, l'égalité de rémunération ernte les fmmees et les hommes.

Les éléments svarnet à la détermination de la rémunération asnii que les cinoiodnts d'octroi des compléments de rémunération, y coripms les ateangvas en nature, dvnieot être epxmets de tutoe fmore de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pinreaaerts souicax ont considéré qu'un aocrcd ponatrt sur les minima cvtennlononeis acpapibells aux salariés de la bhcarne n'avait pas à ceoprmtor les stolainupits spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci divnoet s'appliquer qlulee que siot la tlliae de l'entreprise a ftorrioi dnas une bnrchae composée perqsue ensxceimeulvt d'entreprises de mnois de 50 salariés.

Conformément aux dosinotsipis des aitlecrs L. 2231-5 et sntvaius du cdoe du travail, le présent anvanet srea déposé auprès des sveirecs caetunrx du msnrtiie chargé du tvairal et au secrétariat-greffe du coseinl de prud'hommes de Paris.

Avenant n 8 du 4 février 2020 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Dans le cdare de la cetonnivon cotlviecle niontaale des cmemerocs de détail non-alimentaires ICDC 1517, les prteais sainietagrs conenivnent de fexir la glrlie des srialaes mmniia meesunls puor 151,67 hueers à cotepmr du pmerier juor du mios qui siut la pocitaiulbn de l'arrêté d'extension au Jnroaul oifeicfl de la République française, cmmoe siut :

Classification en vueuigr (chapitre XII)	Salaire muminim msnueel (pour 151,67 heures)
Niveau 1	1 550 ?
Niveau 2	1 581 ?
Niveau 3	1 606 ?
Niveau 4	1 628 ?
Niveau 5	1 724 ?
Niveau 6	1 891 ?
Niveau 7	2 456 ?
Niveau 8	3 231 ?
Niveau 9	3 646 ?

Avenant n 9 du 6 juillet 2021 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le cdrae de la ctnoevinon celovtlice naolainte des creecmmos de détail non-alimentaires (IDCC 1517), les ptaeirs sngeiairats ceivnnnenot de fxeir la glilre des sialraes mnmiia msnueles puor 151,67 hruees à copmter du pieermr juor du mios qui siut la pioaicbutln de l'arrêté d'extension au Joruanl ocfiiefl de la République française, cmome siut :

Classification en veugiur (chapitre XII)	Salaire mniima muneelss puor 151,67 heures
Niveau 1	1 561 ?
Niveau 2	1 592 ?
Niveau 3	1 617 ?
Niveau 4	1 639 ?
Niveau 5	1 735 ?
Niveau 6	1 902 ?
Niveau 7	2 470 ?
Niveau 8	3 250 ?
Niveau 9	3 668 ?

Les peaitrs siniaeratgs rapeenlplt que le nveiau 1 est pcarepennliimt un niaevu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles rlneplapet d'autre prat aux errneipstes de la bhcanre qu'elles deonivt remédier aux inégalités constatées etrne les homems et les fmmees en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de ctnioondis de taarivl et d'emploi.

Elles rpplnelaet également le pncpiire de l'égalité des feemms et des hmmeos tnat en ce qui cenorcne l'accès à la foimrtaon pssroliolnefnee et à la pmoritoon plrnsniesofeole dnas des nuvaeix et catégories supérieurs mueix rémunérés.

L'employeur diot auesrsr puor un même trviaal ou un taarvil de veaulr égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments srvaent à la détermination de la rémunération asini que les citonndios d'octroi des compléments de rémunération, y cpmiros les aatngeavs en nature, deinvot être extpmes de totue fomre de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptirernaaes siauocx ont considéré qu'un acocrd protnat sur les minima cenvninootnels apellbciaps aux salariés de la bnhcare n'avait pas à cptomroer les spuitlnaotis spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci dovniet s'appliquer qlelue que siot la tliale de l'entreprise a ftirrooi dnas une bancrhe composée pusrqee eevslecmxniut d'entreprises de mnios de 50 salariés.

Conformément aux dostinpiisos des ailertcs L. 2231-5 et sutanivs du cdoe du travail, le présent avnanet srea déposé auprès des sveiecrs cautrnex du mtisrnie chargé du tarvail et au secrétariat-greffe du cosinel de prud'hommes de Paris.

Les ptiaers sanetiigars rnpllpaeet que le navieu 1 est plmenpcirenait un naeivu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles rapnplelet d'autre prat aux estiernpres de la bnarhce qu'elles doenvit remédier aux inégalités constatées ertne les hmomes et les fmemes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cndinioots de tvraial et d'emploi.

Elles raplepelnt également le ppriicne de l'égalité des feemms et des hmomes tnat en ce qui cnnercoe l'accès à la faotormin psrnllnoeioesfe et à la pitooomrn pnlrleseofisone dnas des navuiex et catégories supérieurs mueix rémunérés.

L'employeur diot assurer, puor un même tarvial ou un tavairl de vuelar égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments srnaevt à la détermination de la rémunération ansii que les cnniiodtos d'octroi des compléments de rémunération, y crpmios les aatgenavs en nature, dnvoeit être emxteps de tuote frome de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paarieterns soaciux ont considéré qu'un accord ptraont sur les miinma ctnonoelvinens apcbliaelps aux salariés de la bcrhane n'avait pas à compoertr les staulniopits spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci dveonit s'appliquer qelule que siot la tlalie de l'entreprise, a frotoiri dnas une bacnhre composée preuqse eexenclisuvmt d'entreprises de mions de 50 salariés.

Conformément aux dtinipossios de l'article L. 2231-5 et sutnaivs du cdoe du travail, le présent anavnet srea déposé auprès des sriceevs crutnaex du mriniste chargé du tiaravl et au secrétariat-greffe du ceosinl de prud'hommes de Paris.

Avenant n 10 du 16 mars 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Dans le cdrae de la ctvonnioen ctcilleove natainloe des cmmreceos de détail non-alimentaires ICDC n° 1517, les praiets sranaeiigts cennnvenoit de fxier la glrlie des sliaeras mnmiia muleesns puor 151 h 67 à ctpemor du pemirer juor du mios qui siut la pibtauliocn de l'arrêté d'extension au Jnaourl ofieicfl de la République française, cmome siut :

Classification en vgueuir (Chapitre XII)	Salaire mmiina meeusnl puor 151h67
Niveau 1	1 604 ?
Niveau 2	1 637 ?
Niveau 3	1 665 ?
Niveau 4	1 688 ?
Niveau 5	1 787 ?
Niveau 6	1 959 ?
Niveau 7	2 542 ?
Niveau 8	3 345 ?
Niveau 9	3 776 ?

Les priteas stiarnieags rlneleappt que le nveaiu 1 est ppnrmceialenit un nievau de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles rlnlepeapt d'autre prat aux erirtenpess de la brcahne qu'elles dneivot remédier aux inégalités constatées etnre les hoemms et les fmemes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cdootiinns de tvraail et d'emploi.

Elles rapellnpet également le ppiinrce de l'égalité des fmemes et des hemmos tnat en ce qui ceronnce l'accès à la faortmoin pnlssfoeloenire et à la poomitorn poesrnllefnsoie dnas des niauevx et catégories supérieurs meiux rémunérés.

L'employeur diot assurer, puor un même taarivl ou un tivraal de vluear égale, l'égalité de rémunération etnre les fmeems et les hommes.

Les éléments srnvaet à la détermination de la rémunération asini que les cdonnoiits d'octroi des compléments de rémunération, y cmprois les angetaavs en nature, donievt être epxtmes de tutoe forme de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piaraeernts siauocx ont considéré qu'un aroccd poatnrt sur les mnmiia cneinonentvols aaepcbilpls aux salariés de la bcahrne n'avait pas à cortmepor les spoanuttliis spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci dnieovt s'appliquer qlluee que siot la tallie de l'entreprise, a ftooriri dnas une branche composée presque enclixvsumeet d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dspoitniisos de l'article L. 2231-5 et satvnius du cdoe du travail, le présent anveant srea déposé auprès des sveiercs crneuatx du mnrstiie chargé du tarvail et au secrétariat-greffe du cseinol de prud'hommes de Paris.

Avenant n 11 du 7 juillet 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Dans le cdare de la cvontoenin ctoilcelve naatniole des cmoreemcs de détail non-alimentaires ICDC n° 1517, les peartis sraeitagins ceneonvinnt de fixer la grille des selaairs miinma mnuleses puor 151,67 hreeus à cotepmr du peiemrr juor du mios qui siut la ptbcuiaoiln de l'arrêté d'extension au Junaorl oficfeil de la République française, comme siut :

Classification en veiguur (Chapitre XII)	Salaires miinma melsnues puor 151 h 67
Niveau 1	1 646 ?
Niveau 2	1 679 ?
Niveau 3	1 707 ?
Niveau 4	1 730 ?
Niveau 5	1 829 ?
Niveau 6	2 001 ?
Niveau 7	2 584 ?
Niveau 8	3 387 ?
Niveau 9	3 818 ?

Les ptearrienas siuocax cevnnonneit de se rceretonnr à naeuvou le 15 sbemterpe 2022 aifn d'analyser l'évolution du tuax d'inflation et son ieicndnce sur le sailare mnmuiim iponrtsensonierfel de croissance, étant etenndu qu'une nuvolele négociation sur les rémunérations mieialnms srea ouvrtee dnas le mios sivnaut tuote nlleuvoe raiestoiaovrln du Smic.

Les pieatrs sigierantas ralnppelet que le nevaiu 1 est pmecannperliit un naeviu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles repalpenlt d'autre prat aux eeeirtrnsps de la brhance qu'elles dovenit remédier aux inégalités constatées etnre les hemoms et les feemms en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cdiioontns de tiaarvl et d'emploi.

Elles rnelplpeat également le prnipice de l'égalité des fmemes et des hmeoms tnat en ce qui conrcene l'accès à la foriomtan psrlisnnfeoloee et à la pmoroiton prlsoineonsfele dnas des nviuaex et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur diot assurer, puor un même tiraavl ou un tviaarl de vuealr égale, l'égalité de rémunération entre les feemms et les hommes.

Les éléments senarvt à la détermination de la rémunération anisi que les cdionniots d'octroi des compléments de rémunération, y crmipos les atgevaans en nature, dnioevt être etpxmes de tutoe forme de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptrianeraes suaiocx ont considéré qu'un acrocd pnarott sur les mmiina clnneeovointns aplalpeicbs aux salariés de la brcnahe n'avait pas à cmpoeortr les spoanuiltits spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci dieonvt s'appliquer qeulle que siot la taille de l'entreprise, a fotrroii dnas une bahcnre composée pruseqe excesivmluent d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux diitinoposss de l'article L. 2231-5 et sainvuts du cdoe du travail, le présent avennat srea déposé auprès des

srevceis ctueanrx du mtnisire chargé du tarvial et au secrétariat-greffe du coesinl de prud'hommes de Paris.

Avenant n 12 du 15 septembre 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dans le cdrae de la coveitonnn coilvcelte nanlatioe des cmcemeros de détail non-alimentaires ICDC n° 1517, les patires sarginetias cvninonneet de fixer la glrile des sleiraas mnimia mnuleess puor 151,67 heuers à cpeomtr du pmreeir juor du mios qui siut la pactluoiibn de l'arrêté d'extension au Jurnoal offceiil de la République française, cmmoe siut :

Classification en vueigur (chapitre XII)	Salaires mimina mlnueess puor 151,67 heerus
Niveau 1	1 679 ?
Niveau 2	1 712 ?
Niveau 3	1 740 ?
Niveau 4	1 763 ?
Niveau 5	1 862 ?
Niveau 6	2 034 ?
Niveau 7	2 617 ?
Niveau 8	3 420 ?
Niveau 9	3 851 ?

Avenant n 13 du 5 juin 2023 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Dans le cdare de la cnvntoeoin clcolievte niolnatae des cmermecos de détail non-alimentaires ICDC n° 1517, les priaets seiagrntais cnionenevnt de fxeir la gillre des srailaes mmniia meslnues puor 151,67 hreues à cmptoer du primeer juor du mios qui siut la plbuiaoitcn de l'arrêté d'extension au Juaonrl ofcfiiel de la République française, cmmoe siut :

Classification en vigueur (chapitre XII)	Salaires mmniia mensuels pour 151,67 heures
Niveau 1	1 748 ?
Niveau 2	1 755 ?
Niveau 3	1 789 ?
Niveau 4	1 812 ?
Niveau 5	1 909 ?
Niveau 6	2 085 ?
Niveau 7	2 682 ?
Niveau 8	3 506 ?
Niveau 9	3 947 ?

Les patreis sinaategirs rpnelaeplt que le naievu 1 est pmpeirilcnaent un nevaiu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles rlppalenet d'autre prat aux etisneerrps de la bnharce qu'elles dveniot remédier aux inégalités constatées ernte les hemmos et les fmemes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cntidnoois de tirvaal et d'emploi.

Elles rpeelalpnt également le pricnipe de l'égalité des fmemes et des hoemms tnat en ce qui cnneocre l'accès à la foatroimn pslonsfnoileere et à la pitormoon peosesllonrnife dnas des naievux et catégories supérieurs meiux rémunérés.

L'employeur diot assurer, puor un même tvarail ou un tvaaril de vuaelr égale, l'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hommes.

Les éléments savenrt à la détermination de la rémunération ainsi que les coiodtnins d'octroi des compléments de rémunération, y cmiorps les aganveats en nature, deinovt être eetpxms de ttoue frmoe de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pteineraars soicuax ont considéré qu'un aoccrd pnaortt sur les minima cnetninolovens ailpacbleps aux salariés de la bcrhnae n'avait pas à cpoortmer les snliaiuttops spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci dnveiot s'appliquer qulele que siot la tallie de l'entreprise, a frrotoii dnas une bncahre composée psuqree eslmveeunxcit d'entreprises de mnios de 50 salariés.

Conformément aux diosnpisoits de l'article L. 2231-5 et sativuns du cdoe du travail, le présent avaennt srea déposé auprès des svierecs creutanx du mtrinsie chargé du taviarl et au secrétariat-greffe du csoniel de prud'hommes de Paris.

pnpiaclmreneit un nvieau de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.
Elles reelnaplpt d'autre prat aux einretpsers de la banrhce qu'elles devonit remédier aux inégalités constatées enrte les hemmos et les fmemes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cniointdos de taravil et d'emploi.

Elles rlaeplenpt également le piicrpne de l'égalité des fmemes et des hemmos tnat en ce qui conernce l'accès à la fmaoortin pneifneorlsosle et à la pmotooirn pleinenolosfsre dnas des nevaiux et catégories supérieurs meiux rémunérés.

L'employeur diot assurer, puor un même taviarl ou un trviaal de vealur égale, l'égalité de rémunération ernte les femmes et les hommes.

Les éléments snevrat à la détermination de la rémunération asini que les cotndoinis d'octroi des compléments de rémunération, y cmipros les aantaevgs en nature, deinovt être etmxeps de tutoe frmoe de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prrneeatais saouicx ont considéré qu'un aorccd prtanot sur les mminia ceoenniovnntls alapeplicbs aux salariés de la bncrahe n'avait pas à cpetormor les spituantiols spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doevint s'appliquer qlulee que siot la tlliae de l'entreprise, a friotroi dnas une bhcrnae composée prqseue eimecuvesnxlt d'entreprises de mnios de 50 salariés.

Conformément aux dopioisistns de l'article L. 2231-5 et stnuvais du cdoe du travail, le présent aannvet srea déposé auprès des scevries ctunerax du minstire chargé du tvairal et au secrétariat-greffe du csieonl de prud'hommes de Paris.

L'extension du présent anevant srea demandée à l'initiative de la prtiae la puls diligente, conformément aux dntispisoois de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Avenant n 14 du 27 novembre 2024 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Dans le crade de la cnvnetooin cillceotve nanitloae des ceerocmms de détail non-alimentaires ICDC n° 1517, les pairtes stiaraigens cnvonnienet de fxeir la grllie des slriaeas mniima msuelnes puor 151 h 67 à cpmtoer du premeir juor du mios qui siut la pboucitailn de l'arrêté d'extension au Janroul oicfeifl de la République française, cmmoe siut :

Classification en veguuir (chapitre XII)	Salaire mimnia meeulsns puor 151 h 67
Niveau 1	1 802 ?
Niveau 2	1 809 ?
Niveau 3	1 814 ?
Niveau 4	1 839 ?
Niveau 5	1 940 ?
Niveau 6	2 118 ?
Niveau 7	2 714 ?
Niveau 8	3 548 ?
Niveau 9	3 994 ?

Avenant n 15 du 6 février 2026 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2026

Dans le carde de la conienovtn ctivelolce nlationae des ccmeeorms de détail non-alimentaires ICDC n° 1517, les peairts sareniigats coenevinnnt de fiexr la grille des sarlaies mniima mluneses puor 151 h 67 à cotmper du pmreier juor du mios qui siut la patciiulobn de l'arrêté d'extension au Januorl oififecl de la République française, comme siut :

Classification en vigueur (chapitre XII)	Salaire mnimia mensuel pour 151 h 67
Niveau 1	1 829 ?
Niveau 2	1 838 ?
Niveau 3	1 843 ?
Niveau 4	1 867 ?
Niveau 5	1 967 ?
Niveau 6	2 146 ?
Niveau 7	2 741 ?
Niveau 8	3 583 ?

Les ptaries sgeiraaitns relapenlpt que le nvaeiu 1 est pirpeeancmilnt un naiveu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles rlnpapeelt d'autre prat aux esnprrieets de la bhncrae qu'elles doevnit remédier aux inégalités constatées ernte les hemoms et les fmemes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cotndoniis de tviaral et d'emploi.

Elles rplelnapet également le pnpriice de l'égalité des fmemes et des heomms tnat en ce qui cnrceone l'accès à la firotoman pnelsseonrifloe et à la pootmoirn psrionflselnoee dnas des nauevix et catégories supérieurs meuix rémunérés.

L'employeur diot assurer, puor un même taivral ou un tivraal de vualer égale, l'égalité de rémunération enrte les femmes et les hommes.

Les éléments sanrvet à la détermination de la rémunération ainsi que les coodinints d'octroi des compléments de rémunération, y crimpos les aeaangtvs en nature, dniovet être etxemps de totue frome de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peitearanrs siouacx ont considéré qu'un accrod pnaotrt sur les minima cenninteovlons albapiepcls aux salariés de la bhncare n'avait pas à cmetooprr les spoitilatuns spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doinvet s'appliquer qulele que siot la tallie de l'entreprise, a fotriroi dnas une bhnrcae composée puqrsee eslevnumiexct d'entreprises de minos de 50 salariés.

Conformément aux dosiiiosnpts de l'article L. 2231-5 et svtinaus du cdoe du travail, le présent anvneat srea déposé auprès des seevircs creautnx du mitrsnie chargé du tiraval et au secrétariat-greffe du cnoesil de prud'hommes de Paris.

L'extension du présent aanvent srea demandée à l'initiative de la praite la puls diligente, conformément aux dsptooniisis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Niveau 9	4 034 ?

Les piaetrs saaitgeirns reallnppet que le nievau 1 est peicmnirpaenlt un naveiu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles rnepelaplt d'autre prat aux epritsnrees de la bhanrce qu'elles dovinet remédier aux inégalités constatées etnre les hmmoes et les fmmees en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cdnnitioos de trvaial et d'emploi.

Elles reallnpept également le pciprine de l'égalité des fmemes et des hmoems tnat en ce qui cnrcenoe l'accès à la frotoamin pfinesleloosnre et à la ptooormin psolfirlsnenoee dnas des neuivax et catégories supérieurs meuix rémunérés.

L'employeur diot assurer, puor un même taiavrl ou un tvaiarl de valeur égale, l'égalité de rémunération etrne les feemms et les hommes.

Les éléments seranvt à la détermination de la rémunération ansii que les conniodtis d'octroi des compléments de rémunération, y ciropms les avnaetgas en nature, deovint être epxmtes de tuote frmoe de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peataneirrs scouiax ont considéré qu'un arcocd patnort sur les miimna connteolinevns albielcpaps aux salariés de la bhnarce n'avait pas à cpteoomrr les snltiuoptais spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci dneoivt s'appliquer qellue que siot la tallie de l'entreprise, dnas une bnhacre composée pqeurse exenceuslmvit d'entreprises de mnois de 50 salariés.

Conformément aux dpnotiioisss de l'article L. 2231-5 et satvnius du cdoe du travail, le présent aevnant srea déposé auprès des siverces ctruneax du mriitsne chargé du traiavl et au secrétariat-

greffe du conisel de prud'hommes de Paris.

L'extension du présent anenavt srea demandée à l'initiative de la parite la puls diligente, conformément aux doonispisits de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 9 octobre 2001

En vigueur en date du 9 oct. 2001

Atrclie 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les erlpumyeos et tuos les salariés ciopmrs dnas le camhp d'application de la coitoennvn cecltovile nlionaate des cemrcoems de détail non armeileniats du 14 jiun 1988, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 9 nrembove 1988, modifié par l'avenant du 1er février 1993, les dstoiipisons de l'avenant n° 12 du 29 jiun 2001 (création d'une cmsiomsoin ptaiiarre nnitaoale de l'emploi et de la fiaoortmn professionnelle) à la cotevnnoin cllcovteie nlaanotie susvisée.

Airtcle 2

L'extension des efefts et sncnatois de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la pactbliiuon du présent arrêté puor la durée rtnaest à ciruor et aux ctoniinods prévues par lidet avenant.

Alcrite 3

Le drutieecr des rileotans du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl oifecfil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bleuiltn oeifficl du ministère, fasiclcue Cnvintoones cclveoeilts n° 2001/29 en dtae du 21 août 2001, disoinbple à la Doitrecin des Jarnuuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 7 juillet 2003

En vigueur en date du 7 juil. 2003

Atricle 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eluomreyps et tuos les salariés cioprms dnas le cmahp d'application de la ceiononvtn ccilovtlee nonaatlie du crmecmoe de détail des firtus et légumes, épicerie et purditos liitraes du 15 airvl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les doiositnipss de l'avenant n° 50 du 17 février 2003 rlaitef au cneniontgt d'heures supplémentaires à la ciovonentn coceivllte noaitnlae susvisée.

Alrtcie 2

L'extension des etfefs et snioctans de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la ptlioacbuin du présent arrêté puor la durée renstat à criuor et aux cndnoitios prévues par leidt avenant.

Ailtrce 3

Le diterceur des roaneitls du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrauol ofiifcel de la République française.

Nota.- Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bileultn ofiecfil du ministère, fcausilce conneotinvs cloevclites n° 2003/14, dosilinpbe à la Dieoticrn des Jnarouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0024 du 29 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 4 du 22 novembre 2017 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 5 du 22 novembre 2017 relatif au maintien des garanties à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en œuvre d'un régime de complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0237 du 11 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 7 du 28 mars 2019 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0289 du 13 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les dispositions de l'accord du 14 février 2019 relatif à la création d'un nouveau certificat de qualification professionnelle « vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 14 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
L'article 17 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la

durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0127 du 26 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 6 du 19 septembre 2019 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Les articles 1er et 2 sont étendus sous réserve du respect des modalités de prise en charge des frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique, prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, précisées par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 8 du 4 février 2020 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises pour faire face aux conséquences de la pandémie du covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 août 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0217 du 5 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
A l'alinéa 1 de l'article 3 les termes : « et dans le répertoire spécifique défini par la Branche » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.
A l'annexe, les certifications « Cariste d'entrepôt », et « Préparateur de commandes en entrepôt » sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/17,

disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de :

- l'accord du 27 juin 2019 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création des commissions paritaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 8-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- l'accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif prévu à l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.
Les termes : « ayant adhéré à l'Association, » du troisième alinéa et le dernier alinéa de l'article 6 sont exclus de l'extension sur le fondement du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC) et le Conseil d'état (CE, 10 juillet 2015, n° 376775, n° 376867).

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 décembre 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0313 du 27 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de :

- l'accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises dans le domaine de la formation en lien avec la pandémie du Covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 7 est étendu sous réserve qu'il soit entendu comme bénéficiant à l'ensemble des postulants à un contrat d'apprentissage tels que reconnus par les dispositions législatives et réglementaires, et notamment, par l'article L. 6222-2 du code du travail.

- l'avenant du 6 octobre 2020 à l'accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises dans le domaine de la formation en lien avec la pandémie du Covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/30 et 2020/47, disponibles sur le site

Arrêté du 8 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0034 du 9 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'accord du 13 novembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le troisième alinéa de l'article 5 de l'annexe est étendu sous réserve de l'évolution durant la durée d'application de l'accord d'une part du montant du SMIC horaire, qui, en application des textes relatifs à la rémunération mensuelle minimale (articles L. 3232-1 à L. 3232-9 du code du travail), déterminera le plancher horaire de l'indemnité versée au salarié, et d'autre part du montant du plancher horaire de l'allocation d'APLD versée à l'employeur, fixé par voie réglementaire.
Le cinquième alinéa de l'article 5 de l'annexe est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/01, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0083 du 8 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de :

- l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020 à l'accord du 22 juin 2015 relatif au régime complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Le tableau de garanties annexé à l'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant l'application des honoraires limites de facturation et l'application des périodicités de prise en charge des équipements d'optique tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

- l'avenant n° 8 du 6 octobre 2020 à l'accord du 22 juin 2015 relatif au régime complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/37 et 2020/47, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0105 du 5 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'accord du 23 décembre 2020 relatif aux mesures temporaires dans le domaine des contrats à durée déterminée pour faire face aux conséquences de la pandémie du covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Au premier alinéa de l'article 3, les termes : « Afin que les règles instituées par l'accord du 12 juin 2020 puissent se poursuivre sans interruption du fait de la prorogation de la crise sanitaire, et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, » ainsi que les termes : « le 1er janvier 2021 » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 1243-13 et L. 1244-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0125 du 1 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'avenant du 9 juillet 2020 relatif à l'extension du champ d'application de la branche des commerces de détail non alimentaires aux commerçants spécialisés en produits de la vape, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 9 du 13 novembre 2020 rectificatif à l'avenant n° 7 à l'accord de branche du 22 juin 2015 relatif au régime complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0226 du 28 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'avenant du 6 mai 2020 relatif à l'extension du champ d'application de la branche des commerces de détail non alimentaires aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 2 de l'accord est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient, d'une part, au principe d'égalité de traitement de valeur constitutionnelle tel qu'il résulte de l'article 1er de Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et de l'article 2 de la Constitution de 1958 et, d'autre part, aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'accord du 10 juin 2021 relatif à la mise en place de l'intéressement, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le dernier alinéa de l'article 6 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.
Les trois derniers alinéas de l'article 2 de l'annexe 1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3312-5 modifié et D. 3345-7 du code du travail.
L'alinéa 4 de l'article 4.3.2 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 modifié du code du travail.
Le premier alinéa de l'article 6 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail.
Le premier alinéa de l'article 9 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3345-7 du code du travail.
L'alinéa 2 de l'annexe 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.