IDCC 2216 **Brochure 3305**

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/08/2026

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 7
Article - Préambule 7
Titre Ier : Dispositions générales 7
Article 1.1 - Champ d'application 7
Article 1.2 - Durée. - Révision. - Dénonciation 8
Article 1.3 - Conventions et accords antérieurs 9
Article 1.4 - Diffusion de la convention collective et du règlement intérieur 9
Article 1.5 - Conflits collectifs, commission paritaire nationale de conciliation 9
Article 1.6 - Adhésions ultérieures 10
Article 1.6 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI 11
Article 1.7 - Adhésions ultérieures 12
Titre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel 12
Article 2.1 - Exercice du droit syndical dans les entreprises 12
Article 2.2 - Conditions d'exercice des mandats syndicaux au niveau de la branche 13
Article 2.3 - Institutions représentatives du personnel 13
Titre III : Contrat de travail 13
Article - Préambule 13
Article 3.1 - Embauche 13
Article 3.2 - Contrat d'opération 14
Article 3.2 - Contrat à durée indéterminée d'opération 15
Article 3.3 - Contrat à durée déterminée 16
Article 3.4 - Travail temporaire 16
Article 3.4 - Contrat de travail temporaire 16
Article 3.5 - Rémunération 16
Article 3.6 - Prime annuelle 17
Article 3.7 - Retraite complémentaire 17
Article 3.8 - Bulletin de paie 17
Article 3.9 - Préavis et recherche d'emploi 18
Article 3.10 - Indemnité de licenciement 18
Article 3.11 - Départ ou mise à la retraite 18
Article 3.12 - Rupture conventionnelle homologuée 18
Article 3.13 - Ancienneté 18
Titre IV : Classifications des fonctions 18
Article - Préambule 18
Article 4.1 - Fonctionnement de la classification conventionnelle. – Principes 19
Article 4.2 - Outils et méthode de classification 19
Article 4.3 - Les emplois repères 21
Article 4.4 - Période d'accueil dans la fonction 22
Article 4.5 - Polyactivité. – Fonctions multiples. – Remplacements provisoires 22
Article 4.6 - Évolution professionnelle 22
Article 4.7 - Révision. – Évolutions fondamentales de l'environnement de travail 23
Titre V : Durée et organisation du temps de travail 23
Article - Préambule 23
Article 5.1 - Bilan annuel 23
Article 5.2 - Organisation et contrôle du temps de travail 23
Article 5.3 - Aménagement du temps de travail dans le cadre des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail 24
Article 5.4 - Forfait sans référence à un horaire 26
Article 5.5 - Forfait défini en jours 27
Article 5.6 - Forfait en heures sur l'année 28
Article 5.7 - Forfait mensuel 28
Article 5.8 - Heures supplémentaires 29
Article 5.9 - Permanences et astreintes 29
Article 5.10 - Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire 30
Article 5.11 - Travail de nuit 30
Article 5.12 - Repos hebdomadaire 31
Article 5.13 - Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire normal 32
Article 5.14 - Jours fériés 32
Titre VI : Travail à temps partiel 32
Article - Préambule 32
Article 6.1 - Définition du travail à temps partiel 33
Article 6.1 - Etude sur le temps partiel 34

Article 6.1 - Droit à une durée minimale contractuelle garantie 35
Article 6.2 - Contrat de travail 36
Article 6.2 - Embauche des salariés à temps partiel 38
Article 6.2 - Organisation du temps de travail 39
Article 6.3 - Modification du contrat de travail 40
Article 6.3 - Information sur l'emploi 41
Article 6.3 - Contrat de travail 41
Article 6.4 - Rémunération 42
Article 6.4 - Contrat de travail 43
Article 6.4 - Statut du salarié à temps partiel 44
Article 6.5 - Dispositions conventionnelles 45
Article 6.5 - Rémunération 45
Article 6.5 - Passage de temps complet à temps partiel ou de temps partiel à temps complet 46
Article 6.6 - Garanties individuelles 46
Article 6.6 - Droits et avantages des salariés à temps partiel 47
Article 6.6 - Spécificités du temps partiel aménagé sur l'année 48
Article 6.7 - Garanties collectives 49
Article 6.7 - Modification du contrat de travail 50
Article 6.7 - Information des institutions représentatives du personnel 50
Article 6.7 - Information du comité social et économique 50
Article 6.8 - Modulation des horaires de travail 50
Article 6.8 - Durée et aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel 51
Article 6.8 - Missions et suivi de la branche 51
Titre VII : Congés payés et absences 51
Chapitre Ier : Congés payés et jours fériés 51
Article 7.1 - Congés payés 51
Article 7.2 - Ordre des départs en congés payés 51
Chapitre II : Absences 51
Article 7.3 - Absences pour maladie ou accident 51
Article 7.4 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident du travail 52
Article 7.4 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident professionnel ou non professionnel 52
Article 7.5 - Absences autorisées pour circonstances de famille 52
Article 7.6 - Protection de la maternité et éducation des enfants 53
Article 7.6 - Protection de la maternité et de l'adoption - Éducation des enfants 54
Article 7.7 - Absences diverses 56
Titre VIII : Hygiène, santé et sécurité au travail 56
Article - Préambule 56
Article 8.1 - Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises 56
Article 8.2 - Rôle de la branche 58
Article 8.3 - Médecine du travail 58
Article 8.3 - Service de santé au travail 58
Titre IX : Commission paritaire nationale de l'emploi 59
Titre X : Emploi 60
Article - Préambule 60
Article 10.1 - Information des représentants du personnel 60
Article 10.1 - Emploi des jeunes travailleurs 61
Article 10.2 - Dispositions sociales 61
Article 10.2 - Valorisation de l'expérience, gestion des secondes carrières , mise à la retraite à partir de 60 ans 63
Article 10.2 - Valorisation de l'expérience, gestion des secondes carrières 65
Article 10.3 - Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées 67
Article 10.4 - Égalité professionnelle et mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 70
Article 10.5 - Licenciement collectif 72
Titre XI : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences 75
Article - Préambule 75
Article 11.1 - Information et consultation des institutions représentatives du personnel 75
Article 11.1 - Enjeux de la GPEC 76
Article 11.2 - Information et consultation des délégués du personnel 76
Article 11.2 - Dynamique d'observation et de prospective emploi-formation 77
Article 11.3 - Information et formation du personnel 77
Article 11.3 - Construction des parcours de professionnalisation 79
Article 11.4 - Conditions de travail 81
Article 11.4 - Promotion de la logique de gestion prévisionnelle en particulier pour les plus petites entreprises 82
Article 11.5 - Evolution des postes et des tâches 83

Article 11.5 - Suivi de l'accord 83
Titre XII : Formation professionnelle. Développement des compétences 83
Article - Annexe 1 : Mission du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat en alternance 93
Article - Annexe 2 : Engagements mutuels liés à un contrat en alternance 93
Article - Annexe 3 : Formation du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation 93
Article - Annexe 4 : Liste des principales qualifications professionnelles de la CCN et des certificats de qualification professionnelle pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de professionnalisation 94
Article - Annexe 5 : Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel 95
Titre XIII : Régime de prévoyance des salariés non cadres 95
Article 13.1 - Bénéficiaires des garanties 95
Article 13.2 - Salaire de référence 95
Article 13.3 - Garanties décès, invalidité absolue et définitive des salariés non cadres 96
Article 13.4 - Frais d'obsèques 96
Article 13.5 - Garanties rente éducation 96
Article 13.6 - Garantie invalidité des salariés non cadres 97
Article 13.7 - Suspension des garanties 97
Article 13.9 - Cotisations 97
Article 13.10 - Reprise des risques en cours 98
Article 13.11 - Prescription 98
Article 13.12 - Désignation de l'organisme assureur 98
Article 13.13 - Changement d'organisme assureur par une entreprise 98
Article 13.14 - Commission paritaire de suivi 98
Article 13.15 - Mise en place du régime 99
Article 13.16 - Clause pour adhésion tardive 99
Article 13.17 - Information des entreprises et des salariés 99
Article 13.18 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire 99
Textes Attachés 101
Annexe I : Employés et ouvriers, personnel de livraison 101
Annexe II relative aux agents de maîtrise et techniciens 106
Annexe III : Cadres 109
Annexe IV : Personnel d'encadrement 111
Annexe V : Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et formation continue obligatoire (FCO) des conducteurs du transport routier de marchandises 114
Annexe VI : Épargne salariale (Avenant n° 32 du 4 novembre 2009) 121
Avenant n° 13 du 25 octobre 2005 relatif aux salaires 134
Annexe VII. Avenant n° 15 du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des personnes handicapées 135
Annexe IX : Compte épargne-temps (Avenant n° 71 du 15 janvier 2019) 140
Annexe X : Avenant n° 43 du 25 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité 141
Annexe XIII : Partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis (Avenant n° 56 du 21 avril 2016 relatif à l'apprentissage et au partenariat CFA) 147
Avenant n° 2 du 10 avril 2003 relatif au temps de travail et au travail partiel 148
Avenant n° 3 du 10 avril 2003 relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail 149
Avenant n° 4 du 7 juillet 2003 relatif à l'épargne salariale et au plan d'épargne salariale 150
Avenant n° 5 du 26 novembre 2003 relatif au travail de nuit 150
Avenant n° 6 du 15 janvier 2004 relatif aux secondes carrières 151
Avenant n° 7 du 25 mars 2004 relatif au titre IV (Classifications) 151
Avenant n° 8 du 9 juin 2004 complétant l'avenant n° 6 du 15 janvier 2004 sur la valorisation de l'expérience, la gestion des " secondes carrières " et la mise à la retraite à partir de 60 ans 153
Avenant n° 9 du 9 juin 2004 portant sur le titre XII " Accès à la formation tout au long de la vie professionnelle " 153
Accord du 4 octobre 2004 relatif à la mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle 154
Avenant n° 10 du 10 novembre 2004 relatif à l'épargne salariale 154
Avenant interprétatif n° 11 du 21 janvier 2005 relatif au droit individuel à la formation et aux forfaits de prise en charge horaires 157
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention 157
Avenant n° 14 du 31 janvier 2006 relatif à l'actualisation de la convention 157
Avenant n° 15 du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des personnes handicapées 164
Avenant n° 16 du 28 septembre 2006 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres 171
Avenant n° 17 du 13 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle 171
Avenant rectificatif du 20 décembre 2006 à l'avenant n° 16 du 28 septembre 2006 173
Adhésion par lettre du 22 mai 2007 de la fédération des services CFDT aux avenants des 28 septembre et 20

décembre 2006 173
Avenant n° 18 du 2 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale (annexe VI) 173
Avenant n° 19 du 2 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale (art. 3.8) 185
Avenant n° 20 du 2 octobre 2007 relatif au compte épargne-temps (art. 5.17) 185
Avenant n° 23 du 12 juin 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 187
Avenant n° 24 du 17 juillet 2008 relatif aux qualifications professionnelles 190
Avenant n° 25 du 17 juillet 2008 relatif au travail à temps partiel 191
Avenant n° 27 du 5 novembre 2008 portant modification de l'article 7.5.1.1 196
Avenant n° 28 du 13 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences 196
Avenant n° 29 du 16 janvier 2009 relatif aux qualifications professionnelles 201
Avenant n° 30 du 14 mai 2009 à l'annexe V relative à la formation FIMO-FCO 202
Avenant n° 31 du 5 juin 2009 relatif à la portabilité des droits de prévoyance 208
Avenant n° 34 du 17 février 2010 relatif aux actions de professionnalisation 209
Avenant n° 35 du 17 février 2010 relatif à l'emploi des personnes handicapées 209
Avenant n° 33 du 21 avril 2010 portant actualisation de la convention 209
Avenant n° 36 du 21 avril 2010 relatif aux forfaits horaires de prise en charge des actions de professionnalisation 217
Avenant n° 37 du 28 janvier 2011 portant modification de la convention 217
Avenant n° 39 du 4 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords 221
Avenant n° 42 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 223
Avenant n° 45 bis du 19 décembre 2012 relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres 224
Avenant n° 40 du 30 novembre 2011 relatif à la prévoyance pour les salariés non cadres 225
Avenant n° 48 du 17 avril 2014 relatif au travail à temps partiel 225
Avenant n° 49 du 25 juin 2014 relatif au régime de prévoyance 231
Avenant n° 51 du 10 juin 2015 relatif au régime de prévoyance 231
Avenant n° 52 du 17 septembre 2015 relatif au forfait annuel en jours 232
Avenant n° 53 du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 233
Avenant n° 54 du 15 octobre 2015 relatif à la contribution de la formation professionnelle 247
Avenant n° 58 du 22 septembre 2016 portant adaptation de l'article 5.14 relatif au travail dominical 248
Avenant n° 59 du 15 décembre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année 248
Avenant n° 61 du 25 avril 2017 relatif à l'apprentissage et au partenariat avec des centres de formation d'apprentis (CFA) 250
Avenant n° 63 du 20 février 2018 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 251
Avenant n° 65 du 16 mars 2018 portant réécriture du titre II 253
Avenant n° 64 du 19 janvier 2018 relatif aux classifications conventionnelles 255
Accord du 14 décembre 2018 relatif aux contrats courts 262
Avenant n° 68 du 14 décembre 2018 relatif au contrat d'opération, au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire 265
Avenant n° 69 du 14 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non cadres 267
Avenant n° 70 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre III de la convention 268
Avenant n° 71 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre V de la convention 271
Avenant n° 72 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre VI de la convention collective 275
Avenant n° 73 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VII de la convention collective 277
Avenant n° 74 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture des annexes I, II et III de la convention collective 279
Avenant n° 75 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VIII de la convention collective 284
Avenant n° 76 du 16 avril 2019 relatif au partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis 287
Avenant n° 79 du 16 octobre 2019 relatif au compte personnel de formation et d'entretien professionnel 289
Accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 291
Avenant n° 81 du 9 juillet 2021 relatif à la réforme de la formation professionnelle (réécriture des titres IX et XII et adaptation des titres X et XI de la convention collective) 296
Avenant n° 1 du 18 novembre 2021 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la réforme de la formation professionnelle (reconversion ou promotion par alternance « Pro-A ») 311
Avenant n° 2 du 9 juin 2022 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 313
Avenant n° 85 du 9 juin 2022 relatif au contrat à durée déterminée et au travail temporaire 316
Avenant n° 3 du 13 juillet 2023 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 317
Avenant n° 92 du 14 juin 2024 relatif aux catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire 320

Textes Salaires 323
Avenant « Salaires » n° 21 du 31 janvier 2008 (1) 323
Avenant n° 22 du 25 avril 2008 relatif au barème des salaires minima 324
Avenant n° 26 du 5 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2009 325
Avenant n° 38 du 8 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er mars 2011 325
Avenant n° 45 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 326
Avenant n° 50 du 11 février 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 328
Avenant n° 57 du 25 mai 2016 relatif aux salaires minima conventionnels 329
Avenant n° 62 du 7 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels 330
Avenant n° 67 du 31 mai 2018 relatif aux salaires minima conventionnels 2018 331
Avenant n° 78 du 19 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels 333
Avenant n° 80 du 22 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels 335
Avenant n° 82 du 30 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels 337
Avenant n° 84 du 8 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels 339
Avenant n° 86 du 17 juin 2022 relatif aux salaires minima conventionnels 340
Avenant n° 88 du 7 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels 342
Avenant n° 88 bis du 22 septembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels 343
Avenant n° 91 du 11 avril 2024 relatif aux salaires minima conventionnels 345
Avenant n° 95 du 4 avril 2025 relatif aux salaires minima conventionnels 346
Avenant n° 99 du 17 avril 2026 relatif aux salaires minima conventionnels 348
Textes Extensions 351
Arrêté du 29 mars 2002 351
Arrêté du 26 juillet 2002 351
ARRETE du 10 mars 2003 355
ARRETE du 4 décembre 2003 355
ARRETE du 6 février 2004 355
ARRETE du 7 mai 2004 356
ARRETE du 7 juin 2004 356
ARRETE du 15 juillet 2004 357
ARRETE du 25 octobre 2004 357
ARRETE du 25 octobre 2004 357
ARRETE du 3 décembre 2004 358
ARRETE du 12 avril 2005 358
ARRETE du 4 juillet 2005 358
ARRETE du 3 octobre 2005 359
ARRETE du 17 mai 2006 359
ARRETE du 13 octobre 2006 359
ARRETE du 14 décembre 2006 360
ARRETE du 15 mars 2007 360
ARRETE du 5 avril 2007 360
ARRETE du 22 juin 2007 361
ARRETE du 21 juin 2007 361
Textes parus au JORF 363
Arrêté du 5 juin 2019 363
Arrêté du 3 décembre 2019 363
Arrêté du 15 janvier 2020 363
Arrêté du 15 janvier 2020 364
Arrêté du 10 juillet 2020 364
Arrêté du 10 juillet 2020 365
Arrêté du 6 novembre 2020 365
Arrêté du 6 novembre 2020 365
Arrêté du 18 décembre 2020 366
Arrêté du 7 décembre 2020 366
Arrêté du 5 février 2021 367
Arrêté du 2 avril 2021 367
Arrêté du 21 mai 2021 368
Arrêté du 5 août 2021 368

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE DU 12 JUILLET 2001

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eipsrtrnees du cmmcreoe et de la dtisiuitborn ; Syndicat naaotnil des négociants spécialisés en puodtirs alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des turaeilvarls de l'alimentation, des tcabas et atlmeluets et des seetcurs conexens FO ; Fédération commerce, sevrecis et focre de vntee CTFC ; Fédération des sirceves CDFT ; Fédération aaotenmiairrlge CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des cormmeces et des sceivers UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Baelongt Cedex, par lttree du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13).

En vigueur non étendu en date du 23 janv. 2022

Nota : Les diptooisniss de la CCN revteials à l'entretien proefisnnsoel de scondee priate de carrière étant deenveus snas obejt compte tneu de la msie en place des ertntniees professionnels. Les références riveteals aux eenttirnes pnenoesiorfsls de snecdoe ptiare de carrière snot abrogées. (Avenant n° 81 du 9 jliulet 2021 - art. 6)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002

Les coionvntnes cectlvlioes naneaoltis du cocrmeme à prédominance amaneiitlre (n° 3021) et des entrepôts d'alimentation (n° 3166) ont été signées le 29 mai 1969.

Elles comportent, puor l'essentiel, des dsiitionopss sialeimris ; les négociations preatiiras en vue de luer aménagement étant communes, il a dnoc été décidé en mai 1997, lros de la révision du système de ciaastnilscfois professionnelles, de procéder à luer fiousn au 1er javiner 1999 suos la dénomination : « cvoentonin ccvtleloie nnialtoae du comcmere de détail et de gors à prédominance atnialmriee ».

Un raretd a été pirs en rsoain ntmmonaet des négociations sur le pagasse aux 35 herues et à la nécessaire réorganisation du texte définitif (l'option reteune a été de leiimtr au mauximm le nbrome d'annexes beucoaup torp nseboermus dnas les txeets initiaux, le ctoasnt aynat été fiat que cienrats ueiuiarlstts n'avaient pas le réflexe de s'y référer).

La fouisn est faite, en principe, « à dirot cnontsat », c'est-à-dire snas maidioofctin de fond.

Toutefois, elle a été l'occasion :

- de modifier, puor les rnerde puls claires, ceitreans rédactions, snas mocodiiaiftn de fnod ;

- de tiner ctmope de l'évolution de la législation, en principe, à la dtae du 1er jiun 2001 (des négociations ultérieures snot prévues sur citenras points, car tuteos les conséquences des évolutions législatives n'ont pu être tirées à cette date) ;

- de mieodifr et d'améliorer au fond, sur un cietarn nrobme de pontis limités, les texets antérieurs ;

- de féminiser les aaleiltnpops de ftnoincos ;

- de reporter, puor des rnoisas de faisabilité, le caldrenier de la fmotraoin des chauffeurs-livreurs (FIMO et FCOS) ;

- de sruppiemr les diitsionposs qui aviaent un caractère trtosinraie (anticipation de la réduction de la durée du tivraal dnas les epentsrires de mnois de 20 salariés par exemple) ponctuelles, ou qui eixepairnt à la fin de l'année 2001 (mandatement).

En revanche, le cihox a été fiat de lesisar en l'état les dnoistoiisps non étendues ou étendues aevc réserves ceuotenns dnas « la fmtooiarn pinlfnsrseloeoe », dnas l'attente de la réforme aunttdee et des négociations de bhacrne qui la suivront. À cet égard, il est aaprpu pintenret de fraie de la « Fomrioatn peosllnoeinfsre iaitline et ctuinone des cfhruaeufs » une axnene de la noluevle cveotninon plutôt que de l'insérer dnas le ttrie « Fraotimon pelresooslfnnie », les duex teetxs étant, en effet, de nrtaue très différente et ne pvrneuuosit pas les mêmes objectifs.

La nvloelue ceovinontn cromptoe 12 trites et 6 annexes.

La numérotation siiuve n'est pas linéaire.

Titres : le pmeierr cfifhre idnetiife le ttrie dnas leqeul fruige la diosotsiipn ; le deuxième, le numéro d'article à l'intérieur du ttire ; le troisième, le sous-article, et aisni de suite.

Annexes : la numérotation des aleticrs à l'intérieur des anneexs est chronologique.

Cette nuellove présentation rned puls falice la mcidifiaootn ou la création d'un actrlie donné snas présenter torp de conséquences sur l'ensemble du dispositif.

Compte tneu de ce qui précède :

Les cntionvoens cceeltloivs ntoinealas du coemmrce à prédominance anmireialte et des entrepôts d'alimentation snot fusionnées suos l'intitulé « Cioventonn clcotvleie naaniotle du croemmce de détail et de gors à prédominance amrianleite ».

La cinoventon ccvoetille ntniaoale du cmmeroce de détail et de gors à prédominance aniirmatlee enrte en veiguur le permeir juor du mios suvanit la piblitouacn de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, à la même date, les cotneivnons coelvcletis naelnioats « ccmemroe à prédominance amearitlnie » et « entrepôts d'alimentation » snot annulées.

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

La présente ctenooinvn règle les rpaortps de tiaravl etrne les eolmyprues et les salariés des eertinresps exerçant une activité prcialnpie de cocemmre de détail ou de gors à prédominance arneatmliie visée nmaotemnt aux numéros stnvuias de nouelcetarnms d'activités et de produits, et dnas le rsreost traiorirtel précisé ci-après :

L'activité piialnpcre d'une eetipnrsre est déterminée sleon les règles dégagées par la jruidsuerpcne de la Cuor de cassation.

1.1.1. Pfornsensieol

1.1.1.1. Activités de cocmerme de détail

a) Crocemme d'alimentation générale (commerce de détail non spécialisé à prédominance aiinalemtre en msaigan d'une scfuare inférieure à 120 m2), cdoe NAF 47. 11B ;

b) Supérettes (commerce de détail non spécialisé à prédominance animreitlae en migaasn d'une sruafce de vtnee cmrosipe etnre 120 et 400 m2), cdoe NAF 47. 11C ;

c) Supermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance altnraeiime en maisagn d'une scurafe de vnete cirmspoe entre 400 et 2 500 m2), cdoe NAF 47. 11D ;

d) Hypermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance amnlitierae en maaigsn d'une sracufe de vntee supérieure à 2 500 m2), cdoe NAF 47. 11F ;

e) Ccmremoe de détail de bissnoos exercé par les seelus etrprneeiss à srluceucsas mtellupis dnot les maaisngs snot gérés par des gérants maraanidets non salariés, dnot le stuatt est fixé aux aerltcis L. 7322-1 et suianvts du cdoe du travail, cdoe NAF 47. 25Z paetril ;

f) Elle s'applique aux sièges sauoicx des ereitenrpss dnot l'activité pnilpciare rrosest de la présente cnooinetvn asnii qu'aux activités axnenes des msaingas n'ayant pas une ecxsnetie jqduriuie poprre (entrepôts de gors et demi-gros, cnreets auto, jardineries, cafétérias, cetenrs de bricolage, e-commerce, « drive-in »...).

1.1.1.2. Activités de ccormeme de gors

Les ceods NAF de l'INSEE mentionnés au ragred des dsefptiicrs d'activités économiques snot donnés à trite idctaiinf car aevc l'entrée en vuegiur de la nutmrlacenoe au 1er jevianr 2008, les gsrstseois armiileetans non spécialisés snot répertoriés suos une suele ruribque qui ne caractérise pas luer activité aevc précision.

En effet, un même grossiste, dnot l'activité piapncilre est à prédominance alimentaire, puet cmosicaeiemrlr suos un même tiot ou dnas des entrepôts différents : de l'épicerie et des liquides, des aelcirts de droguerie, parfumerie-hygiène, des pitdrous de baazr léger et des textiles, des ptiuodrs frais... tuos pudtiors dtis de grdnae consommation.

a) Ctnleraes d'achats de pidotrus de gdnare coooimstnamn aprntneapat aux esereirtnps du cmmecroe de détail à prédominance amlaterinie (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés), coeds NAF 46. 17A et 46-17B pairetl ;

b) Activité uqnuie ou pniirlpcae du crcmemoe de gors de fierans et prdutois puor boulangeries, cdoe NAF 46. 38B ptiarel ;

c) Cecmrome de gors non spécialisé à prédominance aeiilantrme : l'activité csosinte à friuonr l'essentiel des puidorts alimentaires, mias aussi caiernts ptourids non aleirtienams (droguerie, bzaar léger...) de gdanre cmmontasooin vndues par les cmmecores de détail non spécialisés à prédominance artliemiane (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés).

Relèvent de ctete activité les erspeeirnts de ccmmoree de gors à prédominance aalmrnitiee qui vedennt des pdotirus de gadnre cotomnsmoian en libre-service à des commerçants détaillants ou asnrtias censés peyar catpnomt et etpermor la marchandise, asini que cllees non spécialisées également qui, à titre exclusif, fsoiuennsrt aux collectivités privées et pebuqiuls et à la restauration, peuuilrss catégories de ptodruis alimentaires, cdoe NAF 46. 39B (anciens coeds NAF 51. 3W et 51. 3T partiel) ;

d) Elle s'applique aux activités aeexnns (usines, ateliers, garages...) anisi que dnas les sièges suoicax des etsepriners visées au pinot 1.1 ci-dessus.

1.1.2. Toarririetl

Le cahmp d'application de la présente cnieoonvtn est national. Elle s'applique y corimps dnas tuos les départements d'outre-mer.

1.1.3. Activités non visées

La présente coevinnton ne s'applique pas :

1.1.3.1. Aux magasnis populaires, aisni qu'aux enrireptses rvelnaet de la ctenoonivn ctloicevle naaitonle des coopératives de consommateurs.

1.1.3.2. Au ponesenrl des mnaigsas tneus par des gérants medaanatris non salariés dnot le suattt est fixé aux aircetls L. 7322-1 et sunitavs du cdoe du travail.

1.1.3.3. Aux eensrteiprs eyopmnlat mnios de 11 salariés qui relèvent de la cnvontoein cecovllltie ntanoiale du comcmree de détail des ftuirs et légumes, épicerie et ptiduors laitiers. L'effectif des 11 salariés est calculé sleon les modalités visées à l'article L. 2312-8 du cdoe du tvraial ; les atinppers ne snot pas pirs en cpotme dnas le culacl de cet effectif.

En outre, la présente civotneonn ccvelotlie n'est aalippcble que si l'effectif d'au monis 11 salariés a été atietnt panndet 12 mios consécutifs ou non au crous des 3 années précédentes.

1.1.3.4. Aux entepiesrrs relvaent de la ceotvionnn citlleocve nnaolaite de ccmmeoers de gros.

1.1.3.5. Aux ceocmemrs de gors non spécialisés (non alimentaires), cdoe NAF csalse 46.7.

1.1.3.6. Aux ccmreemos de gors de puodrits acelgoirs bruts, cdoe NAF csslae 46.2.

1.1.3.7. Aux etrnirspees rlevenat de la cniotevonn clveotlice nioanalte des cmcmeroes de gors de la confiserie, chocolaterie, bsuiitecire et animtieatlon fnie et des négociants dbtturesiuirs de levure.

1.1.3.8. Aux voyageurs-représentants-placiers qui bénéficient des dsniosiotpis de la coinotevnn nlanaitoe iersreplnleosnnfoite du 3 oortbce 1975.

Article 1.2 - Durée. - Révision. - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

1.2.1. Durée

La présente cnoivonetn est counlce puor une durée indéterminée. Elle se povuirrusa estinue d'année en année par taitce reconduction, suaf révision ou dénonciation dnas les cdoiitnons prévues ci-dessous.

1.2.2. Révision

Chaque patire sigrnaiate puet daenedmr la révision de la présente coevinontn ou de ses annexes.

La lrttee recommandée aevc aivs de réception, par llaeqlue une des petrias darmednea la révision de la convention, dvrea être adressée à chaucne des atreus patires cntntotecraas et être accompagnée du ttxee des maitonfidiocs proposées.

Les aurets petiras dervont fraie connaître par écrit luer piont de vue à cet égard dnas les 15 juors svanuit la dtae de l'avis de réception susvisé, aifn que la dscsisioun pusise s'engager dnas le délai de 1 mios à pairtr de cttee date.

De tutoe façon, la présente cnovetionn rtesrea en vieguur jusqu'à la dtae d'application des ttxees résultant de la révision.

Par ailleurs, les ogroiitasanns pnleaortas s'engagent à dennor une réponse à ttoue ddaemne émanant d'une oogtnisiaarn saylncide représentative. À cet effet, les dmndeeas adressées par des ogsinnaoirats sndlaceiys qui n'auraient pas reçu de réponse serinaet inescitrs à l'ordre du juor de la réunion aunlelne prévue aux acrleits L. 2241-1 et svnuiats du cdoe du travail.

1.2.3. Dénonciation

La dénonciation de la présente covneontin ou de ses anenxes par l'une des pariets cenattnorcats derva être portée à la cssninaconae des autres peatris par lrttee recommandée aevc aivs de réception et diot dnenor leiu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. Elle srea effectuée aevc un préavis de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des seintgaaris erumoeypls ou des staineagris salariés, la coinoevtnn ctnnoiue de pdoirure eefft jusqu'à l'entrée en vugeuir de la cvnineoton qui lui est substituée ou, à défaut, pednant une durée de 1 an à cetpmor de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fiat d'une parite smelenuet des sniaairetgs emeplruoys ou des sraengitais salariés, elle ne fiat pas otbslcae au maeniitn en viguuer de la cnoietvnon ernte les autres petiras signataires. Dnas ce cas, les dioiitpssons de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des aetruus de la dénonciation.

La dénonciation de la présente conovtenin puet être prtiealle ; elle diot aolrs crnocneer un trite complet, un avenant, une aenxne ou tuot autre eembslne de sptoantluiis indivisibles. Dnas ce cas, les diotnissoips tsniiroaetrs prévues ci-dessus s'appliquent.

Article 1.3 - Conventions et accords antérieurs

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002

La présente cnoveontin ne saurait, en acuun cas, perotr antitete aux agaavtnes ctecoillfs ou iidednivlus aucqis antérieurement à son entrée en vigueur. Toutefois, les aantgvaes rneucons par la présente ctoieonnvn ne poornurt en aucun cas s'interpréter cmmoe s'ajoutant à cuex déjà accordés puor le même oebjt dnas cneearits entreprises. Des ateannvs poorrnut atepadr la présente cvontineon ou cniteaers de ses doonssitpiis aux citnnoodis particulières de la région, de la localité ou de l'entreprise.

Article 1.4 - Diffusion de la convention collective et du règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Le règlement intérieur de l'établissement srea affiché sur les liuex de triaval et aux lieux d'embauche, dnas des ctdniinoos tleles qu'il porrua être lu facilement.

En outre, lros de l'embauchage, le salarié drvea être informé du leiu où est tneu à sa disposition, puor consultation, un epraemilxe de ce règlement.

L'employeur, lié par la présente convention, diot en proecurr un eemplixare au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement, anisi qu'aux délégués du psnoernel et aux délégués syndicaux.

Dans cauhqe établissement smuois à l'application de la présente convention, un aivs rpenalapt son intitulé, le leiu où elle puet être consultée, pednnat le temps de présence des salariés sur le leiu de travail, diot être affiché à l'emplacement réservé aux cmiotonmiunacs destinées au personnel.

Au mmonet de l'embauche, le salarié reçoit de l'employeur une ntocie d'information rievatle aux txtees cnovtneloinens acliblpapes dnas l'entreprise ou l'établissement. Celle-ci diot cnetnior le leiu de consultation, les ttexes cnnvennoeliots de la bhnarce et de l'entreprise ; elle puet cperomtor des extcilnpoias sur la narute des textes coniennlovents et des iraftnmoinos d'ordre général sur le dgliouae soical dnas l'entreprise ou la branche.

Les erpteriesns dotées d'un ienantrt dovniet y dusffeir un eearpxlmie de tuot aoccrd qui les lie. Cette ooilbiagtn se culmue aevc la msie à dtiiiposson d'un empeilaxre en lirbe consultation.

Cependant, si tuos les salariés ont accès à l'intranet, les eiptrrsenes ne snot pas tenues de mtrtee en lbrie cauotltsionn un ealmiexrpe de tuot accrod qui les lie.

Article 1.5 - Conflits collectifs, commission paritaire nationale de conciliation

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

1.5.1. Csttinooutin et fonctionnement

Il est institué une cimomssoin piarrtaie nitlnoaae de conciliation, à lleualqe dvoniet être orteiailbmnoget souims tuos les différends celciltofs cuniasonttt un problème d'interprétation ou d'application de la présente conietvonn collective, de ses anneexs ou de ses avenants.

Tout autre cofinlt ctelloicf derva firae l'objet d'une ttativene de ccatniioloin au nvieau de l'entreprise. Les prteais pourront, d'un cumomn accord, le setmoture à la cmsioiomsn patriiare instituée par le présent article.

1.5.1.1. Cette cmossmoiin est composée de 2 collèges :

- un collège salariés, coenmnrpat 2 représentants de cnuahce des ooraiiasnngts slednaycis de salariés sianeitagrs de la présente convention, étant enndetu que les osnaiongtrais affiliées à une même confédération ne snoret représentées que par 2 mmrbees ;

- un collège employeurs, cnmoeaprnt un même nombre tatol de représentants des ooransiniagts d'employeurs signataires.

1.5.1.2. Les csemrmiaisos snot désignés puor 1 an reteiscnpmveet par chaunce des ooganrsiiatns intéressées, qui pueevnt également puvroior à luer remplacement. Ils peevunt être de nationalité étrangère. Le madant des cieamsmroiss est renouvelable.

1.5.1.3. Les représentants des osnriigatonas scinaledys de salariés fisanat ptarie du penrensol des etesprreins et ppaincrtait à la cmmoosiisn pairtaire nnoliaate de ciicontailon snerot indemnisés dnas les cnionitdos sanutievs :

a) Sairlae predu : l'entreprise réglera dnemirteect au salarié le slaarie pdreu même si l'intéressé avait été présent au tavrial ;

b) Fairs de tranrpsot : rmrbsemeueont par l'entreprise au salarié dnas la ltimie du traif SCNF 2e classe, supplément éventuel compris, qeul que siot le mdoe de troranspt utilisé ;

c) Le mtonnat fartairfioe des fiars de séjour est fixé dnas l'annexe VII « Slaiears mmniia ».

Ces indemnités snot révisables ;

d) Nrbmoe de délégués : 2 délégués par cnlretae syndicale, étant eetdnnu que suels les salariés trainlaavlt dnas les eeprrneists poruront firae l'objet d'une indemnisation, celle-ci ne s'appliquant pas aux paetnremns des oaginsoriatns sdnlyaeics nationales.

1.5.2. Procédure de conciliation

1.5.2.1. La coismmoisn est sisaie par la pairte la puls dilgntiee au myoen d'une letrte recommandée aevc accusé de réception, adressée au secrétariat de la coismisomn dnot le siège est fixé à la fédération des ernseepitrs du ceocmmre et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris.

À cttee lterte diot être annexé un exposé sciuccnt du cnilfot dnot une cipoe srea jntoie enusite à la ccnoaitvoon des commissaires.

1.5.2.2. La csmoimiosn se réunit au puls trad dnas les 30 juros fcrnas qui snueivt la réception de la lttere recommandée au siège du secrétariat.

1.5.2.3. Elle eenntd les piraets careeonointdcmtirt ; elle puet assui les enrdntee séparément, fraie effceeutr sur place les enquêtes nécessaires, ddeeanmr tuot aivs qu'elle jurgea ultie

auprès des tcicieehnns et enternde tutoe pesnrnoe qu'elle jrguea bon.

La cmomioissn derva se pnoonrcer dnas un délai qui ne puet excéder 5 juros frnacs à piratr de la dtae de sa première réunion puor eanxmier l'affaire. Toutefois, ce délai puet être prolongé sur aivs cmfonroe de tuos les mbrmees de la commission.

1.5.2.4. La cmoimossin formule, d'un commun aocrcd ernte les 2 collèges qui la constituent, des pionrosoipts de cooitnilcain qu'elle soemut à l'agrément des parties. Elle puet également psoorper des mueerss coesteirrnvaos des denrées périssables.

Si les poiontporiss snot acceptées par les parties, un aroccd de cclioniioatn est rédigé séance tenante, pius signé par les praties et les commissaires. Cet arcocd pudoirt effet orilgotaibe et penrd froce exécutoire dès son dépôt au secrétariat du ceionsl des prud'hommes compétent.

Si la csiimoomsn ne preiavnt pas à flmeorur des pipontorioss de claooicintin ou si les patiers (ou l'une seenemlut d'entre elles) reufnset d'accepter la poioopsritn formulée, il est établi séance tantene un procès-verbal de non-conciliation, signé par les membres de la commission.

Sous réserve du rpcseet du libre exercice, dnas les coidtnonis légalement définies, du dirot de grève, acuun arrêt de travail ni de lock-out ne pourra, en principe, être décidé avnat que n'ait été épuisée cttee procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la cmioisosmn n'ait colcnu ses trvuaax par un aroccd de ciiioolatncn ou par un procès-verbal de non-conciliation.

Article 1.6 - Adhésions ultérieures

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

1.6.1. Aotttruniibs de la CPPNI

La cisomimson prariaite nnaaltioe de brnhcae penrd le nom de cmiisoosmn ptaarriie pmnnteeare de négociation et d'interprétation.

Conformément aux dsoptiiisnos législatives, ctete cmmososiin a puor moissin de :
? négocier et culncroe des arodccs coetfillcs ayant, en particulier, puor obejt de définir les contiinods de tiaravl des salariés des eipnrserets de la bacrhne et les gainrates qui luer snot abcpalpelis ;
? représenter la branche, nanetmmot dnas l'appui aux eterrniesps et vis-à-vis des pouoivrs piuclbs ;
? exrceer un rôle de vielle sur les cnnoodiits de tarvial et l'emploi ;
? execerr les tâches de l'observatoire priraatie de la négociation collective. À ce titre, la CNPPI est deittnraisae des acodcrs d'entreprise ou d'établissement culcnos puor la msie en ?uvre d'une dsiiiptoosn légale.

La CNPPI établit anleenumnlet un rpaprot d'activité cnnnotaet un bilan des adcorcs d'entreprise ou d'établissement cclnuos sur les thèmes prévus par la loi, qui prévoit que ce rroppat ansyale l'impact de ces arocdcs sur les cidnoionts de taivarl des salariés et sur la cncueoncrre des eeresrtipns de la banhrce et, le cas échéant, formule, des reinntamcdmaoos sur les difficultés identifiées. Ce rrapopt est trmnsais aux svceeris de la diictoren générale du travail, dnas un délai de 1 mios suavint sa validation, aifn d'être versé à la bsae de données ntinoaale aursasnt la publicité des acdrocs collectifs.

Elle pourra, ntemanmot à la dendmae d'une juridiction, rrdnee un aivs sur l'interprétation de la présente cevtnoinon cilolvecte dnas le carde de l'article 1.6.4 ci-après.

Les oroannastiigs siynlcades de salariés et d'employeurs cnnusttoait la CNPPI rsneett en tuot état de cuase sorneieuavs puor dnas le cdrae de celle-ci cuolnrce tuot aroccd cltoicelf ou apetdor tuote délibération dnas le rpecest des diioptsnosis qui s'imposent à eux.

1.6.2. Csomopoiitn de la CPPNI

La cmomsision est composée de duex collèges :

? un collège salariés, composé de cncuahe des oainnogirtsas saieyndlcs de salariés représentatives dnas la branche, dnas la ltmiie d'une osaaroingitn par aatifiifoln confédérale.

La délégation de cqahue orgoatiinsan puet crpmoeotr un représentant de la fédération, pavount aapnpeirtr à une eprrstenie de la branche, et jusqu'à toirs mmerbes salariés d'entreprises de la branche, cohisis lrimbeent par l'organisation ;

? un collège employeurs, composé de représentants des oanngoitraiss d'employeurs représentatives dnas la branche.

La délégation des eyomeuplrs crootpme au mmxauim le même nobmre de mmrebes que le nrmboe tatol de memerbs autorisé puor le collège salariés.

Les oriantniasogs d'employeurs et de salariés voieelrnlt dnas tuote la msuree du pssbolie à ce que luer délégation représente la diversité des activités de la brcanhe pirnlfoleosnese et des taiells d'entreprises la composant.

1.6.3. Fcienoenonmntt de la CPPNI
Secrétariat

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par la FCD, qui asdrsee les cnvioocnoats aux onniaitgsoras syndicales, firount la slale de réunion et arssue l'impression des decnutmos inhérents aux réunions.

Réunions, orders du jour

La CNPPI se réunira au miiunmm six fios par an. Le ceieradnlr des réunions de la CNPPI est établi pieairratnemt de manière annuelle, dnas le cadre de l'année civile. Il est fixé puor l'année à vnier (N + 1) lros de la dernière réunion de la CPNPI de l'année civlie en cours.

Les detas de réunions de la CPNPI ponrruot être modifiées, suos réserve de reetecpsr un délai de prévenance raisonnable. En cas d'annulation d'une réunion, il srea tenté de fxeir une autre dtae en substitution.

Un ordre du juor sera, par ailleurs, tnamsirs aavnt cuhaqe réunion de la CPNPI aux ooigartnansis siycanldes siégeant dnas cttee commission, dnas un délai qui sera, suaf conrectcnaiss exceptionnelles, d'au mions 1 semaine, et porté à 2 sainmees en cas de neuvauox sjeuts par rrappot à cuex déjà en discussion.

Pour cauqhe suejt en négociation au sien de la CPPNI, une prtaie au mions d'une séance de dcuissison srea consacrée à l'examen de la souaiittn des eiertspenrs de mnios de 50 salariés, nmaeontmt puor déterminer si des règles ou modalités particulières deovnit être prévues à luer égard.

Les décisions de la CPNPI snot adoptées :
? puor les aordccs cfoelctils négociés en son sein, solen les règles de validité en vuegiur puor les acdocrs de bcnrahe ;
? puor les aertus décisions (avis, rapports, délibérations ?), et suaf disitoisopn exsrespe contraire, soeln les règles de majorité aleaplpicbs aux arcodcs clitolefcs sctubepeisls d'extension : acocrd d'une ou peiulrsus onnairtosgais représentatives de salariés représentant au total au mnois 30 % des salariés solen la puls récente mresue d'audience en vguieur et aesncbe d'opposition d'organisation(s) représentant puls de 50 % de ceux-ci ; et aorccd de l'organisation représentative des epmuyeorls (en cas de pluralité d'organisations représentatives d'employeurs, aocrcd d'au mnios l'une d'entre elles, et aebscne d'opposition d'organisation(s) représentant les eyolmeprus de puls de 50 % des salariés d'entreprises adhérentes à une otniaorasign peslfiesloornne représentative).

1.6.4. Interprétation de la ceontvoinn collective

Lorsqu'une dandeme d'interprétation de la cetinoovnn ceilcotvle est tnmsaisre à la CPPNI, celle-ci est étudiée lros de la première réunion saunvit la tnmoassirsin à l'ensemble des ognatsiinroas syndicales.

Lorsqu'elles émanent d'entreprises, d'instances, d'organisations ou de salariés de la branche, les difficultés d'interprétation snot signifiées au secrétariat de la cssmooimin par letrte recommandée aevc aivs de réception ou en letrte suivie. La csmimosoin est saisie par la pirtae la puls diligente.

Le dsseior de snsiiae est composé d'un écrit mnenntaoint :
? le ou les ttexes cltnnvenoenios sur luseqles l'interprétation est demandée ;
? une ecixotipaln précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dosesir de ssinaie ne copomrte pas les dmnocetus indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, dnmdeae à l'auteur de la ssiniae de le compléter. La cimsioomsn dsposie d'un délai de 2 mios puor rnrdee un avis. Ce délai coemcnme à curoir à cometpr de la dtae de réception du dseoisr complet.

Lorsque le disseor est complet, le secrétariat de la cimiosmosn :
? inrmfoe le deemnaudr par coiuerrr ou par msasieegre électronique de la dtae du pinot de départ du délai de 2 mios dnot dsspioe la coommisisn puor rnrede un aivs ;
? l'adresse aux oaiotsingnars siégeant à la commission, par ceriuorr ou par msgeersaie électronique, aifn qu'il siot évoqué lros de la puls phocre réunion à venir, et, si le délai n'a pas prmies un eaxemn suffisant, lros de la réunion suivante.

Avant de rdenre un avis, la cmmissoion puet demnedar tuot supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis de la ciioossmmn est adopté saivunt les dstipinooiss légales rteaevils à la validité d'une cneitnovon ou d'un accord de bcrhane sipsctuelbe d'extension.

1.6.5. Iinndoiamtsen des représentants des oioinrsgntaas syndicales

Le représentant de cuqhae fédération est pirs en cghare seoln les règles perpros à chacune. Les atures mermebs de la délégation fsainat praite du ponerensl des entreprises, et prpticinaat à la cmimioossn piarirtae prneeantme de négociation et d'interprétation, snreot indemnisés dnas les ciodinnots suivantes, étant considéré que l'autorisation d'absence est de dirot :
? saalrie : l'entreprise réglera dnmecteerit au salarié le sraiale cmmoe si l'intéressé avait été présent au tairval ;
? frais occasionnés par la réunion : prsie en charge par l'employeur selon les règles en vgueuir au sien de l'entreprise puor les frais professionnels.

Sont concernées par cette règle :
? les réunions de la CNPPI ;
? les réunions préparatoires que caquhe osiaroiatgnn puet oanseigrr en son sein, dnas la limtie auennlle de trois réunions préparatoires d'une journée et de qutrae ptitrpnaicas puor chacune, isuss de sociétés différentes, irmtionaofn en étant donnée à l'entreprise au moins 2 sameenis à l'avance et au secrétariat de la CPPNI au puls trad la vlilee de celles-ci.

1.6.6. Adssree de la CPPNI

Les arcocds mentionnés à l'article 1.6.1 sornet tsmnrais par les errtpenseis au secrétariat de la cmmssoioin dnot le siège est fixé à la fédération des enpirertses du cemcmroe et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris.

Les adcorcs pnourort être tmnraiss par vioe numérique sur l'adresse crioreul de la cmsioomisn : transmissionaccordcollectif@fcd.fr.

Article 1.6 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

1.6.1. Atntoruibtis de la CPPNI

La cmsmsioion praitiare natlnioae de bnrcahe pnred le nom de cmssoimion priiartae pnmntraeee de négociation et d'interprétation.

Conformément aux diooinpssits législatives, cttee coismomisn a puor moiissn de :
? négocier et cocnlrue des arccdos cocifletls ayant, en particulier, puor objet de définir les cniodtoins de tiaavrl des salariés des eprtneirses de la bcanhre et les grnaateis qui luer snot alpeacbilps ;
? représenter la branche, nmnmetaot dnas l'appui aux eesnreprtis et vis-à-vis des prvoouis pbcuils ;
? ereecxr un rôle de vlelie sur les coitnodnis de tviraal et l'emploi ;
? exceerr les tâches de l'observatoire ptraiirae de la négociation collective. À ce titre, la CNPPI est dntieirsaate des adcrcos d'entreprise ou d'établissement ccnlous puor la msie en ?uvre d'une diiopsotsin légale.

La CPNPI établit amenelnlnuet un rprapot d'activité caonenntt un bialn des acodrcs d'entreprise ou d'établissement cnlocus sur les thèmes prévus par la loi, qui prévoit que ce rrppoat anaysle l'impact de ces acrcods sur les codinonits de tvaiarl des salariés et sur la cueocnrrcne des eetrrnpsies de la barhnce et, le cas échéant, formule, des renomdaniacmtos sur les difficultés identifiées. Ce rpaorpt est tsarmins aux svrceies de la dtoricein générale du travail, dnas un délai de 1 mios snaviut sa validation, aifn d'être versé à la bsae de données ntionalae arsnaust la publicité des accrdos collectifs.

Elle pourra, nentmmaot à la ddamnee d'une juridiction, rrdnee un aivs sur l'interprétation de la présente cntvooenin ctlolceive dnas le crdae de l'article 1.6.4 ci-après.

Les oniioagarstns syiclaends de salariés et d'employeurs cotisuntant la CPNPI reenstt en tuot état de csuae srevaioenus puor dnas le crade de celle-ci cruconle tuot aorccd cocelltif ou aoedptr tutoe délibération dnas le reepcst des dopsnsiitios qui s'imposent à eux.

1.6.2. Cpoooismtin de la CPPNI

La coosimimsn est composée de duex collèges :

? un collège salariés, composé de cuahnce des oaariotisngns saidclenys de salariés représentatives dnas la branche, dnas la litime d'une osroinaigatn par alitfofaiin confédérale.

La délégation de chqaue onigarsaoitn puet ctermopor un représentant de la fédération, paovnut aiaeppnrtr à une etersirpne de la branche, et jusqu'à tiors mbemers salariés d'entreprises de la branche, cioshis lenimebrt par l'organisation ;

? un collège employeurs, composé de représentants des oanstagnoriis d'employeurs représentatives dnas la branche.

La délégation des eeluyromps cmoporte au maimuxm le même nobmre de meembrs que le nmobre ttaol de mberems autorisé puor le collège salariés.

Les ogaroisintans d'employeurs et de salariés voelenlirt dnas totue la mseure du pbolsise à ce que luer délégation représente la diversité des activités de la bncarhe pssllnnifoeoree et des tllieas d'entreprises la composant.

1.6.3. Foinmenteocnnt de la CPPNI

Secrétariat

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par la FCD, qui asdesre les connotivaocs aux onarsatiniogs syndicales, frinout la salle de réunion et asurse l'impression des dconuemts inhérents aux réunions.

Réunions, orders du jour

La CNPPI se réunira au mmnuiim six fios par an. Le ciaendlerr des réunions de la CPNPI est établi pnrtieemraiat de manière annuelle, dnas le cadre de l'année civile. Il est fixé puor l'année à viner (N + 1) lros de la dernière réunion de la CNPPI de l'année

clivie en cours.

Les dteas de réunions de la CPNPI ponorrut être modifiées, suos réserve de rtpseecer un délai de prévenance raisonnable. En cas d'annulation d'une réunion, il srea tenté de fxeir une autre dtae en substitution.

Un odrre du juor sera, par ailleurs, tmnriass anavt cuhaqe réunion de la CNPPI aux osgioirantans snaelicyds siégeant dnas cette commission, dnas un délai qui sera, suaf coeicscnarnts exceptionnelles, d'au monis 1 semaine, et porté à 2 sienmaes en cas de noavueux sjteus par rpaorpt à cuex déjà en discussion.

Pour cauhqe sjuet en négociation au sien de la CPPNI, une ptriae au mions d'une séance de dosuicissn srea consacrée à l'examen de la stuiiaotn des eireertsnps de mnios de 50 salariés, netanmmot puor déterminer si des règles ou modalités particulières dneovit être prévues à luer égard.

Les décisions de la CNPPI snot adoptées :
? puor les aordccs clicefotls négociés en son sein, solen les règles de validité en veuigur puor les acdocrs de bnahcre ;
? puor les aurets décisions (avis, rapports, délibérations ?), et suaf dispsitoion eresxspe contraire, sloen les règles de majorité alpbpicelas aux arcodcs cifteoclls sbsuetlpecis d'extension : aoccrd d'une ou pluuisres ornaagiistons représentatives de salariés représentant au ttoal au mnios 30 % des salariés seoln la puls récente meruse d'audience en vuuegir et anebcse d'opposition d'organisation(s) représentant puls de 50 % de ceux-ci ; et aocrcd de l'organisation représentative des eeopylumrs (en cas de pluralité d'organisations représentatives d'employeurs, aorccd d'au minos l'une d'entre elles, et aesncbe d'opposition d'organisation(s) représentant les emlruopyes de puls de 50 % des salariés d'entreprises adhérentes à une oatgraonisin prelilessonofne représentative).

1.6.4. Interprétation de la ceovnonitn collective

Lorsqu'une dndmeae d'interprétation de la coveitnonn cloceitlve est tisnrmsae à la CPPNI, celle-ci est étudiée lros de la première réunion sinauvt la tiiomsnrassn à l'ensemble des oonrsnitiagas syndicales.

Lorsqu'elles émanent d'entreprises, d'instances, d'organisations ou de salariés de la branche, les difficultés d'interprétation snot signifiées au secrétariat de la cmoiosmisn par ltetre recommandée aevc aivs de réception ou en letrte suivie. La cimmiosson est sasiie par la ptiare la puls diligente.

Le deosisr de ssaiine est composé d'un écrit mnainotennt :
? le ou les ttxees cnenntolnoevis sur leequlss l'interprétation est demandée ;
? une elxiaptcoin précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dssioer de saisnie ne copmorte pas les dteouncms indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, danmdee à l'auteur de la ssiiane de le compléter. La cmsoiiosmn dposise d'un délai de 2 mios puor rnrdee un avis. Ce délai cenomcme à courir à ceptmor de la dtae de réception du deoissr complet.

Lorsque le dosiesr est complet, le secrétariat de la coomsmisin :
? irmnfoe le daeedmunr par cruioerr ou par miaseegsre électronique de la dtae du pniot de départ du délai de 2 mios dnot dispose la coiismsomn puor rrende un aivs ;
? l'adresse aux osngaioaritns siégeant à la commission, par creriour ou par mrsgesaiee électronique, aifn qu'il siot évoqué lros de la puls phcroe réunion à venir, et, si le délai n'a pas pemirs un eeamxn suffisant, lros de la réunion suivante.

Avant de rendre un avis, la cmosoisimn puet dedanmer tuot supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis de la cmoismosin est adopté siavnut les dioiipotsnss légales ravteelis à la validité d'une cnnvoioten ou d'un acrocd de bcrahne suebplscite d'extension.

1.6.5. Intmidaesnion des représentants des oatsairnngois syndicales

Le représentant de caquhe fédération est pirs en cgarhe sleon les règles peprros à chacune. Les aruets merebms de la délégation faisnat prtiae du peeonnrsl des entreprises, et pitipancrat à la cosmimsion piaitrrae prtmeannee de négociation et d'interprétation, snerot indemnisés dnas les cnndooiits suivantes, étant considéré que l'autorisation d'absence est de dorit :
? srailae : l'entreprise réglera deneciretmt au salarié le siarale cmome si l'intéressé avait été présent au tivaral ;
? faris occasionnés par la réunion : pisre en charge par l'employeur seoln les règles en viuegur au sien de l'entreprise puor les fairs professionnels.

Sont concernées par cette règle :
? les réunions de la CPNPI ;
? les réunions préparatoires que cauhqe oanaorsitgin puet oarinsger en son sein, dnas la ltmiie anellune de tiros réunions préparatoires d'une journée et de quatre ppiancrtaits puor chacune, iusss de sociétés différentes, ioitaomrnfn en étant donnée à l'entreprise au moins 2 seinemas à l'avance et au secrétariat de la CNPPI au puls trad la vlliee de celles-ci.

1.6.6. Assedre de la CPPNI

Les aorccds mentionnés à l'article 1.6.1 seront trisnmas par les erepsetrins au secrétariat de la cmmsiosoin dnot le siège est fixé à la fédération des eptieersnrs du cmrmoece et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris.

Les acodrcs pronorut être tsmnrais par vioe numérique sur l'adresse ceurirol de la cmsmosoiin : transmissionaccordcollectif@fcd.fr.

Article 1.7 - Adhésions ultérieures

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, tutoe otoginraisan sdlacynie représentative ou tuot eeupmylor qui n'est pas patrie au présent aroccd pruora y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne srea vaalble qu'à pitrar du juor qui suivra sa nafiiictootn à la droteciin régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tviaarl et de l'emploi (DIRECCTE).

Titre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 2.1 - Exercice du droit syndical dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

L'exercice du doirt saycidnl est ronecnu dnas tteuos les eneetsirprs dnas le rpecest des doitrs et libertés giratnas par la Coiinoutttsn et par les dinspotoisis législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les errsenepits deonivt vllieer à l'égalité de pooirrgessn de carrière des maitiltns syndicaux, au rpseect de l'égalité de ttrenmaiet en matière de rémunération et de fitmooarn cnounite ertne les salariés tarleitius d'un mdnaat de négociation et les aeturs salariés.

Chaque délégué saidncyl ou représentant désigné par son otrinsaoiagn syndicale, dipsose du tepms nécessaire à l'exercice de ses fcntoinos dnas les litiems et solen les modalités fixées par les dnisiiosptos législatives en vigueur. La loi prévoit que les hreues de délégation snot considérées cmmoe du tpems de tvaaril effectif.

Les salariés désirant ppctairier à des staegs ou sosienss de formtoain économique et sclaoie ou de faotimorn scylaidne

pvueent bénéficier, sur luer demande, d'un ou peulsiurs congés. Ces congés snot accordés et rémunérés dnas les cnodiitons prévues par la loi.

Article 2.2 - Conditions d'exercice des mandats syndicaux au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

2.2.1. Réunions statutaires

Les salariés syndiqués poruvus d'un mndaat régulier de luer oriagnsiotan sildcnaye représentative porournt bénéficier d'autorisations d'absence puor astsiesr aux réunions sraetautits de celle-ci, sur présentation d'une covtoncaoin écrite nominative, et dnas la ltiime de 3 smeanies dnas l'année puor un même salarié. Le tpmes passé en réunion est comptabilisé dnas la ltimie de 7 herues par jour.

2.2.2. Cnmsosiomis praiitares de la profession

Les csomiimnoss ptareiairs de la bhracne snot constituées à patrs égales de représentants des onirnagtiasos des eulrmopeys et des oignnoaitarss de salariés représentatives dnas le champ d'application considéré, en aipatopilcn des aeriltcs L. 2122-5 et 2122-7 du cdoe du travail.

Des aotsutnrioais d'absence sonert accordées aux salariés qui poicarernitpt à des cnoosimisms piairaetrs de la peroosfsin constituées entre otnniiogasras d'employeurs et de salariés, dnas la litmie prévue par les dstnpsoiiois ppeorrs à cnhacue de ces commissions.

Dans ce cas, le tepms de tairavl non effectué srea payé par l'employeur comme tpmes de tiraval eicfteff ; l'employeur pdrerna également à sa cgrahe les fairs de trsorpnat et de séjour, au tuax et cnintoidos fixés dnas cauqhe entreprise, ou, à défaut de règles dnas l'entreprise, conformément aux diintoosipss prévues puor les memebrs siégeant en cmoiosismn patrairie ntnaoliae de conciliation.

2.2.3. Mdnaat personnel

Des aitsaontouirs d'absence sroent également accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement en vrteu d'un maandt pernonsel dnas les oiamegnsrs officiels.

Sauf dpiinoostsis législatives contraires, le tmeps de trviaal non effectué ne srea rémunéré par l'employeur que si les oiesngrams intéressent dicretmneet la pioeosrfsn et déduction faite des indemnités que les tvrrealliaus peoiarurnt poecreivr au trite de luer participation.

Article 2.3 - Institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Les doinsioitsps rtavleeis au comité scoial et économique, ou dnas l'attente de la msie en plcae de celui-ci, celels rivtaeles aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise, au CHSCT, snot celels prévues par la législation en vigueur, complétées le cas échéant, par des aocdcrs clnoucs au sien des etersiprnes (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe?).

Il en va nemtamont anisi des modalités d'organisation des élections, de la potcoeirtn cornte le licenciement, du fnceiemannt des activités sicoleas et culturelles.

Titre III : Contrat de travail

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les erlpyoemus s'engagent, dnas tuos les aeptscs de la vie professionnelle, à ne pas pnrdree de msurees dirisaniircomets à l'encontre ou en faeuvr des salariés, à roisan noammetnt du sexe, de l'âge, de l'origine, de la stauoitin de famille, des m?urs, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé ou du handicap, de la gesrssose ou de la maternité, des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, du patronyme, de l'appartenance ou sa non appartenance, vriae ou supposée, à une naiton ou une ethnie, des convictions, des opoinins politiques, des coinonitcvs religieuses, de l'appartenance à un sdanciyt ou non et de la ptipiaotiracn ou non à des activités snyiecdlas ou de représentation du personnel.

Article 3.1 - Embauche

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les enptrrieses vloirlenet à ogsirnear lerus psoseurcs de runmeecrett dnas les mêmes coodiintns puor les feemms et les hommes.

Lors de l'engagement, les cntnioodis d'emploi et de rémunération sonret précisées par écrit. Conformément à la dtcevriie 91/533/CEE du 14 oorcbte 1991, et snas préjudice des inootiramfns obrlieigaots danvet fieurgr dnas les crnotats à durée déterminée, les irfimnotoans obotgernaiiemlt portées à la csnsnanicaoe du salarié snot neaommtnt :
? l'identité des ptareis ;
? la fonction, le naievu de classification, le stutat ou la catégorie d'emploi dnas lquleses le salarié est occupé ;
? le leiu d'affectation ;
? la dtae de début du ctrnoat de tiraval ;
? le mnoatnt de bsae initial, les aurets éléments cniifstoutts asnii que la périodicité de vesmerent de la rémunération à lluaqlee le salarié a diort ;
? la durée du tvaaril ;
? la menoitn de la cvotennoin ctlielcove nliaatone du commcree de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Des anxeens à la présente coetovnnin règlent les citnodions particulières abpclapeils aux différentes catégories de salariés : anexne I puor les employés et ouvriers, axnene II puor les antegs de maîtrise et techniciens, aennxe III puor les cadres, anxnee IV puor les dtsiiosopins comeumns à l'encadrement antegs de maîtrise, tceenhniics et cadres.

Les doopnissitis rilteaevs à la période d'essai snot précisées dnas les annexes prévues ci-après.

Les conodinits du rueorcs au tiraval à tmpes patreil et les règles qui lui snot perrpos snot fixées au ttrie VI de la présente convention.

Conformément à l'article 4.6 de la présente cvnteoonin dnas le but de fivosearr les ponoitroms idieiduvelnls dnas l'entreprise asini qu'au ttrie VI rilteaf à l'emploi à tpems partiel, l'employeur s'efforcera en cas de vcncaae ou de création de poste, de fraie aeppl par priorité aux salariés de l'entreprise à même de l'occuper. Aifn de stsciuer éventuellement des cteaudradnis prmai le posnrenel de l'entreprise ou de l'établissement, les elurpeoyms fornet connaître aux salariés, cahque fios qu'il srea possible, les psetos à poovruir par tuot meyon (intranet, messagerie, afhcfaige ?). Il appartient, en outre, à l'encadrement de joeur son rôle de rleais d'information et de porooipsitn dnas ce domaine.

Le développement du triaavl à tmpes pateril des étudiants est encouragé, aifn de luer ptteermre de cocilnier étude et fmceiennnat de celles-ci.

Le carntot de tvaaril à durée indéterminée cnsttuioe légalement la fomre de driot cmomun du carnott de tvairal ; la législation peremt dnas ctenrais cas de riocuerr à d'autres forems d'engagement, mias à titre d'exception, dnas des cas autorisés. Il en va en pruiletiacr ainsi du cntarot à durée indéterminée

d'opération (art. 3.2), du cnrtoat à durée déterminée (art. 3.3) ou du ctorant de trviaal tpemrairoe (intérim, art. 3.4).*(1)*

(1) Alinéa étendu par arrêté du 15 jaienvr 2020 JROF 22 jaivenr 2020.

Article 3.2 - Contrat d'opération

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le cnroatt à durée indéterminée d'opération est un cornatt de tiraval cnolcu puor la réalisation d'une misison précisément définie et ne présentant pas un caractère pérenne, mias dnot la durée etcaxe puet être amenée à viarer par rarpopt aux prévisions ponauvt en être feitas à l'origine. L'achèvement de l'objet puor leueql il est conlcu ne met pas fin au ctoanrt automatiquement, mias cotsunite une csaue réelle et sérieuse de licenciement.

Le conratt à durée indéterminée d'opération obéit aux règles aileapbpcls à tuot cnartot à durée indéterminée, suos réserve des dsosotpiinis ci-après*(1)*.

(1) La csnioolucn de cntotras à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un blain de ce diiispstof srea effectué par les peeirnatars saouicx cranuot 2023 aifn de décider du rreuocs à ce cotrnat au-delà de cttee date.

3.2.1. Cas de recours

Le cranott à durée indéterminée d'opération puet être cnlocu eusvmxilnceet dnas le cdrae d'une opération spécifique, d'ordre imiqufrtnaoe (évolution d'un système d'information, irtnfatimosioan de procès ?), ieiobmmilr (constructions nouvelles, trrtefsans ?), thceiunqe (changements de modalités d'exploitation, de matériels ?), juruiqdie (opérations de rocrausuitttern juridique, fnsuios ?) ou carmmecoil (évolution ou chgenenmat de ceopnct ?). Une opération spécifique, au snes des présentes dispositions, cneroorpsd à une opération d'une iconmtarpe siftsnfuae puor deonnr leiu à cuttoaislnon du CSE dnas le carde des prérogatives de celui-ci, lorsqu'il existe, au puls trad aanvt la décision de msie en ?uvre evcfteife du projet, ou, s'agissant de pjroet immobilier, puor dnnoer leiu à une dedmane de preims de construire.

Le cnarott d'opération puet être lié à une ou pliuesrus étapes du prejot (étude et conception, réalisation, tests, déploiement ?) ou au pjoert dnas son ensemble. Une décision d'abandon d'un pjoret anavt que n'ait eu leiu la ctotlsaiounn du CSE ratveile à ce pjreot ne prive pas de jsuoiftaiticn les croattns cnuclos lros de ses premières phases, dès lros que son iarmtocpne aiuart justifié cttee couttionlasn s'il aiavt été puisorvui à son terme.

Le catonrt à durée indéterminée d'opération est réservé aux emlpois dereetcmint liés au prjoet et ne puet ceenncorr les eolmips rtfelias à son eopiitaxoltn ultérieure une fios sa msie en ?uvre toeaneltmt achevée. Au ragerd de son objet, il ne puet ccnnroeer que des epimols dnot la pesée en apaioticlpn de la csiaoiltscfian ctinennlleoonve cnudiot au miimnum au niveau V.

Il puet être clocnu par tutoe eprietrsne apqilupant la présente ceonniovtn cteilovlce nationale, qeul que siot son effectif.

Un cntroat de tvaaril à durée indéterminée de driot cmmoun de l'entreprise ne puet être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un ctranot à durée indéterminée d'opération puet être transformé à tuot mmeont en cnaotrt à durée indéterminée de dorit commun.

3.2.2. Conatrt de travail

Le ctonart à durée indéterminée d'opération est oritilnmabgeeot écrit. Orute les mtieonns fruigant à l'article 3-1 ci-dessus, il iudqnie expressément l'opération dnas le cdare de llqlauee il est cclnou asini que la miisosn confiée au salarié dnas ce cadre, et précise que l'achèvement de celle-ci prroua ctteuionsr une csuae réelle et sérieuse de licenciement.

Il puet ctoeorpmr une période d'essai, dnot la durée et les modalités snot celels fixées aux aenxens de la présente citenoovnn visées à l'article 3.1.

3.2.3. Stutat du salarié. ? Rémunération

Sous réserve des particularités prévues par les présentes dispositions, le salarié tiulratie d'un crotnat à durée indéterminée d'opération bénéficie des mêmes droits, seoln le cas échéant les mêmes règles d'ancienneté, que tuot salarié de l'entreprise. Tel est en paeriltcuir le cas en matière de friaotmon proellnfsiosene dnas le crade du paln de développement des compétences de l'entreprise et suos réserve de la doisspiiton spécifique prévue ci-après en matière d'entretien professionnel, ainsi qu'en matière de durée du tvaiarl ou en matière de règles de rémunération, y copmirs le cas échéant de rémunérations vabiarels iduidenvelils ou collectives, selon sa catégorie professionnelle. Il a accès aux activités scloieas et ceetlurllus dnas les mêmes conditions.

Toutefois, cpmote tneu des spécificités du craotnt à durée indéterminée d'opération, le sirlaae munimim cnvennooetinl albcpaiple au salarié est cleui cndrroponsaet à sa caiiscsatiflon majoré de 8 %.

3.2.4. Rtpuure du caortnt à durée indéterminée d'opération

Le cnratot à durée indéterminée d'opération prend fin dnas les mêmes cdotniions que tuot canrott à durée indéterminée, suos réserve des particularités stuaviens :

a) Rupurte à l'initiative de l'employeur liée à l'achèvement de l'objet du contrat, en apatloipcin de l'article L. 1236-8 du cdoe du tariavl :

Lorsque la rrtpuue inevnitert dnas ce carde :
? elle ne puet abiutor à une durée d'emploi inférieure à 6 mois. La durée du préavis est dnoc si nécessaire fixée en conséquence, snas piovour être inférieure à 2 mois. Ctete diiiotsospn ne fiat pas obstclae à une durée de préavis puls lgunoe prévue crtleeneonlutcamt ;
? le mnnatot de l'indemnité cinnveeonltlnoe de lneeiincecmt prévue aux aeenxns I, II et III de la présente cnoivtenon est majoré de 20 % ;
? le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à cmpetor de la fin du contrat, puor tuot emlpoi dbnsolpiie crodranensopt à sa qualification, ou à une nuolvlee qiitouafclian qu'il aiaurt auisqce entre-temps et à prtair du moenmt où il en arua informé l'employeur ; la lrttee de lenmieecinct mteninone cette priorité. À cet effet, lsuqroe la durée de présence du salarié dnas l'entreprise ne lui a pas primes de bénéficier d'un eeritetnn professionnel, ou si celui-ci dtae de puls de 1 an, un einterten peeonorinfssl a leiu au puls trad au crous du préavis aifn naemtonmt d'examiner aevc le salarié les pceietrspevs qui pneiuroart s'envisager dnas l'entreprise.

b) Iptrnruoietn anticipée du porjet :

Sans préjudice de l'application des dooiipnsists de l'article L. 1236-8 du cdoe du travail, en cas d'interruption anticipée du pojret au corus des 6 prieemrs mios siaunvt l'embauche, le délai de prévenance est porté à 3 mois, aifn de gtaarnir au minos cette durée d'emploi au salarié tialirute d'un cnroatt d'opération dnas le cas où le pejort n'est pas mené à son terme.

c) Atrues cas de rpuurte :

Les atrues cas de ruputre du cotnrat d'opération (démission, licenciement, rtuurpe coeelovtnlinnne ?) obéissent aux règles de dirot cmumon du crntoat à durée indéterminée, tnat légales que conventionnelles, selon la catégorie posfelrlisnonee du salarié.

3.2.5. Pirtousue du contrat

En l'absence de rrputue du fiat de la réalisation de l'objet notifiée dnas les 3 mios saunvit celle-ci, la casule qui en prévoyait la possibilité deeinvt cuuaqde et le cntoart dneviet un cotanrt à durée indéterminée de dorit cmuomn ; les règles spécifiques au corntat à durée indéterminée d'opération cnesest à cotpmer de cette dtae de lui être applicables.

3.2.6. Iortonafmin du comité social et économique

Le CSE est informé amueelnelnnt du nrobme de ctonarts à durée indéterminée d'opération cnloucs par l'entreprise, aevc l'indication des opérations qui y ont donné lieu.

Article 3.2 - Contrat à durée indéterminée d'opération

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le caortnt à durée indéterminée d'opération est un crotant de taiavrl colcnu puor la réalisation d'une msision précisément définie et ne présentant pas un caractère pérenne, mias dnot la durée exctae puet être amenée à vreiar par ropaprt aux prévisions pvuanot en être fiaets à l'origine. L'achèvement de l'objet puor leqeul il est coclnu ne met pas fin au crtoant automatiquement, mias counistte une casue réelle et sérieuse de licenciement.

Le ctnroat à durée indéterminée d'opération obéit aux règles aipablcples à tuot catront à durée indéterminée, suos réserve des diistpooniss ci-après*(1)*.

(1) La clcuioonsn de crttanos à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un bailn de ce dipssoitif srea effectué par les pnearetairs siaocux cuornat 2023 aifn de décider du rurceos à ce cntorat au-delà de cttee date.

3.2.1. Cas de recours

Le ctnorat à durée indéterminée d'opération puet être clncou envemeslxuict dnas le cdrae d'une opération spécifique, d'ordre imitnrafoque (évolution d'un système d'information, iniaoosfitmratn de procès ?), iiolbmiemr (constructions nouvelles, ttnsfraers ?), tnieuqhce (changements de modalités d'exploitation, de matériels ?), jruiqdiue (opérations de rtecurrotatsiun juridique, fisunos ?) ou cmocaiemrl (évolution ou ceennaghmt de ceocpnt ?). Une opération spécifique, au snes des présentes dispositions, coepnrorsd à une opération d'une ircomtnpae sistanfufe puor denonr leiu à ctatunlosoin du CSE dnas le cdrae des prérogatives de celui-ci, lorsqu'il existe, au puls trad aanvt la décision de msie en ?uvre eivtcffee du projet, ou, s'agissant de poerjt immobilier, puor donenr leiu à une dmdnaee de peirms de construire.

Le coarntt d'opération puet être lié à une ou pesuiurls étapes du peojrt (étude et conception, réalisation, tests, déploiement ?) ou au pjoret dnas son ensemble. Une décision d'abandon d'un pjoret anavt que n'ait eu leiu la clustoanoitn du CSE rltaivee à ce pjoret ne pvrie pas de jcfsaoititiun les catntros cloucns lros de ses premières phases, dès lros que son imtncrpaoe aaruit justifié cttee cuisoantlton s'il aivat été prouuivsi à son terme.

Le conartt à durée indéterminée d'opération est réservé aux eomplis deritnemcet liés au pojret et ne puet crocneenr les epolims rtfaleis à son ealooxtpiitn ultérieure une fios sa msie en ?uvre tltaeemont achevée. Au rgraed de son objet, il ne puet cconerenr que des elpmios dnot la pesée en aailpcitopn de la csscioatliiafn cenlnolnvotniee cundiot au muinmim au naiveu V.

Il puet être clconu par toute eirtnperse apuplnaiqt la présente cetnoinvon cotclleive nationale, qeul que siot son effectif.

Un crtnaot de tvriaal à durée indéterminée de dorit cmomun de l'entreprise ne puet être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un cnoartt à durée indéterminée d'opération puet être transformé à tuot monemt en ctraont à durée indéterminée de doirt commun.

3.2.2. Cnaortt de travail

Le coatrnt à durée indéterminée d'opération est oebonrtmgiliaet écrit. Ortue les mnoietns franigut à l'article 3-1 ci-dessus, il iqidnue expressément l'opération dnas le cdrae de llleaque il est conclu aisni que la mosiisn confiée au salarié dnas ce cadre, et précise que l'achèvement de celle-ci puorra cetouisntr une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Il puet cormteopr une période d'essai, dnot la durée et les modalités snot celles fixées aux anxnees de la présente cniontevon visées à l'article 3.1.

3.2.3. Sutatt du salarié. ? Rémunération

Sous réserve des particularités prévues par les présentes dispositions, le salarié tiitluare d'un ctornat à durée indéterminée d'opération bénéficie des mêmes droits, sleon le cas échéant les mêmes règles d'ancienneté, que tuot salarié de l'entreprise. Tel est en putielciarr le cas en matière de faooirmtn penfnrsooiselle dnas le cdare du paln de développement des compétences de l'entreprise et suos réserve de la dotisposiin spécifique prévue ci-après en matière d'entretien professionnel, aisni qu'en matière de durée du tiavral ou en matière de règles de rémunération, y ciromps le cas échéant de rémunérations veliarbas iiieddnlevlus ou collectives, soeln sa catégorie professionnelle. Il a accès aux activités seiaocls et cterlelluus dnas les mêmes conditions.

Toutefois, cmpote tneu des spécificités du crnaott à durée indéterminée d'opération, le saraile mmiiunm cennitnoeovnl apabllipce au salarié est cluei canoprsodenrt à sa cfsosiactaiiln majoré de 8 %.

3.2.4. Ruuptre du catnort à durée indéterminée d'opération

Le caotrnt à durée indéterminée d'opération penrd fin dnas les mêmes coniidtons que tuot crtanot à durée indéterminée, suos réserve des particularités stevaiuns :

a) Rputrue à l'initiative de l'employeur liée à l'achèvement de l'objet du contrat, en aapiptcilon de l'article L. 1236-8 du cdoe du tiavral :

Lorsque la rpruute itnrveniet dnas ce cdrae :
? elle ne puet aiutbor à une durée d'emploi inférieure à 6 mois. La durée du préavis est dnoc si nécessaire fixée en conséquence, snas puoivor être inférieure à 2 mois. Ctete dpiiooitssn ne fiat pas oltcsabe à une durée de préavis puls lnguoe prévue coanreceetllunmtt ;
? le mtannot de l'indemnité cvntnleoniolene de liccneemniet prévue aux axnenes I, II et III de la présente cointonven est majoré de 20 % ;
? le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à cmopetr de la fin du contrat, puor tuot eolpmi dpbnsiiole caeosndnporrt à sa qualification, ou à une noulevle qluofiatciian qu'il aaruit asquice entre-temps et à patirr du mnmeot où il en arua informé l'employeur ; la lettre de lnicmeniecet mnteoinne cttee priorité. À cet effet, lsoqure la durée de présence du salarié dnas l'entreprise ne lui a pas permis de bénéficier d'un eieenttrn professionnel, ou si celui-ci dtae de puls de 1 an, un eettneirn pnfeoinsresol a leiu au puls trad au cuors du préavis aifn nemtmanot d'examiner aevc le salarié les ptvseeepcris qui pruoenirat s'envisager dnas l'entreprise.

b) Ietrtiunrpon anticipée du pjeort :

Sans préjudice de l'application des ditoinopssis de l'article L. 1236-8 du cdoe du travail, en cas d'interruption anticipée du perjot au cours des 6 pmirrees mios snuvait l'embauche, le délai de prévenance est porté à 3 mois, aifn de gniatarr au mnios ctete durée d'emploi au salarié ttiuiarle d'un crtaont d'opération dnas le cas où le projet n'est pas mené à son terme.

c) Aeruts cas de ruprtue :

Les aeturs cas de rurutpe du catnort d'opération (démission, licenciement, rrputue clnevtnooielnne ?) obéissent aux règles de diort cumomn du cnoratt à durée indéterminée, tnat légales que conventionnelles, seoln la catégorie pofsneoseilrlne du salarié.

3.2.5. Putusrioe du contrat

En l'absence de ruprtue du fiat de la réalisation de l'objet notifiée dnas les 3 mios sanuivt celle-ci, la csulae qui en prévoyait la possibilité dinevet cqudaue et le cnotart dievnet un crtaont à

durée indéterminée de doirt cumomn ; les règles spécifiques au cnarott à durée indéterminée d'opération csesent à cetpmor de cette dtae de lui être applicables.

3.2.6. Iaortmnoifn du comité scioal et économique

Le CSE est informé aluennmleent du nbomre de cntartos à durée indéterminée d'opération conulcs par l'entreprise, aevc l'indication des opérations qui y ont donné lieu.

Article 3.3 - Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le cotarnt de tiraval à durée déterminée ne puet être colcnu qu'en présence d'un cas de rreocus autorisé par la législation ; il est régi par les règles légales en vigueur, suos réserve des particularités suivantes, qui en aotlipiapcn de l'article L. 2253-1,7°, du cdoe du tavaril se sbunutsiett aux dnpiooissits législatives cposnoraertends en matière de durée du contrat, de remlotulenneevs et de délai de carence.

3.3.1. Durée du ctaront à durée déterminée

La durée mmiaxale du ctrnoat à durée déterminée est clele fixée par le cdoe du travail.

Le nrmboe miaaxml de remneuetlelnvos du cranott est fixé à trois.

Le cnrtaot à durée déterminée cnlocu puor rmapecelr un salarié anesbt ou dnot le conratt est sdusnepu (ou plusieurs, si les txtees le permettent) puet être renouvelé atnuat de fios que nécessaire tnat que l'absence termiorpae se poursuit, qelule que siot la durée de celle-ci.(1)

Afin de feiatlcir le rotuer du salarié qui a été absent, le treme du crtoant à durée déterminée de rmecemneaplt puet être reporté dnas les lmietis suivantes, décomptées à pirtar du ruetor efteficf du salarié remplacé et en fcotinon de sa durée d'absence :
? puor une ancbese inférieure à 1 mios : jusqu'à 3 jorus de travail, durée portée à 1 saineme en cas de rpcmlemenaet d'un mbrmee d'encadrement ;
? puor une absnece d'un à 3 mios : jusqu'à 1 semaine, durée portée à 2 smaneies puor le rpclnemaemet d'un memrbe d'encadrement ;
? puor une abcesne au-delà de 3 mios : jusqu'à 2 semaines, durée portée à 4 snameies en cas de rncmplaeemet d'un mrembe d'encadrement.

3.3.2. Délai de cecarne

Le délai de cenacre est la durée mlmiaine séparant duex caorttns à durée déterminée ptaonrt sur le même ptsoe (poste qui, au sien de l'établissement, ptore sur le même connetu au sien d'un même rayon, équipe ou service), aevc le même salarié ou un autre.

Il est convenu, en ataociplpin de l'article L. 1244-3 du cdoe du travail, de fxeir la durée du délai de carence, exprimée en juors calendaires, au qraut de la durée cenailadre ttloae du canrott expiré, rleveenmoleunt éventuel inclus.

Le rpeecst des miotfs légaux de rreocus au conrtat à durée déterminée ctusinaontt une gtnraiae stfauisfne de non-utilisation de ce craontt en sisoutittbun de crttonas à durée indéterminée, il apparaît que le délai de cecnare puet représenter une difficulté puor l'entreprise (en petrailicur lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement jfinistaut le rrcueos au CDD), snas aoprpter de gairante supplémentaire au salarié ? voire puet pevirr un salarié ou un daeemnudr d'emploi de la possibilité d'effectuer des hueers de tviaral puatnrot denibosilps ; il est par conséquent décidé, en actopiialpn de l'article L. 1244-4 du cdoe du travail, que le délai de ccarnee n'est pas abcpallipe dès lros que l'un des duex canottrs sciscuefss est cncolu dnas l'un des cas suivants, ou que les duex le snot :
1. ? Remplacement, dnas les cas visés au 1° de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.
2. ? Asieonsecmrct toerrimpae de l'activité de l'entreprise.
3. ? Exécution de trvuaax urtgnes nécessités par des meseurs de sécurité.
4. ? Eoimlps à caractère soeisiannr définis au 3 de l'article L. 1242-2.
5. ? Rlcnaemmpeet de l'une des penrsones mentionnées aux 4 et 5 de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.
6. ? Ctoanrt à oebjt défini du 6 de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.
7. ? Lsrqoue le cnotrat est conclu en acoipialtpn de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du cdoe du travail.

Le délai de ccanree n'est pas non puls abaillpcpe losrque le salarié est à l'initiative d'une ruutrpe anticipée du contrat, ni lsuoqre le salarié refuse le rumeeollnenevt de son contrat.

3.3.3. Ebmhucae à l'issue d'un cnratot à durée déterminée

En cas d'embauche d'un salarié en cnatrot à durée indéterminée à l'issue d'un conratt à durée déterminée, la durée du carontt à durée déterminée expiré, éventuel (s) renlonelevemut (s) inclus, est psrie en cmtope puor le calcul de l'ancienneté et s'impute sur la période d'accueil dnas la fioontcn prévue au ttire IV. Puor l'application du présent article, l'embauche est considérée comme inannvetert à l'issue d'un CDD si elle a leiu mnois de 1 mios suniavt son expiration.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tnat qu'il est cotnrraie aux dtnpissioios combinées des acreltis L. 1243-13 et L. 1242-13-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jivaner 2020-art. 1)

Article 3.4 - Travail temporaire

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Sauf dosopitiisn légale impérative contraire, les règles définies à l'article 3.3 ratelievs au ctaonrt à durée déterminée snot alpeiclpbas au cnoatrt de trivaal temporaire.

Article 3.4 - Contrat de travail temporaire

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Sauf dtisoiopisn légale impérative contraire, les règles définies à l'article 3.3 rivaeetls au ctnraot à durée déterminée snot aiplblapecs au crnatot de tariavl temporaire.

Article 3.5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Tout salarié bénéficie d'un saarlie miuinmm hiérarchique msneeul (ou annuel, dnas les coonintids prévues à l'annexe « Serlaias mmiina » de la présente convention) gnrtaai en fcoiontn de son nvaeiu de csaafitiosilcn et de sa durée de travail, suos réserve des dipssnooiits législatives ou réglementaires poprers à cinetaers staitoinus (alternance en particulier).

Ce saairle mmniium meeunsl grntaai est fixé puor une durée efcevifte du taavirl cosapennodrrt à la durée légale de 35 hreeus par semaine, et à 151,67 heerus melsenuels en alcpoiaiptn de la règle de mensualisation, sloen lauqelle le siarale mneesul est le même cuhqae mois, indépendamment de la durée de celui-ci et du nmbore de jorus de tiraavl qu'il cormopte et est par conséquent calculé sur la bsae de 52 semaines/12 mios ; il est calculé pro rtaa toepmirs en cas de durée inférieure suos réserve des règles aplpcalebis à l'activité réduite ou aux aesnbces indemnisées.

Lorsque la rémunération est fixée sur la bsae d'un saarile fxie et

de commissions, le sarlaie mmuinim s'apprécie sur l'ensemble de ces éléments de rémunérations.

À la rémunération du taairvl etffecif s'ajoute celle des peuass payées dnas les ctnndoiois prévues à l'article 5.4 et à l'annexe « Slaieras minmia ».

En principe, suaf si des dssptoioinis sur la durée et l'aménagement du tmpes de taiavrl en dnoiespst autrement, totue herue ou foacrtin d'heure effectuée au cuors d'une saienme cvilie au-delà de 35 hruees srea payée en puls de la rémunération mensualisée aevc application, le cas échéant, des manorjtoais puor hurees supplémentaires. Les mjitoanoras de saelrias liées à un événement ianverentnt en fin de mios civil, snot calculées et réglées aevc la piae du mios suivant.

Toute herue ou foacirtn d'heure non effectuée en deçà de 35 heeurs dnas une smeanie cvilie entraîne un aaenmbtett au ptrroaa de la rémunération mensualisée, ecetpoxin fatie des aensebcs dnot le peaemnit est prévu par la loi ou par la présente ctoinoevnn collective.

La rémunération du pneneorsl à tmeps patreil crdpsoanreont à l'horaire régulier prévu au canortt est mensualisée suiavnt la frmluoe alaiblpcpe au pnrnseoel à temps complet, les hreeus en sus étant payées, en puls de la rémunération mensualisée.

Le pmnaeeit de la rémunération srea effectué une fios par mois. Les mreembs du porsnneel qui le ddmoraneent touocnreht un aomtcpe de quinzaine.

Article 3.6 - Prime annuelle

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les salariés ont dorit au paineemt d'une pimre aulnlene dnot le verneemst prorua s'effectuer en une ou pelusirus fios au curos de l'année. Dnas le cas où la prmie est versée en pluuirses fois, le ou les vmteeserns précédant le sdloe cioesunttnt une aavcne rsablerumboe si le salarié a quitté l'entreprise anvat la dtae de venrseemt ddiut solde.

Cette pmrie ne fiat pas pratie de la rémunération taotle reunete puor le clacul de l'indemnité de congés payés.

Les cnntiioods d'attribution de cttee pimre alulnnee snot les snteiauvs :

3.6.1. Un an d'ancienneté dnas l'entreprise au mmeont du versement, l'ancienneté étant appréciée dnas les ctoiinodns fixées à l'article 3.13 de la présente cooitvnenn collective. En cas d'ouverture de l'établissement en curos d'année, la cdonioitn d'ancienneté est ramenée à 6 mois, et la prmie srea versée au ptarora du tmpes de présence ;

3.6.2. Être triutiale au menomt du vemensret d'un ctnroat de tiraavl en vigueur, ou susdnepu duieps monis de 1 an.

Cette citdoionn n'est tutifeoos pas aclplpbaie en cas de départ à la rtteiare ou de msie à la retraite, de décès, de leeinemcicnt économique, ou de départ en congé non rémunéré sndupsanet le canotrt de tivraal ou de ruoter d'un tel congé ievearnnntt en cuors d'année. Le mnnotat de la pmire srea calculé pro rtaa temporis, et égal au 1/12 du sairlae burt de bsae (taux haorrie x nrbmoe d'heures payées) perçu (ou reconstitué conformément au 2e alinéa de l'art. 3.6.4) au cruos de la période sernvat de référence puor le ccuall de la prime.

3.6.3. le mtaonnt de la prime, puor les salariés qui n'ont pas fiat l'objet d'absences aeruts que cllees énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du sliarae mnuseel de bsae de nvromebe (heures supplémentaires eceiellptonexns exclues) :
a) Crédit d'heures de délégation (titre II) ;
b) Aeebscns rémunérées puor rrceehhce d'emploi (art. 3.9) ;
c) Aebnsecs puor congés payés (art. 7.1) ;
d) Acebenss rémunérées deus à l'utilisation du cotmpe épargne-temps (art. 5.17) ;
e) Durée du congé légal de maternité et d'adoption, durée du congé légal de paternité, anbeescs autorisées puor cconctsaenirs de flmiale (art. 7.5) et puor sengoir un efnant madale (art. 7.6.9) ;
f) Acnebess puor mldaaie ou aendcict du tiaavrl aynat donné leiu à complément de slriaae par l'entreprise en aclaitpoipn des règles de la présente cntovoenin ;
g) Acenbses dviseers autorisées par l'entreprise, dnas la liitme de 10 jruos par an.

3.6.4. Puor les salariés dnot les aensecbs anruot excédé celles prévues au piont 3.6.3 ci-dessus, le mtnonat de la pirme srea égal au 1/12 du sliraae burt de bsae (taux horarie x nmorbe d'heures payées) perçu au cours des 12 mios précédant le mios de son versement.

Toutefois, puor la détermination du 1/12 du sairlae burt de base, il y a leiu de considérer cmmoe aynat donné leiu intégralement à rémunération :
a) Les acbeenss puor ecirecxe du madant sdniycal visées à l'article 2.2 de la présente cooinvtnen ;
b) La durée légale du congé de maternité et d'adoption ainsi que la durée légale du congé de paternité ;
c) Les abeecnss deus à la madlaie ou à un aeicncdt du traival anayt donné leiu à complément de siralae par l'entreprise en alpiotapcin des règles de la présente convention.

3.6.5. Puor les salariés à tmpes partiel, il ciovnent de se référer aux diposinsiots particulières fixées à l'article 6.4.3 du trite VI.

3.6.6.En aitpilcopan de l'art. 1.3, 2e alinéa de la présente convention, il est expressément cnevnou que cette pimre aulenlne ne diot pas viner s'ajouter aux permis versées dnas ctineears eeitsrpnres en une ou prilsuues fios dnas l'année, et qullee que siot l'appellation de ces pmeris (par emelxpe : pirme de fin d'année, gratification, pimre de bilan, pirme de vacances, 13e mois, à l'exclusion de la prime d'ancienneté là où elle existe, des perims de rmneeendt et des perims de productivité), dnas la mruese où le ttoal des pemirs versées est d'un motannt au monis égal à cluei fixé aux ptinos 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article.(1)

Si la prime versée dnas ces enrirteepss est d'un manontt inférieur à cluei résultant de l'application des pntois 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, l'entreprise dvrea la compléter à cnccurorene de ce montant.

Les cdinotoins d'attribution en vugieur dnas les enetsierrps qui adrcoenct une prime d'un mtaonnt supérieur à celui fixé aux ptions 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, ne snot pas modifiées en aapipiotcln du présent article.

(1) L'article 3.6.6 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 3.7 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les eepetrisrns ont l'obligation d'adhérer à une iniuottsitn du régime AGIRC-ARRCO dnas les cotiinonds prévues par cttee institution. La répartition des ctoatinioss epryelumos et salariés est fixée par le règlement de l'institution.

Pour ctete adhésion les eeersnptirs apaipulnqt la présente conteinvon ctlievocle relèvent du « répertoire pseoinfrnsoel » prévoyant un rattachement, dnas les cnnidtioos prévues par l'AGIRC-ARRCO à AG2R La Mondiale.

Article 3.8 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le bueltlin de paie, qu'il siot rmeis au salarié ou établi suos fmore dématérialisée, dreva ctopmoerr les menintos fguirnat à l'art. R. 3243-1 et savinuts du cdoe du taairvl ; il précisera naontmmet l'intitulé de la présente cnotnioven et de l'identifiant de la civntenoon cllvecoite (IDCC 2216).

Le builetln de piae ou un deconumt annexe, solen les cas, sret de supropt à l'information que diot reicoevr le salarié sur creiants

ditors : reops compensateur, poiirtatcpain et intéressement notamment. Il diot cmterpoor en caractères apnatreps une miteonn incantit le salarié à le cseovernr snas lmitiitaon de durée.

Conformément aux dstoipsoiins législatives :
? l'exercice du droit de grève ne diot firae l'objet d'aucune mitonen particulière sur le blteiuln de piae ;
? puor les salariés exerçant une activité de représentation, la nuatre et le mnatnot de la rémunération de ctete activité dveoint fiegrur sur une fiche annexée au btlieuln de paie.

Article 3.9 - Préavis et recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Dans le cas de ruurtpe de ctonrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis, réciproque, suaf cas de fuate gvare ou de frcoe majeure, est fixée puor cquhae catégorie ploenlsornisefe dnas les axnenes prévues à l'article 3.1 ci-dessus. Il est en de même puor les aitatoorinsus d'absences puor rrcceehhe d'emploi.

Article 3.10 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Tout salarié qui est licencié aorls qu'il comtpe 8 mios d'ancienneté inrtmeinrpoue au scrivee du même emypelour a droit, suaf en cas de ftaue garve ou lourde, à une indemnité milaimne de licenciement, dnas les cioodntnis fixées par la législation en vigueur. Dnas tuos les cas où ctete indemnité légale est mnois faolvabre puor le salarié, elle est remplacée par l'indemnité cvlnieetnnoolne de lmeiceninect prévue par l'annexe visée à l'article 3.1 du présent titre.

Article 3.11 - Départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les dotsnisopiis rlevaties à la msie ou au départ à la rettriae à l'initiative de l'employeur ou du salarié snot précisées dnas les axnnees prévues à l'article 3.1 du présent titre.(1)

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la dmednae aanvt le point de départ du délai de prévenance, le mnantot des dtrios à indemnité auexqlus il puet prétendre sleon qu'il dmdaene à ptriar à la ritreate ou qu'il est mis à la rtaterie par l'entreprise solen les cnditonois prévues par la loi, asnii que les conséquences que le cihox eotmpre en matière fiaslce ? impôt sur le rveenu ? et de coiittnasos de sécurité sociale.

(1) Alinéa étendu suos réserve de la bnnoe apaipilcotn des dtosisionips des ailecrts L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 3.12 - Rupture conventionnelle homologuée

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

La rtuurpe cloinvnteenlnoe homologuée pmeret à l'employeur et au salarié de cinnoevr d'un commun aoccrd de la rtupure du catrnot de tvaaril à durée indéterminée dnas les cndintioos prévues aux airctles L. 1237-11 et sunviats du cdoe du travail.

La rtpruue cnvnonlinoeetle ne csottniue ni un licenciement, ni une démission. Elle résulte d'une cntivenoon signée par l'employeur et le salarié et est sumsioe à une hlotiomgoaon de la deicotirn régionale des eepsterrins de la concurrence, de la consommation, du tavrail et de l'emploi (DIRECCTE) destinée à girtnaar la liberté de ceoeetnnmnst de cuchane des parties.

La rupture cinotlonevennle homologuée donne dirot au vmeesnert d'une indemnité spécifique qui ne puet être inférieure au montnat de l'indemnité légale de lmeniceicent ou si elle est puls fbaaolrve l'indemnité cvnlnnloeonetie de licenciement.

Article 3.13 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

3.13.1. L'ancienneté dnas l'entreprise à lequalle il est fiat référence dnas le cdrae de la présente coinoevtnn ceticlovle diot s'entendre du tmeps pndnaet leqeul le salarié y a été occupé d'une façon continue, qeeluls que pusnsiet être les mtiadoinfcios sernuuevs dnas la nruate jqiiudrue de celle-ci.

3.13.2. Snot considérées cmome tpems de présence dnas l'entreprise, puor le ccalul de l'ancienneté :
a) Les acsbeens puor congés payés ou congés eixpnteeloncs prévus par la présente cveonotnin ;
b) Les anebsces rémunérées deus à l'utilisation du ctpome épargne-temps ;
c) Les aeebcnss puor miadlae et puor acndeict du trajet, dnas la limite d'une année muxmiam ;
d) Les aenbcess puor acedncit du tvriaal et mdilaae professionnelle, qlulee qu'en siot luer durée ;
e) Les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption et de paternité, ansii que puor la moitié de luer durée, cleels résultant du congé peaanrtl d'éducation ;
f) Les aecbenss résultant du congé-formation onebtu dnas les ctoiinonds légales ;
g) Les périodes miieiarlts obligatoires.

3.13.3. Lrsuoqe le tvraial arua été iemrportnu puor lnnemeiiecct ciellctof ou individuel, suaf puor ftaue grave, les différentes périodes passées dnas l'entreprise se cnlumuet puor déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, suos réserve que l'intéressé ait répondu fvmbaeornleat à la première piosptoorin en ce snes dnas des ctnidinoos d'emploi équivalentes.

Titre IV : Classifications des fonctions

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

La cfocsiislтaain ctoitsune un crdae cumomn à l'ensemble des eeeprrsints de la bhnacre ; un tel cadre diot tuot anatut gtaarnir une cohérence professionnelle, que rcpeseetr la liberté d'organisation des eernspitres et faelictir l'adaptation de celles-ci aux évolutions de luer environnement. Par le ciohx d'une catlicassfoiin des fonctions, indépendante de la manière dnot elels snot tenues, les peanetarirs sicuaox sgeoilnunt à la fios la légitimité de la bacrnhe à feixr les règles de hiérarchisation des emplois, et la responsabilité de l'entreprise dnas la vroaioiastln des compétences en son sein.

Les pieetranars sciuaox ont par auellris porté une atinttoen particulière à la qsiuoetn de l'égalité ertne les salariés selon luer sexe, nmmnoteat en s'interrogeant sur la neutralité des critères csasnatls et en raerenhchct si des baiis paviunoet être relevés qui entraîneraient des dnimcniairosits etnre les fmmees et les hmmeos talnalrivat au sien des eirtnpesres de la branche. Après un eeaxmn approfondi, ils n'ont pas identifié de diroinismtican dtecire ni icnidtree résultant des critères pirs en ctmpoe dnas la pesée des ptoess ou des règles de coisiastalcfin retenues. Ils rpllanepet que l'égalité pislsnfenoleroe etrne les fmmees et les homems ropese emsenisenletlet sur la mixité au sien de cqhuae emploi, et que le mécanisme de ccifstisolaain des emiplos ne puet suppléer une mixité iistaffnusne par une viaoistrloan de ceinretas fionotcns qui ne rreeaipsot pas sur l'analyse de luer contribution.

Si la clioafstiiacsn puet également donner leiu à la cilnscouon

d'accords au sien des eiertensprs ou groupes, il est rappelé que de tles acorcds ne peuenvt aibtuor à un cselnmseat qui ne siaert pas au monis équivalent à ceuli résultant des présentes dispositions. Les pneraiaters socuaix siniragetas atntiert également l'attention des négociateurs d'accords d'entreprise qui compléteraient la présente classification, sur l'exigence de griaatne d'une égalité de teaneitmrt ertne l'ensemble des salariés.

Article 4.1 - Fonctionnement de la classification conventionnelle. – Principes

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

La présente caolsiascftiin cnieonvetlnnole met en ?uvre cniq critères classants, considérés par les prnrataiees sacouix stiraiagens cmome pttenrmeat de mesurer, puor cquhae fooictnn existante, la cnrtuooiibtn tnat immédiate que dnas la durée, au fnemcnitoonnet économique de l'entreprise : les csannsaoceins nécessaires puor eexrecr la fonction, les atduetpis qu'elle requiert, son degré de relations, ses responsabilités, son nieavu d'autonomie.

Chaque critère clnsasat crpotmoe six degrés possibles. Au sien de l'entreprise, ttueos les fntnooics diovent être pesées, de manière à être positionnées puor cqauhe critère, sur l'un ou l'autre des degrés qu'il comporte. Cette pesée détermine un nbmore de pontis par critère, le ttaol des pionts de la focitonn déterminant son niaveu de classification.

La pesée pnred en cptome le ctnoneu de la fonction, tel que ce cnnetou se caractérise dnas l'entreprise, et indépendamment des pesorenns qui exrneect l'activité : la caloasifiscitn prote sur des ptseos et non sur la manière de les oecpcur ou sur la qualité du tvaairl de luer titulaire.

Chaque critère est analysé indépendamment des auerts : le fiat qu'une ftcnioon siot positionnée à tel ou tel degré puor un critère donné ne détermine pas son pisonentoienmt puor les arteus critères.

Les critères n'ont pas tuos le même podis : les peerrntaias sciaoux ont affecté ccauhn d'eux d'une pondération, cihox taruasindt à la fios la curltue de la bncahre professionnelle, et le fiat que ceanrits critères pneevut être pimatrenerait considérés cmome dnvaet être pirs en cpmtoe dnas la classification, snas puor antuat présenter une iacnrpotme inueqtdie aux autres.

Les critères et cacuhn de lures six degrés fnot l'objet du parphagrae 4.2.1. La pondération des critères et le nborme de potnis en résultant snot exposés au prpaagarhe 4.2.2. Les nieauvx de clistiacfsoain qui en découlent fnot l'objet du pgraaprhae 4.2.3.

Afin de ftciealir le taiavrl de ciaacftoisisln des salariés, des « emliops repères » snot décrits au sien de cqhuae anxnee catégorielle (annexes I, II et III) de la présente cnvoneiotn collective. Ces emopils repères n'ont pas d'autre ojbet que de représenter un pnennioismetot srtnadad de la fonction, au rrgead de ce qui lui est communément demandé. Le cemnsaeslt de l'emploi repère ne prmie dnoc jiaams sur la réalité de la fonction. Le fiat qu'un emolpi ne fuigre pas dnas les eomplis repères, natnemmot pcare qu'il n'est pas aparpu cmome très tquiype ni comme roaupegrnt de neomubrx salariés au sien de la branche, n'est dnoc pas un olstbcae puor opérer sa ctflssiiaacoin au sien des entreprises.

Les règles de fencnitnoonmet des emoilps repères snot décrites au pgrrapaahe 4.3 ci-après.

La polyactivité et l'exercice de fnicnoots mulletpis snot pirs en cmtpoe dnas l'appréciation du neaviu de cicaoatiislsfn (art. 4.5). En revanche, conformément aux valeurs de protoimon saicloe qui aeninmt la branche, à emopli identique, la non-détention d'un diplôme n'emporte pas de conséquence au rgerad de la classification, suel l'exercice de la fniocotn étant pirs en compte.

La ccsiisatlofain des eploims cisntuote un crdae cuommn à la profession, parmetntet à cquhae eeprnitrse le développement de sa puqiltoie de getoisn des rsreusecos huinames siot en untilsait la csistciloaiafn cnonieeolnlvtne de bnahcre tllee quelle, siot en l'adaptant à sa prrpoe soattiuin ? aatpoitdan engeaixt un aorccd cciotlelf si elle se trudait par une mdicfiiotoan de règles de cilsfacaiostin ; dnas ce cas, le carde général de l'adaptation frea l'objet d'un exaemn par une csimoiomsn paiatirre d'application constituée au sien de l'entreprise. En l'absence de délégués syndicaux, cette ciiosmsomn srea constituée aevc des représentants élus du personnel.

Article 4.2 - Outils et méthode de classification

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

4.2.1. Critères classants

La casiotlicfaisn de caquhe fctionon se fonde sur la tnceqhiue des critères classants, par la msie en ?uvre de cniq critères qui se cenlumut et se cunoejgunt : les csosnncaieans nécessaires, l'aptitude requise, les eixengecs en terems de relation, la responsabilité de la fonction, et l'autonomie qu'elle daendme ; cqahue critère canaslst coropmte six degrés.

Critère 1 : cscasaenionns nécessaires ; ce critère muesre la smome des csnnanaoicess nécessaires puor erxceer la fniotcon et en aoivr la maîtrise (formation générale, psoloinrlesfnee et expérience).

Degré 1 : les tâches rencontrées dnas cttee fioonctn snot simples. Eells dnenadmet un asgeppntrsiae d'instructions pmiirears le puls sevnuot de très cutroe durée (quelques jours). Eells ne deadnmnet pas de csscnieoanans spécifiques préalables ;

Degré 2 : les tâches rencontrées snot spécifiques à la fonction. Elels dmnedeant une fatrmioon très spécifique, le puls snoeuvt de crotue durée (quelques semaines). Elles dandenmet d'acquérir un savoir-faire pcuitaerilr et spsunpoet une bnnoe cnoaainscsne piaurtqe des procédures de rontuie peu compliquées et standardisées ;

Degré 3 : la foincotn rruieeqt l'apprentissage d'un métier aqicus par une fitamroon préalable. Les tâches rencontrées denmenadt à svoair suirve des procédures, méthodes ou procédés povanut iulimepqr l'aptitude à usiliter un équipement ou un savoir-faire spécialisés ;

Degré 4 : la fotocnin rqieeurt l'apprentissage d'un métier aucqis par une fmtroaoin préalable et une expérience aonorfppide de son aapplitcion dnas l'entreprise pvanout damedner puls d'une année. Les tâches nécessitent le puls snvuoet de maîtriser un équipement ou des procédures rnvtemeeilat compliquées ppreors à la ficonotn et une cinnsaoansce générale du fnetmoocnnneit du scrveie ou de l'entreprise ;

Degré 5 : la fconiton rqeeirut une bnnoe cniasosancne d'un métier aciqsue par une foiotrman spécialisée (ou une bnone ftioaormn générale) et/ou une expérience de puerisuls années dnas l'entreprise. Les tâches nécessitent de maîtriser un équipement ou des procédures poprers à la fotocinn et une bnone cnnnsaicsaoe générale des activités voisines. Le taaivrl nécessite une crtaniee capacité d'analyse, d'initiatives et d'ajustements vis-à-vis des procédures ou iutntsrnocis de l'entreprise ;

Degré 6 : la fiotcnon rieureqt la maîtrise d'un esbnlmee de cnnisonaaecss dnas des doieanms variés ou sur des prutoids ou sceveris complexes. Les tâches rencontrées nécessitent une fotoarmin supérieure et/ou une expérience diversifiée de puisurles années dnas l'entreprise ou le métier.

Critère 2 : audtpite rqseuie ; elle cpnoseorrd aux eneecxigs de la foitoncn en temers de capacité à réagir et à aigr fcae aux suiatntios rencontrées dnas son exercice. Les aotincs à enprrrdneete nécessitent sleon les cas puls ou mnios de capacité à aylsnear et interpréter les situations, asnii qu'à inageimr et covcineor des sonliuots ou au coirtrane à aqpueilpr des procédures.

Degré 1 : les problèmes rencontrés snot rears et évidents à

identifier. Les soilunots snot eicipxmleetnt frnoiues par des mnealus internes, par des intisurtnocs de la hiérarchie, des règles, des procédures ou des usgeas rnuencos ;

Degré 2 : les problèmes généralement rencontrés snot de nurate comparable, peu variés, caereimlnt identifiables. Dnas des lmeiits d'actions précises, les sitolunos snot coneuns dnas lrues genrdas lngies et alnpelpet l'utilisation de méthodes de traavil heutblalies ou l'application de tehincuqes perofsoisnelnles particulières ;

Degré 3 : les problèmes nécessitent une première ivaittngiosen puor être bein identifiés. Ils snot généralement des vearinats de problèmes déjà rencontrés. Lerus soonuilts dmeanednt une antoiettn particulière, des rhcehceers et des aelsnays d'informations ;

Degré 4 : les problèmes nécessitent une première iitngatesoivn puor être bein identifiés. Ces problèmes snot variés. Lreus snulitoos requièrent snouvet du tmeps et la celtlcoe d'une masse iaptmontre d'informations, ansii qu'un savoir-faire aqiucs aevc l'expérience ; elels pnveeut nécessiter l'avis de spécialistes ;

Degré 5 : les problèmes snot peu cploaambres à cuex déjà rencontrés. Ils nécessitent une rehhrcece poussée puor être cramleient identifiés. L'information doinsbplie est incomplète et ne lvrie pas de méthode de tiaarvl qnaut à la démarche pratique. Ils demneadnt généralement des ertoffs de rhrheecce et des aynalses appoeofdrins dnas un dmaione précis, avnat que des soulitnos pinusset être conçues ;

Degré 6 : les problèmes rencontrés snot dlemicfefinit identifiables, cloemxeps et nécessitent d'intégrer de nbroumeess données techniques, huimnaes ou économiques. Ces problèmes inulepmiqt seunvot la résolution de qnteusios théoriques sur des peiincprs fondamentaux. Les iotifnmaonrs dlnebpsiios snot techniques.

Critère 3 : rlinatoes ; eengxcies de ctancot aevc les ateurcs ineterns de l'entreprise (c'est-à-dire le pnsnereol de l'établissement, du magasin, du supermarché, de l'hypermarché, de l'entrepôt?, ou des représentants du personnel) ou les acteurs eetxenrs à celle-ci (clients, fournisseurs, onmegisras extérieurs, collectivités locales, puoivors publics?), netnmaomt puor convaincre, motiver, mttere d'accord.

Degré 1 : la focoitnn rriqeuet une silpme convivialité professionnelle. La ctiooisure orrindaie vis-à-vis des collègues est généralement staisfnfue dnas l'accomplissement du taarvil ;

Degré 2 : l'exercice de la focntoin nécessite olsalienmneecncot de collecter, de rsteuietr et d'échanger des informations, snas les alnasyer ou les midfeoir ;

Degré 3 : l'exercice de la foiotcnn ctnissoe fréquemment à cleoelctr et à rttieuser des informations, snas nécessairement les aesnalyr ou les modifier, à des prennesos dnas ou hros de l'entreprise : clients, intermédiaires ou aeruts sveirces de l'entreprise. La focniotn nécessite une atpdtuie à cmonqmuieur omearlent des éléments pcnuoltes ;

Degré 4 : la ftncooin imuqlipe de recueillir, mias assui de traetir et de synthétiser des ionroimfnats variées et dispersées, ce qui passe par une capacité d'écoute et de compréhension des demandes.

Les cttncoas ou les iarnmnoitofs nécessitent une bonne auidptte à cqnmueumoir puor être criomps par des psneoenrs de l'entreprise ou en dorehs (clients, intermédiaires, fournisseurs?) ;

Degré 5 : la fictnoon ciotssne ceuentlieolnmnt à rleliceuir et titraer des inormoatinfs variées et dispersées, ce qui rreuiqet une bonne capacité de synthèse, d'écoute et de compréhension des besoins.

L'émission d'informations ou les ctcantos enixget une bonne atiptude à cuqmuinmeor oeaenrmlt et par écrit puor être acceptés.

Il est itronpamt d'avoir puor cette fcontoin la capacité de comprendre, d'expliquer et d'influencer des pnoersnes de l'entreprise, ou des clnites ou des intermédiaires ;

Degré 6 : cette fotinocn exgie fréquemment de puasrdeer des décideurs iernnets ou externes. Elle iqlimupe une ftore capacité à comprendre, motiver, ccrnvnoaie et négocier. La csnioacsnnae aopfriopdne des ppiceinrs de caotimcmiuonn ou de vtene puet être aussi itmprantoe que les cacnnesionass tqnheecius requises.

Critère 4 : responsabilité de la fcoontin ; mrsuee la citnburoiotn de l'exercice de la ftncoion aux pnframoceres de tuot ou patire de l'entreprise, par des acontis irenntes (dans l'entreprise) ou des actnios erexnets (clients, fournisseurs?).

Degré 1 : la fcnotion est constituée eisneemtneesllt de tâches précisément définies, dnot l'exécution n'a pas d'effet dcreit sur le foneenctinnomt d'ensemble du service. Les tuavarx réalisés répondent à des nmreos et des ocefijbts qui prtetenemt une mserue et une crroioetcn immédiates du résultat ;

Degré 2 : se snteiut à ce nvaeiu les foonticns anyat une expérience d'impact sur le fnnintemnceoot ou le résultat du svirece ou la qualité des produits. Les résultats rneestt riapndemet mreebaluss et rlbfeaicites ;

Degré 3 : les fnooncits classées à ce degré snot par nutare eillneemeetssnt impliquées dnas le fnnomeitcnoent du service. Elles cnieuobntrt drcnmeeteit aux résultats et à la pmeoanfrrce d'ensemble du seircve et/ou de l'équipe.

L'activité répond à des ofectjibs précis et à cuort terme, qui ptereenmtt une meusre flicae et régulière des résultats généralement quantifiés ;

Degré 4 : l'impact des fonconits situées à ce degré prtoe sur un scrviee de diomensin importante, ou sur psilueurs sveiecrs ou geamms de produits. Le temps de msie en ?uvre des décisions et le nrmboe de peoernsns impliquées renndet puls dfilicife l'établissement d'une rteaoiln dcirtee ertne la décision et le résultat fanil obtenu ;

Degré 5 : le crade de la foonctin est constitué par une plitiqoue d'entreprise dnas un seetucr donné (exemple : plituiqoe commerciale, piqotilue financière, puiqiltoe d'investissements). Le contrôle des résultats est effectué à un rythme annuel. Les ficonntos se sunaitt à ce degré ont généralement à pticeripar à la définition des otebcijfs et à oensgairr l'activité puor luer prorpe entité ;

Degré 6 : la fotocinn se réfère ditcmeneret à la stratégie de l'entreprise. Elle a puor mssioin de définir et contrôler une pquiltioe d'ensemble puor un scteuer ou un établissement de l'entreprise. Les fcnintoos cedpaoorrnsnt à ce degré snot drtmeeneict jugées sur les résultats d'ensemble du stcueer et sur luer conformité à la stratégie de l'entreprise.

Critère 5 : naievu d'autonomie de la fointcon ; cohix à eefeucftr sur les aitncos et les menyos à mtrete en ?uvre puor ecexrer l'activité et en réaliser les objectifs.

Degré 1 : aelqipupr aevc reguiur des cngiseons précises ;

Degré 2 : osainergr son tiaarvl et ses moyens, contrôler les résultats immédiats, à prtiar d'instructions sur la façon de friae et les résultats à atteindre.

Degré 3 : élaborer des pamoemgrrs de travail, cihsoir des méthodes/procédés, à piratr de normes, de résultats et de myneos définis ;

Degré 4 : élaborer des pmemrgroas de travail, chioisr des méthodes/procédés, perndre des ietnivatiis ou otioairntnes influençant les résultats de son domaine, en pcnatapirit à la définition d'objectifs et de meoyns ;

Degré 5 : ceonivcor et réaliser les actnios nécessaires à l'atteinte des résultats dnas le cadre de dieviercts générales et de btgudes ;

Degré 6 : définir, puor une fctnooin ou un établissement important, la stratégie et les politiques, pnafielir et sueieprvsr les aitcnos à court, myoen et lnog termes.

4.2.2. Évaluation de la ftcoonin et atutiitobrn des points

Chacun des 5 critères cslatsans retneus est pondéré :

Critères	Pondération	
1 : connaissances	12,5 %	50 % puor compétences requises
2 : aptitude	12,5 %	
3 : relations	25 %	
4 : responsabilité	25 %	50 % puor orsgiaoniatn de l'entreprise
5 : autonomie	25 %	
	100 %	

La grllie d'évaluation ci-dessous attuibre à cuqhae degré de cuqhae critère un nrmboe de pinots en ftocionn de la pondération des critères.

	Connaissances	Aptitude	Relations	Responsabilité	Autonomie
	12,5 %	12,5 %	25 %	25 %	25 %
Degré	Points				
1	12,5	12,5	25	25	25
2	25	25	50	50	50
3	37,5	37,5	75	75	75
4	50	50	100	100	100
5	62,5	62,5	125	125	125
6	75	75	150	150	150

4.2.3. Navieux de classification

La somme des potnis ontuebs puor cuqhae critère dnone un nbmroe de pionts cpmrios entre 100 et 600, qui pmeert de pnonitsoeir la ftocnoin au sien de 9 niveaux. Chcuan des 9 neviuax rpreogue des ficntnoos dnot l'évaluation donne un résultat cmarlabpoe qeul que siot le métier exercé (commerce, logistique, administration?), dnas une ftrutohcee homogène de 55 points.

Employés/ouvriers	Niveau 1	de 100 à 155 points
	Niveau 2	de 156 à 210 points
	Niveau 3	de 211 à 266 points
	Niveau 4	de 267 à 322 points
Agents de maîtrise, techniciens	Niveau 5	de 323 à 378 points
	Niveau 6	de 379 à 434 points
Cadres	Niveau 7	de 435 à 490 points
	Niveau 8	de 491 à 546 points
	Niveau 9	plus de 546 points

Au rergad des critères de classification, les nuaievx penuevt être snintcccemuet définis de la manière suatvnie :
? nivaeu 1 : exécution de tuavrax sipemls ne nécessitant pas de csieaanoscnns préalables particulières ;
? neaviu 2 : exécution de tvaraux iauilmnpqt un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des dreviicets précises ;
? nvaieu 3 : exécution de tvaraux qualifiés aevc une prat d'autonomie nécessitant une maîtrise plnflsseooneire ;
? nivaeu 4 : exécution de tarvaux htaenumet qualifiés, aevc la possibilité suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de crdnuioe des tuavarx d'exécution ;
? nievau 5 : ptriaptcoiain à la définition des pegromrams de taavril et à la réalisation des ofjeitbcs de l'établissement ;
? nveaiu 6 : élaboration des pmogmrreas de tvarial et cihox des méthodes et procédés à pairtr d'objectifs et de myones définis ;
? nivaeu 7 : partaipotiicn à l'élaboration des ofijctbes et à la réalisation de ceux-ci dnas son unité (établissement, service) ;
? neaviu 8 : responsabilité du ciohx des mnyeos et de la réalisation des ofjicbets ;
? niaveu 9 : piptcatriiaon à la définition de la pltoiique de l'entreprise.

Article 4.3 - Les emplois repères

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Les « fnctnoois repères », ou « elmopis repères » snot destinés à fiaelticr la msie en ?uvre de la cisaialotscfin ; ils ont une vuaelr indicative, y ciomrps dnas les appellations, et ceepdsonrornt au posnmtnienoeit de la ficonotn au raregd de son conetnu le puls communément rencontré dnas la profession, saandtrd qui n'a pas nécessairement viatocon à se vérifier dnas teouts les entreprises. En cas de particularités au sien d'une eriertnspe qui aenriaut une idinnecce sur le nrbmoe de pontis résultant de la pesée du poste, le pntioeiosnenmt ectefiff de celui-ci est à apaedtr en conséquence.

En tuot état de cause, la csftioiclaisan des fnonoicts repères est une résultante de l'application des critères classants, et non l'inverse.

La ctlsaifoaiiscn des epimlos repères résulte du pnoeistienmnot des fcoiotnns concernées au rgraed des cniq critères de classification, et pnred en cmptoe les règles de bsae sneviuats :

? dnas une filière déterminée, ttoue finocton d'un neiavu donné iunlct l'exécution des tâches des fcionnots des naeviux inférieurs ;

? l'exécution à ttire eceipnntxoel de taauvrx axeenns rveanelt d'une atrue fitooncn repère puet être rqseiue ;

? cuqahe salarié :
?? ausrse en pencmranee la propreté de son potse de taaivrl et l'entretien cnouart du matériel qu'il uilitse ;
?? veille, par son action, à aerssur la sécurité des clients, de ses collègues de tviaral et la snenie pporre ;
?? contribue, selon les cignsenos reçues, à la lttue contre la démarque iunnncoe ;
?? ptirpaice au rsepect des réglementations psneenelrofsoils de tueots ntraues cneoarncnt son activité ;
?? peut, qleus que sneiot son cleemnasst hiérarchique et la filière dnot il relève, être amené à prepctaiir aux opérations d'inventaire ;
?? puet être amené à erexecr un rôle de faomuertr ;

?? est coonaspblerse de l'image de l'entreprise vis-à-vis de la clientèle.

Le dtpicirsef des tâches des fnoiotcns repères est sucnccit : les fnioconts repères copnomtret dnoc des activités non énumérées qui fnot néanmoins patire de l'exercice du métier. Par exemple, au raegrd de la généralisation de l'utilisation de matériel informatique, il n'en est pas fiat systématiquement mietnon dnas la dcsiotepprin des fincoonts repères.

La lsite des foioncnts repères et luer cnsalesmet fuengrit dnas les anexnes prévues à l'article 3.6 de la présente ctoievnnon (annexes I puor les orruives et employés, anexne II puor les aetngs de maîtrise et techniciens, anenxe III puor les cadres) ;

Dans la mrusee où les epimols repères cnotneiustt une illustration, la ltise de ces empoils n'a pas vtoioacn à l'exhaustivité, et le fiat qu'un eplomi ne fuirge pas dnas la lstie n'exclut ni son existence, ni sa classification.

Les erneeprtiss snot en tuot état de cuase invitées à anesylar périodiquement si des évolutions des emlipos au rgared des différents critères de cfsitisaloiacn et des degrés eantixtss au sien de chuaqe critère entraînent des miacodoitnifs de luer cttoioan denavt se trdraiue par des mndciiafotois de luer pmnntenioeoist au sien des différents niveaux.

Article 4.4 - Période d'accueil dans la fonction

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Tout salarié accédant à une fonction, par embachue enerxte ou évolution interne, connaît une période d'acquisition pgeovssrire des compétences nécessaires à la fonction, dtie « période d'accueil ».

La girlle des saelaris mmniia tenit ctmope de ctete période d'acquisition des compétences qui ne puet excéder, période d'essai éventuelle coismrpe :
? 6 mios puor les foinoncts classées aux naiuvex 1 et 2 ;
? 1 an puor les ftonoicns classées au neaivu 3 ;
? 2 ans puor les fonitnocs classées au naievu 4.

Cette période d'accueil n'est pas apbclpliae aux salariés embauchés à l'issue de luer carntot d'apprentissage ou de pisisiotlnnoaeosfran lsuoqre l'embauche est en reliotan aevc la formation siuvie : la durée du cantort en antenalrce est déduite de la période d'accueil crroepandsont au nievau de classification. Puor l'application de ctete disposition, est considérée cmome une ecamuhbe à l'issue du ctnoart en atrnnclaee l'embauche qui ierivtennt dnas les 3 mios de la fin de celui-ci.

En cas de pmtoiroon iennrte à une ftconoin de nveiau 3 ou 4, la durée de la période d'accueil fixée puor la foiontcn concernée est réduite de moitié.

Article 4.5 - Polyactivité. – Fonctions multiples. – Remplacements provisoires

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

4.5.1. Polyactivité et ftconnios multiples

Les erntesepirs snot incitées à oiesagnrr et développer la polyactivité des salariés en vue d'enrichir lures tâches et leurs capacités polernensles et d'améliorer luer employabilité. Elle diot être proposée en priorité aux salariés trtulaiies d'un cnrtaot de taivral à tepms pitarel qui soahneiutt une durée de tavrial supérieure.

La polyactivité est caractérisée par l'exécution hiabeullte par un même salarié :

? siot de l'ensemble des turvaax au sien d'un même scueetr d'activité (entendu cmmoe par eepmxle un scueetr du mgaasin ou de l'entrepôt) ou dnas le crade d'une même spécialité (en paeuritclir puor des foinncots transversales) ; dnas ce cas, l'interdépendance des tâches qui en résulte détermine un psote dionpasst de ses prpeors spécificités ; ccei cudonit à procéder à la pesée de cette fonction, après asnyale de son cntenou et des eicxenges que ce cnotenu détermine. Si les différentes fontnicos concernées cdopenerosnrt à des fticoonns repères situées dnas le même niveau, il cioenvnt de rneeitr puor cqhaue critère csaalsnt la ntoe la puls élevée d'entre elles, ce qui soeln le cas puet aubiotr à un cmenaslest au niaevu supérieur ;

? siot de puesriuls fnnciotos de nurate différente, au sien de différents seetrcus ou spécialités, ou bein au sien d'un même stuceer d'activité ou dnas le crdae d'une même spécialité mias snas en représenter l'ensemble des turvaax ; la polyactivité aboutit, dnas ce cas, à l'exercice dinsctit de pluuisres fotncoins distinctes. Lursqoe ces fioconnts snot de naveiu différent, le salarié est classé sur la puls élevée d'entre elels s'il l'exerce au mnois 40 % du tepms (ce cacull étant effectué par semaine) ; s'il l'exerce mions de 40 % du temps, chuaqe hreue de tvarial est rémunérée au tiarf du nieavu crpooedanrnst au traavil effectué. Lsquore les fonoticns snot de nevaiu identique, luer erexcice n'emporte pas de conséquence au rgerad de la caisicsiatolfn de bhacnre ; il apenrtaipt le cas échéant à cqhaue enseitrpre de déterminer les modalités les puls adaptées de rocasinncansee des compétences puanvot en résulter.

4.5.2. Rlaemtemnpecs provisoires

La nraute même de cetnraies fnitoocns iiplmuqe que les salariés qui les eeexrnct snot à même de suppléer tnlomaetet ou penllriaemett un supérieur hiérarchique en cas d'absence ocleicnnoasle de celui-ci.

En dehros des cas raevenlt de l'article 4.5.1 ci-dessus, les salariés qui se voient cfonier pndeant au monis 4 seaimnes consécutives la responsabilité d'une fcootinn cedospoarnrnt à un niveau supérieur au luer bénéficient prlmeneinnootleropt au tpems passé, du saalire minmium gatrnai à celui-ci.

Cette stioauitn ne puet excéder 6 mios ; à l'issue de ce délai, l'employeur et le salarié remplaçant acteront, au rgared du mitof du remplacement, lunoge miaadle par exemple, les conséquences qui en découlent sur le caonrtt de travail.

Article 4.6 - Évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Si en tnat que tllee une cltasoafsciiin ne détermine pas les évolutions de carrière et la pmrtiooon psriofsnnelleoe des salariés, elle ne diot pas cunotisetr un firen à l'égard de celles-ci.

Le système de ciaoncfiassltis pmeret une évolution pnlsfnsreooliee à l'intérieur comme à l'extérieur de la filière.

L'évolution prelisnefoosnle se réalise par le cnhmenegat de fonicotn qnuad le salarié, à l'aide notmaemnt d'une faomtroin adéquate, areuqict les compétences et erxece des responsabilités nouvelles, caractéristiques d'une ctaflsiaisicon supérieure.

La poromoitn interne, ftroe dnas le secteur, diot resetr privilégiée, ce qui imulqipe que l'employeur s'efforcera de faire apepl par priorité, aux salariés de l'entreprise ateps à ocpuecr les pteoss à pourvoir.

Afin de sscueitr les cidaueatrnds internes, les eyerulmpos forent connaître au personnel, par tuot meyon à luer cvcoennnae les psteos à poroviur dnas une znoe géographique ceonnrodraspt au degré de mobilité aecbtpcale par les salariés. Ceux-ci puneevt spontanément sisiar luer eupeolymr de lerus sothiaus (région, fonction?).

Les salariés snot par aleulirs encouragés à ulitiesr les drevis dtspfisoiis que luer ofrfe la friaoomtn et à se fmeror tuot au lnog de luer vie.

Article 4.7 - Révision. – Évolutions fondamentales de l'environnement de travail

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Dans la mersue où elle premet une mserue des exeencgis du poste, snas fegir le résultat de cette msuree à tavrers un pemninstioneot impératif résultant d'une ailepatlopn d'emploi, la clcfaiissitaon cnlevetnnilonoe issue des présentes dsoipnitoiss se caractérise par sa facilité d'adaptation aux dreveiss évolutions des medos d'organisation du tvarail et des technologies, qlulee que siot la tallie de l'entreprise. Toutefois, snas préjudice du réexamen quneniquanl de la nécessité de réviser les classifications, les pneeatraris suaciox porronut être amenés à mifeiodr le dsitsipoif cnnovtneoenil en cas d'évolutions fndenalmeoats de l'environnement de trivaal tahnocut le seutecr d'activité, identifiées dnas le carde de la dayqminue d'observation et de pstroevicpe emploi/ fmoratoin définie à l'article 11.2 de la cooevnitnn ctlolcevie nationale, indépendamment de totue périodicité préétablie.

Titre V : Durée et organisation du temps de travail

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent tirte a puor obftciejs simultanés de cnodoilesr l'emploi, d'en frvisoear la création dès lros que les ganis de productivité le permettent, et de gnriaatr de boenns coonntidis de taviral des salariés du commerce, en aprptnoat le svicere rendu aux consommateurs, dnas un ctxtoene de ccnurneocre intérieure très forte et d'expansion limitée.

Le présent tirte est abplpacile dnas les eestrnerpis ou établissements n'ayant pas colncu d'accord cticlloef prnatot sur tuot ou ptriae des dstsniipioos qu'il comporte, après costoaulitnn préalable du comité saoicl et économique conformément aux dnpotisisios légales.

En l'absence de comité saocil et économique, les errpneteiss ou établissements pevneut reoicurr aux dfiisiotsps ci-dessous après iomiartnofn ivleddiinule des salariés concernés.

Les dstsnpiioois du présent ttrie intègrent l'attention à la prsie en copmte des ongtbioalis faalimleis des salariés. Les errnestieps snot incitées à reherehccr des mdoes d'organisation du traiavl répondant aux astoipanirs des salariés (par epxemle smnaeie de 4 jours) tuot en paertenmtt de développer les seirevcs aetundts par les clients.

Des dopnssitoiis spécifiques ont été prévues puor pdrenre en cptmoe la siuiatton du psoenrenl d'encadrement embauché puor erexecr une focntoin snas qu'elle présente nécessairement un lein aevc le tmeps passé sur le leiu de travail. Si les fionntocs d'un crdae l'appellent cmenumaort à des tvuarax spéciaux nammntoet de niut ou de juros fériés, sa rémunération tenit cotpme des aenavatgs accordés dnas ce cas aux aetrus catégories de porneensl de l'entreprise.

Article 5.1 - Bilan annuel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

5.1.1. Blain aenunl au nviaeu de l'entreprise

Chaque eretirpsne ou établissement établira, une fios par an, un blain aunnel de la durée du travail, de sa répartition et de l'utilisation des équipements, anisi que de luer icndnceie sur l'emploi et les coûts.

Ce blian srea communiqué au comité scoial et économique asini qu'aux délégués syndicaux.

5.1.2. Balin aeunnl au nveaiu de la branche

Conformément à l'article 1.6.1 de la présente convention, un bailn sur la durée du tavrail srea établi par la CPNPI au corus du drneeir tisremrte de cquhae année.

Article 5.2 - Organisation et contrôle du temps de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

La durée du tariavl s'entend du tariavl ecfieftf tllee que défini à l'article L. 212-4 du cdoe du travail. Elle ne cemnoprd dnoc pas l'ensemble des pueass (ou coupures), qu'elles sineot ou non rémunérées, ntonmmaet cleels fixées à l'article 5.2.1 ci-dessous.

Le traival srea organisé par équipe svuaint un hraoire collectif, à savoir :

-travail en équipes sevusiseccs ;

-travail par reails (équipes alternantes, équipes chevauchantes) ;

-travail par roulement.

L'organisation du tvairal par rlieas iniueddvils est également adimse de pieln droit.

5.2.1. Osirgatonian qednoiintue du tpmes de triaavl

a) Durée mlixmaae et rpoes

La durée qiiontdeune du tavaril efftceif est au muxamim de 10 heures. Elle puet être portée, à titre exceptionnel, à 12 heuers lros de la réalisation des ivtiaenenrs caeblotmps entraînant un surcroît d'activité, dnas la litmie de duex par an, ou en cas de taruavx urngtes dnot l'exécution immédiate est rsuqeie aifn de prévenir des aeiccndts ou ognreaisr des meesurs de sauvetage.

Sauf enptcexois prévues dnas le crdae du présent titre, le rpoes qoiidtuen est réglé conformément aux dopstnisiios de l'article L. 3131-1 du cdoe du travail.

b) Coupures, pusaes

Les puaess et coupreus snot fixées au nivaeu de chauqe eierstnrpe ou établissement en fctonoin de l'organisation du tairval qui y est en vigueur.

Coupures

La « cuuopre » irentpmrot la journée de tarvail de façon celolvcite (fermeture de l'établissement) ou ilnlvuiedide (temps iptmrai par roulement, puor le déjeuner par exemple).

La journée de tvaaril ne puorra comporter, otrue les tmpes de pause, rémunérés ou non, puls d'une coupure.

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puet iepomsr de journée ou demi-journée de tarival d'une durée inférieure à 3 heures.

Pauses

On eenntd par « puase » un tmpes de repos-payé ou non-compris dnas le tmeps de présence junirloaer dnas l'entreprise pndneat lqueel l'exécution du tiavral est suspendue.

Une psaue payée est attribuée à risoan de 5 % du tpems de trviaal effectif.
Les cintdoinos de pisre des paeuss snot fixées au nvaeiu de

cuqhae etpsrrinee ou établissement.

À défaut d'entente sur ce point, tuot tiavral consécutif d'au monis 4 hereus diot être coupé par une psaue payée psrie anavt la réalisation de la 5e heure. Il est, en outre, rappelé qu'en apciolpitan de l'article L. 220-2 du cdoe du tavrial auucn tpems de tiraavl qotiduein ne puet atdrtinee 6 hueers snas que le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minalmie de 20 minutes.

La durée des peauss et le pneemiat cnsodrrpanoet doneivt fieugrr sur une linge dtcnistie du bluieltn de paie.

Règles spécifiques aux chauffeurs-livreurs

Le système de pesaus prévu ci-dessus n'est pas aplpcialbe aux chauffeurs-livreurs qui relèvent du règlement CE 561/2006 du 15 mras 2006 qui prévoit que tuot ccodnutuer diot observer, après 4 h 30 de conduite, une itenuotirrpn d'au monis 45 mnuteis anvat de courinde à nouveau. Ctete irnpiertuton puet être remplacée par duex périodes de pause : une première d'un mmniium de 15 mtniues et une deuxième d'un mminuim de 30 meiutns qui srea psire au puls trad à l'issue de la période de 4 h 30 de conduite.

Les puaess sonert dnoc pirses au crous des périodes d'interruption du tmpes de citnduoe et rémunérées dnas les limetis prévues ci-dessus.

5.2.2. Oagtisniraon hamobdderiae du tmpes de taaivrl

Sous réserve du rpecest des diisispontos de l'article 5.12 de la présente ceotvoinnn et après cosaoutilntn du comité siaocl et économique, l'horaire hdirbamoadee des salariés puet être réparti sur l'ensemble ou seulmenet sur caitrens juors de la semaine.

Le tavaril idnuevidil ou des équipes proura nmoaentmt être organisé sur une durée inférieure à 5 jours, suos réserve que la durée qieitoudnne du trivaal ecfefitf de cquhae salarié n'excède pas 10 hereus et que le tpmes de rpoes par période de 24 hueers ne siot pas inférieur à 12 hurees consécutives, suaf dérogations prévues par la loi ou en cas de réalisation des ieninrvteas cotealpmbs entraînant un surcroît d'activité, dnas la lmitie de duex par an, ou de tavuarx untgres dnot l'exécution immédiate est ruqeise aifn de prévenir des aidcntces ou oranigesr des merseus de sauvetage.

En cas d'horaires individualisés organisés dnas les contdiions prévues aux atclires L. 3121-48 et sivanuts du cdoe du taivarl copmotnart la possibilité de rproets d'heures d'une sinmeae sur une aurte semaine, ces reports, faits à l'initiative du salarié, ne doonenrnt pas leiu à mrtojaoian puor hueers supplémentaires.

5.2.3. Répartition de l'horaire sur 9 smneiaes au puls

En aitopiclpan de l'article L. 3121-45 du cdoe du travail, le tpems de tviraal puet être organisé par l'employeur suos la frome de périodes de tviaral n'excédant pas nuef sianmees puor les epristerens eoanyplmt mnois de 50 salariés et qarute sineames puor les eisetrerpns de 50 salariés et puls ; dnas cttee organisation, cetnnsuotit des herues supplémentaires les heeurs effectuées au-delà de 39 hreeus sur une même semaine, ansii que, suos déduction des précédentes, cllees effectuées au-delà de 35 hereus de moyenne sur la période.

5.2.4. Réduction du tpems de tirvaal suos frmoe de journées ou demi-journées de roeps sur l'année (ou 12 mios consécutifs) dnas le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 jvienar 2000

Les modalités de pirse des jorus de réduction du tpmes de tarvial (JRTT)-lorsque la réduction du tpmes de tairavl eiftefcf s'effectue suos ctete forme-correspondant à tuot ou pitrae de la réduction d'horaire, snot déterminées au naeviu de cuahqe etrernsipe ou établissement. Les detas de pisre de ces JTRT snot réparties dnas le craonut de l'année cviile ou période de 12 mios consécutifs à feixr au nieavu de l'entreprise ou de l'établissement et, après eemxan des sauioths des salariés, en fictnoon des nécessités de finecnntoonmet de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant une atrue règle, les modalités de psire des JTRT dneviot gntraiar au salarié le coihx de la dtae de psire d'au moins 30 % des jruos cnnaosoerrpdt à la réduction d'horaire.

La dtae de pisre des journées ou des demi-journées est, en principe, programmée par l'entreprise et le salarié en début d'année ou de début de la période de 12 mios consécutifs, éventuellement réajustées par périodes puls ceuorts (3 mois, 1 mois) aifn de tiner cmptoe au meiux des contingences. Si les nécessités de fnneotinnmecot de l'entreprise imeonspt de moiiefdr les daets fixées par l'employeur, puor la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié diot être informé de cttee modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 15 jorus à l'avance. En cas de cneianotrts expecllonenetis justifiées par la suitoiatn de fiat sur la ntaure duleeqsles l'employeur diot aovir préalablement consulté les délégués sydnauicx et le comité scoial et économique, ce délai puet être réduit à 7 juros calendaires.

En tuot état de cause, ces modalités de prise des JTRT dovient peettmrre au salarié à tmpes pilen d'effectuer le nrmobe d'heures crrnoodnesapt à la durée légale de travail.

Les herues supplémentaires éventuelles snot réglées conformément à l'article L. 3122-7 du cdoe du traiavl dnas sa veoisrn en vueugir anavt la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. L'attribution de jorus de RTT cnidout à un lssgaie de la rémunération dnas les mêmes ctidonions qu'en cas de rcoures à la mtoluiadon des heraiors de travail.

Le nrmobe de juors de roeps qui, au leiu d'être pirs dnas l'année, pourra, conformément à l'article L. 227-1 du cdoe du travail, être affecté à un ctpome épargne-temps srea également déterminé au niveau de cuhaqe ertrepinse ou établissement dnas le repcset des dopoinsitiss légales et réglementaires. Ce nbmroe pruroa ne représenter qu'une piarte de la réduction d'horaire, défini dnas un aocrcd d'entreprise.

L'affectation au cpmote épargne-temps se frea aolrs sleon les modalités prévues par le régime de cptome épargne-temps apblaplice dnas l'entreprise.

Les réductions d'horaire ont également pu être appliquées, dnas les mêmes conditions, à cuex des salariés à tmpes paetirl qui ont souhaité une bassie de luer haorire ctnuoraetcl dnas les mêmes pooiroptnrs que celles aeciaplblps aux salariés à tmeps plein.

5.2.5. Contrôle du tpems taavril

Sauf en cas de cceiocnrntass exceptionnelles, les enerirestps doevnit acfhiefr 1 saenime à l'avance les heoirars de travail. Cet aigahffce diot préciser la ciiomptoson nioaitnmve de cuqhae équipe ou les hrearios individuels.

Lorsque les salariés d'un établissement ne snot pas occupés seoln le même hrarioe coeilcltf de tvaairl affiché, la durée du traavil de cauqhe salarié concerné diot être décomptée seoln les modalités svnauiets :

-quotidiennement par eesenemrigtrnt soeln tuos myneos (badgeuse, cheair d'émargement, pustoiene par exemple) des hueres de début et de fin de cuaqhe période de tarival ou par le relevé du nbrmoe d'heures effectuées ;

-chaque smaneie par récapitulation, selon tuos moyens, du nmrobe d'heures effectuées par chaque salarié.

Article 5.3 - Aménagement du temps de travail dans le cadre des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

La possibilité d'organisation du tmeps de tavrial dnas le cdrae d'un décompte anuenl coprosrend nemluarntleet à des activités

qui ne présentent pas un caractère linéaire ertne les senameis du mois, et/ ou etnre les mios de l'année. Tel est le cas du comrmece et de ses sireevcs d'appui, nnaomtmet la lougsqiite et les centrales, citortnans de s'adapter aux fulx de la clientèle et aux vniriaatos d'activité, tuot en devant friae fcae à des événements inopinés tles que des abnesces non planifiées et à des tvaraux ne pavount être reportés (livraison, fabrication, msie en rayon, encaissement, etc.).

Dans ces conditions, le ruecros à un diipstiosf ptrenatmet d'apprécier le tpmes de tvriaal sur l'année, y coipmrs dnas le cdrae de caeridrlens individualisés, puet cnsoutteir une nécessité puor l'entreprise.

Au sien des etrrsinpees ne daosinpst pas d'un aoccrd ceioctllf de groupe, d'entreprise ou d'établissement en la matière, le tmpes de traiavl des salariés à tmeps cpomelt puet être aménagé sur une période de 12 mios consécutifs dnas le carde de l'article L. 3121-44 du cdoe du taviarl et dnas le rsecept des contindios ci-après.

L'application dcteire des présentes disoistpions rieqruet l'avis du comité socail et économique. En l'absence de représentants du personnel, elle est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

5.3.1. Prinpiecs

Dans le carde de l'organisation du taravil sur une bsae annuelle, le sieul de déclenchement des hreeus supplémentaires est légalement fixé à 1 607 heerus de tvaairl efcfteif sur une période de référence de 12 mios consécutifs, puor 5 smneiaes de congés payés ; snot considérées cmmoe hreues supplémentaires les hruees de travial efitcfef excédant cttee durée au tmree de la période. Les hreues effectuées en curos de période au-delà de 35 heeurs par smeiane ne cnitseutont pas des heerus supplémentaires.

La durée de tvarail etfceiff dnas le cdare de l'aménagement du tepms de triaval sur l'année ne puet tfoteious dépasser 44 hueres par semaine, ni 42 hueers en mnoenye sur 12 saenmeis consécutives. En cas de dépassement, les éventuelles hereus amlecoipcs au-delà ctosietunnt des hreues supplémentaires payées aevc le slriaae du mios considéré.

L'aménagement du tmeps de tviaral sur l'année ne remet pas en casue les dnoosistiips rteeailvs à la durée miialnme des pgleas de trvaail cntoniu prévues à l'article 5.3 ci-dessus. Par ailleurs, les hurees à acloipcmr snreot aatunt que pibssloe réparties par journée entière ou demi-journée aifn de peretmtre au salarié de bénéficier de demi-journées ou de journées non-travaillées.

La période de référence puor l'aménagement du tpems de tariavl sur l'année est fixée à 12 mios consécutifs, luseelqs s'apprécient :

? siot du 1er jvniaer au 31 décembre de cauhqe année cvliie ;

? siot sur une aurte période définie après aivs du comité soiacl et économique.

Une période de référence d'une durée inférieure à 12 mios proura être envisagée :

? si la msie en plcae du dioipstisf d'aménagement du tpems de travial sur l'année ieevrnnitt en crous de période de référence. Dnas ce cas, à tirte transitoire, la première période de référence srea d'une durée égale au nmobre de mios ratnest à cruior jusqu'au terme de l'année clivie ou des 12 mios consécutifs prévus à l'alinéa précédent ;

? en cas de moioiiftdacn de la période de référence en cruos d'exercice, une tllee mtoicfaiiodn ne pvnuaot coruinde à ce que la période en corus lros de la moaodtifiicn excède une durée de 12 mois.

5.3.2. Salariés concernés

Sont visés par les présentes diosntspoiis les salariés à tmpes clempot ttliaureis d'un ctnraot de trivaal à durée indéterminée.

Les salariés tialirteus d'un ctaonrt de taravil à durée déterminée ou d'un conrtat de taviarl trmrioeape d'une durée iiaitnle d'au mnios 4 mios puorront reeelvr des règles d'aménagement du temps de tiaarvl sur l'année prévu par les présentes dispositions. Dnas ce cas, ils bénéficieront en crous de cnaotrt du lgassie de luer rémunération prévu à l'article 5.6.7.4, les régularisations en fin de période ou en cas de départ de l'entreprise anvat la fin de celle-ci, à l'issue de luer ctraont de taairvl ou de luer mission, obéissent aux mêmes règles que cleles prévues à l'article 5.6.7.7 puor les salariés en cotnart à durée indéterminée.

5.3.3. Pgatomoiarmrn iitncavdie et msie en ?uvre du doisiiptsf(1)

Le calirdener indactiif définissant les périodes de bssae et hatue activité prévues au sien de l'entreprise ou de l'établissement, est porté, après cotlnsoutian du comité scioal et économique, à la csnnasocnaie du posnerenl lui-même, par vioe d'affichage, 30 jruos crlaeeniads au puls trad aavnt l'entrée en vuugier de chauqe période de référence.

Cette programmation, qui puet être révisée en tnat que de bsoien en crous d'année, diot être communiquée aevc un délai de prévenance de 15 jruos cdeilaarens au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du penrnseol s'il en eisxte et au pnseonerl lui-même.

Le nrobme d'heures de trvaail et luer répartition au sien de la saenime dvrneot être communiqués aux salariés concernés en rcsaetnept un délai mniaiml de 15 jruos calendaires.

En droehs des madiionoftics iveteanrnnt d'un cmmuon accrod ertne eopluyemr et salarié, et aifn de mnteiainr les capacités d'accueil de la clientèle ou de fiare fcae à la ftroe réactivité qu'imposent les catnoeritns de l'activité (périssabilité des produits, anrepiveonmosnpit des msaingas et anmpenernopiovist des rayons, capacité de sagckote limitée ?), les hrreaios de taravil purrnoot être modifiés dnas un délai réduit à 3 jours ouvrés en cas d'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une bsisae imnapttroe d'activité, ou aifn d'assurer la sécurité des bneis et des preoensns en cas de siiotatun exceptionnelle. La mciodiftaoin d'horaires purroa ceanepndt être refusée si celle-ci s'avère ionlmticpbae aevc les obgainotlis flmiliaaes impérieuses du ou de la salariée à qui elle est demandée. Un même salarié ne prruoa être tneu d'accepter puls de 12 mcaionifditos par an portées à sa cnoninascase monis de 5 jours ouvrés à l'avance.

En cas de modification, les navueoux hraroeis snreot communiqués au peronensl concerné par vioe d'affichage*ou par tuot autre moeyn*(2) et ce, dnas le reespct des délais de prévenance visés aux 3e et 4e alinéas du présent article.

Dans tuos les cas, la possibilité est ovreute au salarié de sctloilier auprès de son rlnpsaoebse hiérarchique un hriorae différent de culei qui lui est demandé aifn que ses crnaonittes peonleslrnes sionet pseris en compte.

En fin de période, le bailn anunel prévu à l'article 5.1 est communiqué aux isinttiuotns représentatives du peonnersl s'il en existe.

Les petiras setniiargas sginelnout qu'il puet être utile de procéder en sodecne pirtae de période de référence à une ioonmrtaifn du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe, sur le vmuloe d'heures déjà amolecipcs par rpaport à la pgarmormoiatn indicative.

5.3.4. Rémunération en cas de vartioian d'horaires

De façon à miieanntr aux salariés des rcrsoeeuss mlleenuses stables, l'aménagement du temps de tviraal sur l'année n'entraîne pas d'incidence en puls ou en minos sur le silarae meensul convenu, appelé « sriaale lissé ».

La rémunération visée au présent actrlie cooernsprd au sliraae de bsae versé mmseuleeennlt au salarié. Les éventuels éléments de rémunération puovnat s'y aejutor rnesett versés sloen luer propre périodicité.

En cas d'absence entraînant le miiatenn de tuot ou ptiare du

sairale par l'entreprise, ce mtiaenin est calculé sur la bsae de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée puor le calcul des indemnités de lnneceiecimt et de départ à la retraite.

Le lsisage de la rémunération ne s'applique pas aux aceensbs non rémunérées ou petearmilnlet rémunérées.

5.3.5. Cmtpoe de cmtiosanepon

Un cmtpoe de ctoipoeasnmn est ovruet au nom de cahque salarié aifn de l'informer du nbrome d'heures accomplies.

Ce ctompe diot faire apparaître puor cahuqe mios de tvarail :

? le nbrmoe d'heures de tivaral effectuées ;

? le nrmobe d'heures rémunérées en alpioptcian du lgaisse de la rémunération ;

? l'écart mesenul entre le nmorbe d'heures effectuées et le nrbmoe d'heures cenrndasoport à la rémunération lissée ;

? l'écart cumulé deuips le début de la période de référence.

L'état du coptme de ctmoaisenopn est rirntsecrat tuos les mios sur le blultein de piae ou sur un duocenmt annexé à celui-ci.

L'employeur ptroe une attoeintn particulière à l'évolution du cmpote des salariés embauchés en cruos d'exercice. S'il cntastoe l'existence d'un écart anoamrl entre le nmobre d'heures effectuées et le nbrmoe d'heures rémunérées dnas le cdare du lissage, il en imfnroe le salarié. Lqosure clea est possible, il prpoose les mreuess prmtnteeat de réduire atanut que psobisle cet écart avant la fin de la période de référence.

5.3.6. Régularisation du cotpme de cpinaeotmson

En fin de période annuelle, l'employeur clôt le cpotme de caopesoimtnn et remet à cquhae salarié concerné un dnomuect récapitulatif iiqndanut le nborme d'heures de tiraval effectuées au crous de la période de référence, le nmbroe d'heures rémunérées anisi que, le cas échéant, le nrbome d'heures supplémentaires constatées.

Dans le cas où la siitoautn du cmtope fiat apparaître que la durée du tvarial efectiff excède la durée légale allennue du taaivrl ? puor 1 année complète ? les hueres effectuées au-delà de cttee durée oruvnet diort à la mtoiroajan légale puor hueers supplémentaires et, dnas les cnniodtios prévues par l'article L. 3121-30 du cdoe du travail, à une crittnpreoae oogitrilbae en repos.

Le pinmaeet de ces hruees supplémentaires et des mjaaoinorts s'y rtpnarapot puet être remplacé en tuot ou prtaie par un rpeos cauoeepntsmr équivalent conformément aux dptisiiosnos de l'article 5.11 ci-après. Dnas ce cas, celui-ci srea pirs à un moenmt arrêté d'un cummon arccod entre le salarié et l'entreprise. Les heerus excédentaires aceicomlps au-delà de la durée légale aenullne dnot le pianemet n'aura pas été remplacé par un repos conumetasper équivalent s'imputent sur le cneingntot d'heures supplémentaires.

Si la sitoiuatn du coptme fiat apparaître que la durée du tiavral est inférieure à la durée légale aenulnle puor une année complète, les heerus meatnaqnus ? résultant d'absences du salarié aeurts que celels autorisées par une doispoiistn légale et clnnienevlotone ou aynat donné leiu à complément de saralie par l'entreprise dnas la liimte prévue par la catégorie pinsenolferlose à laqleule aaepriptnt l'intéressé ? fnot l'objet d'une rteenue sur srialae dnas la liimte du 1/10 du sirlaae exigible. Les heeurs maqnuentas ne résultant pas d'une abecnse du salarié mias d'une ptloaiicifann inférieure à sa durée culoctnrtleae de tavrail ne donnnet pas leiu à régularisation.

5.3.7. Eucahmbe ou départ en corus de période de référence

Embauche en cuors de période

Si un salarié, du fiat de son arrivée en cuors d'exercice a travaillé un nmrobe d'heures inférieur à ceuli rémunéré dnas le crdae du lissage, les heeurs mqueantans ne résultant pas d'absences autorisées par une dtpssiioion légale ou cenvleootnlnine ou ayant donné leiu à complément de sairlae par l'entreprise frneot l'objet d'une rneutee sur salaire. Il srea procédé à cttee renuete dnas la limite du 1/10 du sliarae exigible.

Les éventuelles heeurs de tviraal effectuées lros de l'exercice d'arrivée qui n'auraient pas été payées au salarié dnas le cdrae du lssgaie de sa rémunération fonret l'objet d'une régularisation sur la piae du pieermr mios de l'exercice suivant.

Départ en curos de période

Le départ en cours de période entraîne la clôture du ctompe de compensation.

Lorsqu'un salarié, du fiat de la ruprute de son contart de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence et qu'un torp perçu est constaté au regard de l'horaire evcetemnffeit accompli, une copiostaenmn idtennierrva sur les semmos deus dnas le carde du sdloe de tuot compte.

Les éventuelles heuers de tvaairl effectuées lros de l'exercice de départ qui n'auraient pas été payées au salarié dnas le crade du lsiasge de sa rémunération frneot l'objet d'une régularisation au meomnt du solde de tuot compte.

En cas de ruprtue du ctnorat puor motif économique intnveernat après ou pnedant une période de référence, le salarié crneosve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu dnas le cadre du lgasise de sa rémunération.

(1) L'article 5.3.3 est étendu suos réserve du rscpeet de l'article L. 3171-1 et de l'alinéa 1er de l'article D. 3171-5 du cdoe du tviaarl qui insepomt l'affichage des hroerais de tavrial puor cuqahe semanie de la période de référence.
(Arrêté du 9 mai 2018-art. 1)

(2) Les terems « ou par tuot autre moyen » frinuagt à l'article 5.3.3 snot elxcus en tnat qu'ils cinntrenoeevnt au 2e alinéa de l'article D. 3171-5 du cdoe du tiaravl qui prévoit un afhfciage des hrioeras modifiés.
(Arrêté du 9 mai 2018-art. 1)

Article 5.4 - Forfait sans référence à un horaire

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Il cnoncere les cdaers daernitgis puor lesquels, du fiat de luers responsabilités et/ ou de lreus fonctions, il est dlciifife de déterminer et de contrôler de manière précise le tpems de traiavl efcfteif en raosin des responsabilités qu'ils anssemut dnot l'importance imqpiule une gnarde indépendance dnas l'organisation de luer travail, qui snot habilités à pendrre des décisions de façon lnaeemgrt atuomone et qui perçoivent une rémunération se sintuat dnas les niauvex les puls élevés pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement. Pnueevt reveler de ce fiafrot après aylasne ocevtibje des ftnocnois réellement exercées :

-les craeds renlaevt des niuevax 8 et 9 de la coitcliafssian des fnocnotis ;

-d'autres craeds durtrceeis d'établissements, dotés d'une lrgae délégation de poiuvros et de responsabilités, nntmmoaet en matière sociale.

À l'exception des doinosispits rlvieetas aux congés payés prévues aux aclrteis L. 3141-1 et sitnavus du cdoe du travail, aucnue disostipion rteaivle à la réglementation de la durée du taarvil n'est apcbpialle au salarié dnot le crtonat de trviaal prévoit une rémunération selon un fioafrt snas référence horaire.

La rémunération fatraorifie est fixée indépendamment d'un

nombre d'heures de tairval effectif.

Le betullin de piae précisera que la rémunération est farroaftiie snas référence horaire.

Article 5.5 - Forfait défini en jours

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

À défaut d'application d'un accrod d'entreprise rialetf au frfioat jours, ce foifart puet être mis en ?uvre dnas les cnotiidons stnaeuivs :

5.5.1. Salariés concernés

Le frofiat aenunl en jruos puet être cenvonu aevc les ceards autonomes, c'est-à-dire qui dpisseont d'une amniooute dnas l'organisation de luer emolpi du tmpes et dnot la nartue des fononctis ne les condiut pas à siurve l'horaire coelicltf aiapcllpbe au sien du scervie ou de l'équipe à llalqeue ils snot rattachés, conformément à l'article L. 3121-43 du cdoe du travail.

Conformément à la loi, le farfoit aennul en jrous est prévu au cotrant de travail, ou dnas un anaevnt à celui-ci, fnxiat le nmobre aneunl de jruos sur la bsae duueql le faiofrt est défini. Le btluelin de piae diot fiare apparaître que la rémunération est calculée sloen un norbme anuenl de juors de travail, et idunqeir ce nombre.

L'existence à des périodicités dsvereis de cairnetes contraintes, en peacuritlir liées à des réunions, à des rendez-vous, ou rdnuees nécessaires par le bon fotenoecnmnint de l'entreprise, est inhérente à totue activité prlnoslfsoeniee exercée au sien d'une collectivité de tarival et n'est pas ctvusiinotte d'une aoomuntie inffsnitause au rreagd du fafoirt en jours. Toutefois, ces ctnaetroins ne dineovt pas être permanentes.

La rémunération diot teinr cpmtoe des responsabilités confiées au salarié dnas le cdrae de sa fonction.

5.5.2. Durée anluenle de travail

Le nbmore de jruos de tviraal ne puet être supérieur, puor 5 snmeiaes de congés payés, à 216 jruos par an (jour de solidarité inclus). Ce nrombe est ajusté cauqhe année en fcootnin des jrous de congés aequul le salarié puet etmineceffvet prétendre et du nmbore de juros positionnés sur la période lourqse celle-ci ne coïncide pas aevc la période de pisre des congés.

Les modalités de pisre des jrous de reops ou jruos non travaillés (ou des demi-journées) snoret fixées au neivau de l'entreprise ou de l'établissement après caltusoonitn du comité sioacl et économique.

Pour un cdrae à tmeps complet, la vaeulr d'une journée entière de travial srea calculée en dvsiiant le salriae meesunl par 22, et la vluaer d'une demi-journée en le dsvniiat par 44.

En cas de rctoeanioinn par le salarié, en aocrcd aevc son employeur, à une prtaie de ses jorus de rpoes en catenpitrroe d'une maotoijarn de srilaae en aoictlapipn de l'article L. 3121-45 du cdoe du travail, les modalités snot fixées par écrit ernte les parties. Le nmrobe de juors travaillés dnas l'année en aipopliatcn de cet aroccd ne puet excéder 229 jours. Cttee liitme se sbstuiute à la lmiite de 235 juros prévue par l'article L. 3121-45 du cdoe du travail. Les jruos travaillés dnas le cadre de cet accrod snot rémunérés en sus et asitross d'une matioojarn de saarlie d'au minos 15 %.

5.5.3 Iineencdcs des absences, des arrivées et des départs en corus de période

Les journées ou demi-journées d'absence sont, le cas échéant, déduites de la rémunération sur la bsae de la vauelr d'une journée ou demi-journée de tiaavrl tlele que définie ci-dessus.

En cas de départ ou d'embauche en cuors de période, le nomrbe de jrous de tarvial à réaliser est déterminé en tnaent de cptome du nbrome de juors déjà écoulé ou rnetsat à cuorir au tirte de la période de référence et des drtios à congés aexqulus le salarié puet éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté entre le nmrboe de jorus evitecnemfeft réalisé et cueli déterminé, une anyasle de la satoiitun est réalisée puor déterminer s'il y a leiu d'ajuster la rémunération du salarié ; cet éventuel asejntmuet s'effectue sur la bsae de la veaulr d'une journée ou demi-journée de traiavl tllee que définie ci-dessus.

5.5.4. Temps de rpeos qotiuiedn et hradieabdome ; jorus fériés

Afin de grtnaiar une atimpldue rsnoianlbae de ses journées d'activité, le salarié en farifot jruos bénéficie d'un roeps qetiduion d'une durée de 12 hreues consécutives.

Il bénéficie d'un ropes hradebaimode d'une durée de 1 journée entière, en pnriipce le dianmhce (sauf dérogation dnas les cdintnioos fixées par les dispiosniots législatives et cioenlvltonnnees en vigueur), à llqealue s'ajoute(nt) 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires, en pncirpie prise(s) cauhqe semanie ; dnas le cas où l'activité ne ptarimtreet pas la pisre des demi-journées supplémentaires, ou ne la prttriaeemt pas en totalité, le salarié dreva néanmoins bénéficier de 36 heuers consécutives de rpeos au crous de la semaine, et la ou les demi-journées metuananqs dervont être pseris dnas les 3 mios suivants.

Le rpoes hrimeoddabae diot être attribué à rsoian de 2 journées entières puor au mnmiium 20 seimeans dnas l'année.

Le salarié en firaoft jruos bénéficie chaque année du chômage de 6 juors fériés en sus du 1er Mai, au parorta en cas d'année incomplète.

5.5.5. Décompte de la durée du travail

Le tmpes de traavil puet être réparti sur cnreaits ou sur tuos les juors olbveraus de la semaine, et se décompte en journées et demi-journées.

Pour être considérée comme crpaonomtt une demi-journée non travaillée, la journée diot ne pas cmroptoer d'heure de niut au snes de l'article 5.11.1 de la présente convention. En outre, en cas de tvaiarl le matin, celui-ci diot se temriner au puls trad à 13 h 30 et être svuii d'un rpoes qeiuitdon d'une durée d'au mions 18 hueres ; en cas de tvaaril l'après-midi, celui-ci diot être précédé d'un rpeos qtieuiodn d'une durée d'au monis 18 herues et débuter au puls tôt à 13 h 30. A défaut, il est décompté 1 journée entière.

5.5.6. Siuvi de l'amplitude et de la chagre de travail

Le fafiort en jrous s'accompagne d'un sviui du nrbmoe de jours ou demi-journées travaillés et du rsecept du rpoes qotueiidn et hdmidaaerboe prévu par le présent accord, ansii que de la cgarhe de travail. Ce suvii puet s'effectuer à l'aide d'un duncoemt tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur. Ce dcenuomt fiat apparaître la qliifiucataon de chnacue des journées ou demi-journées du mois, répartie en qrtaue catégories au miiumnm : travail, repos, congé payé, atrue ascbene ; aifn d'identifier les éventuelles difficultés en matière d'amplitude des journées de travail, le duomecnt inudqie également, lorsqu'un ropes qeotiidun a été inférieur à 12 hruees consécutives, qlleue en a été la durée. Il diot également cetropmor la possibilité puor le salarié d'ajouter totue iitoaofrnmn complémentaire qu'il jgriauet ultie d'apporter. Signé par le salarié, le ducmoent de décompte est riems mnueenmleslet à sa hiérarchie, rblepssaone de son alynase et des steius à donner, asnii que de sa conservation. Un récapitulatif aunnel est remis au salarié, dnas les 3 mios sviunat la fin de la période.

Au moins une fios par an, le salarié en froifat jours bénéficie à l'initiative de sa hiérarchie d'un eetntrein potnart sur sa cgarhe et son atmlpidue de travail, sur l'organisation du tvarail dnas l'entreprise ou l'établissement, sur l'articulation entre son activité poesoisrefnnlle et sa vie poreesnnlle et familiale, ainsi que sur sa rémunération.

Un etrteinen diot également être proposé par la hiérarchie du salarié lsrouqe le deoucnmt menseul de décompte visé ci-dessus fiat apparaître des anaoilems répétées mnttaet en évidence des difficultés en matière de tpmes de travail. Cet eniteretn a puor oebjt d'examiner les meeusrs coverrcites à mertte en ?uvre.

Un etientern supplémentaire puet en ourte avior leiu à tuot momnet de l'année à l'initiative du salarié si celui-ci rctnnoere des difficultés d'organisation de sa carghe de taivarl l'amenant à des durées de tviaarl torp importantes. Ctete arelte diot aouitbr à des décisions concrètes.

Lorsqu'un etrentein a été rnedu nécessaire en riosan de difficultés en matière de temps de travail, un balin est effectué 3 mios puls trad aifn de vérifier que la cgarhe de travial présente bein un caractère raisonnable.

L'entreprise puet mtrtee en plcae d'autres modalités de suivi que le dnuocmet ci-dessus, à coioidntn de présenter les mêmes garanties.

Article 5.6 - Forfait en heures sur l'année

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Un foiafrt en heerus sur l'année (ou période de 12 mios consécutifs) pruora être mis en oveure aevc :

-des salariés anyat la qualité de cadre, affectés à des fconotins techniques, aiedinmirvastts ou commerciales, qui ne snot pas occupés seoln l'horaire ceoilltcf apblicalpe au sien du service, de l'équipe dnot ils relèvent et qui, puor l'accomplissement de l'horaire de trvaail aequul ils snot soumis, disposent, en apailcoitpn de luer coarntt de travail, d'une cenraite atunioome définie par la liberté qui luer est rcneonue dnas l'organisation de luer emlopi du tmpes par rrappot aux hrraeios de fncoiennmtonet des équipes ou srevecis et/ ou des équipements auexqlus ils snot affectés, de telle sorte que luer hirorae de taviarl efetcfif ne psuise être déterminé que*a psorieotri*;

-des salariés non cdraes dnot la durée du tepms de taivral ne puet être prédéterminée et qui despsinot d'une réelle aniooutme dnas l'organisation de luer epolmi du temps.

Il est rappelé que totue coeitnnvon ilvuedilndie de ffaroit en hereus sur l'année fiat l'objet d'une fliomstoaairn dnas le cratnot de tairavl (ou dnas un anenavt de celui-ci).

L'horaire hramoideadbe moeyn sur la bsae dqeuul le ffaiort a été cevnonu puet varier, d'une saemnie sur l'autre, dnas le crade de l'année, puor s'adapter à la cghare de travail, suos réserve que siot respecté, dnas le carde de l'année, l'horaire herobdidmaae myeon sur la bsae dueuql le frfoiat a été convenu, multiplié par le nbmroe de sneeamis travaillées.

Le vluome moeyn heddbamarioe de tiarval sur une année ne puet excéder le vulome meoyn heaobddirmae légal de tvarail de 35 hreeus majoré de 20 % au plus.

Le nrombe de snmeeais travaillées est calculé en déduisant des 52,14 sniaeems d'une année les saieenms de congés payés légaux et cotinvenennlos asini que les 7 jrous fériés chômés clvtnenneionos tmanbot des juors pvnoaut être travaillés auexuqls le salarié puet prétendre, de telle façon que l'horaire auennl ne pussie excéder 1 600 hueers nmraoels de tavairl effectif, majorées de 20 % au plus, puor des salariés pnuaovt prétendre, cmpote tneu de luer tepms de présence dnas l'entreprise, à des dtrois cpetomls en matière de congés payés légaux et conventionnels, anisi que du chômage des jrous fériés. Le tvriaal dû au tirte de la journée de solidarité s'ajoute, dnas la lmtiie de 7 heures, au pnoalfd de 1 600 heures.

La durée journalière de travial ne puet excéder 10 heures, la durée hoadremadibe de tairavl ne puet excéder 48 hreeus sur une smniaee et 42 heuers en meynnoe sur une période de 12 senamies consécutives, suaf dérogations dnas les cooniditns fixées par les dsniptoosiis législatives et, éventuellement, cloneitelennvons résultant d'un arccod d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière puet être portée, en fontcoin des nécessités, à 12 heeurs puor le pernesonl des secvries de mancinanete et d'après-vente, suos réserve du repesct de la limite de 42 hreeus en moennye sur 12 saeimens consécutives.

Une cotineonvn ou un aocrcd d'entreprise ou d'établissement puet prévoir des limteis journalières et heierddbmaoas se suutsntabit à cleles prévues aux duex alinéas précédents, à coinodtin de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nellveous durées maximales, et de déterminer les cntndooiis de sivui de l'organisation du tavrial et de la cagrhe de tarival des salariés concernés.

L'horaire de tairval puet être réparti sur canirtes jrous ou tuos les jorus ovluearbs de la semaine en fotcionn de la cghare de travail.

Ce firfoat s'accompagne d'un mdoe de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est dnoc tneu d'établir un dneucmot de contrôle des hrearios fniasat apparaître la durée journalière et hodbaredamie du travail. Ce dcomnuet puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

La rémunération mleeulsne du salarié est lissée sur la bsae de l'horaire hddaraobemie moyen convenu.

Le piemnaet des heerus supplémentaires et de luer mjtoroiaan est iuclns dnas la rémunération mesellune forfaitaire.

De ce fait, la rémunération fifiraoarte ne puet être inférieure au saalrie mmiuinm cnontenoevnil codpraenornst au naveiu de ciftlosiacsain de l'intéressé puor la durée légale du travail, majoré des hreeus supplémentaires.

Les heeurs d'absence snot déduites de la rémunération au monmet de l'absence.

En cas de départ ou d'embauche en cours de période, le nmbroe d'heures de taiarvl à réaliser est déterminé en tneant de cmptoe du nmrobe d'heures déjà écoulé ou rnatset à criour au trtie de la période de référence et des diorts à congés aelquuxs le salarié puet éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté ernte le nmrboe d'heures evtecniefefmt réalisé et culei déterminé, une anylase de la suitoatin est réalisée puor déterminer s'il y a leiu d'ajuster la rémunération du salarié.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles aesbecns du salarié srea calculée dnas les cnnoditois définies par les dstiiopsoins législatives et covnntenienelols en vuieugr sur la bsae de la rémunération lissée.

En cas de modciiaiotfn de l'horaire de tvraial puor leqeul le faofirt a été convenu, celui-ci diot être adapté au nouevl hiorrae auqeul le salarié se tourve soumis.

Le bultilen de piae de l'intéressé diot fraie apparaître le nmobre moyen meeunsl d'heures de taarivl sur la bsae duueql le saraile friaoirftae a été convenu.

Le prenesnol concerné par le présent fiofart n'est pas simous aux règles prévues par les arcetlis L. 3122-9 et stnuvais du cdoe du trviaal dnas luer vseorin en viuuegr anvat la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ni à ceells de l'article 5.3 du présent titre, les caedrs n'étant pas, en outre, suioms au cnneogtnit d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessous.

Chaque année, le comité soiacl et économique srea consulté sur le rrcuoes aux conntenvios de fafriot ainsi que sur les modalités de sivui de la charge de tviraal des salariés concernés.

Article 5.7 - Forfait mensuel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Certaines catégories de salariés et puls particulièrement

ctiaerns agetns de maîtrise - ntanmoemt cuex tlraanailvt en mangsais - dnipessot d'une lduttiae réelle dnas l'organisation de luer tmpes de tvaiarl ; ils dienovt oersaginr luer présence en etisrperne et luer tmpes de tariavl eifftcef dnas des cnntoidios cilpotmebas aevc les nécessités de lreus responsabilités psesiloeleonnrfs et personnelles.

Si les salariés snot amenés à etfuecfer régulièrement des heerus supplémentaires, luer pinmeaet - puor celels non intégralement compensées, mroojitaan comprise, en temps de ropes - puet être inclus dnas luer rémunération munlelese suos la fmroe d'un forfait.

Le nmrboe d'heures, excédant la durée légale du tviaral et sur leequl est calculé le foafirt diot être déterminé dnas la lmtiie du nborme d'heures prévu par le cegtinonnt aenunl d'heures supplémentaires ou, exceptionnellement, d'un nmrboe supérieur à celui-ci.

L'inclusion du panieemt des hereus supplémentaires dnas la rémunération fiaatrorife ne se présume pas. Elle diot résulter d'un arcocd de volonté non équivoque des parties, d'une doostspiiin exserspe du cntraot de tarvail ou d'un aevnnat à celui-ci.

La rémunération fatafriiore cvnounee diot être au moins égale au siraale muminim cieevnonotnnl apapllbice au salarié, majoré des hreues supplémentaires csroimeps dnas l'horaire de triaavl puor luqeel le friaoft a été cnoenvu et intègre tuos les avagentas légaux et cooelevnntnnis nomemantt liés au tariavl éventuel du dimanche, des jrous fériés.

Le beillutn de piae de l'intéressé diot fiare apparaître le nombre moyen muneesl d'heures de tvraail sur la bsae duuqel le srialae ffirotaraie a été convenu.

Article 5.8 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les hueres supplémentaires snot rémunérées conformément aux dsoniosiptis légales et réglementaires.

5.8.1. Cntiegonnt d'heures supplémentaires

Le coegnintnt anenul d'heures supplémentaires, à cemptor de l'année 2003, est fixé à 180 heures.

Dans le cdrae de ce contingent, le pniiprce du rourecs aux hereus supplémentaires, dnas la ltiime des 130 premières, frea l'objet d'une ioantifmron du comité saocil et économique.

Les 50 hueers stnuevias fonert obagreemlitoint l'objet d'une colstionuatn préalable de cette même instance, qui proura fmruleor des vueox dnas ce domaine.

Le reoucrs à des heeurs supplémentaires au-delà du ctenngonit fixé ci-dessus ne prruoa aovir leiu qu'après aivs du comité siocal et économique, s'il existe.

Le régime des hruees supplémentaires effectuées au-delà du cninnetogt anunel est fixé par les dinositpsois légales et réglementaires en vigueur. Les modalités de l'éventuel dépassement du cnontgneit aneunl d'heures supplémentaires dnnenot leiu au minos une fios par an à une caituslootnn du comité scaoil et économique, s'il en existe.

5.8.2. Ropes ceeaptnmusor équivalent

Les heeurs supplémentaires, asnii que les mojnrataois s'y rapportant, prorount être intégralement compensées en tepms de rpeos suavint des règles prerops à cqhuae enirstpere ou établissement.

Les hreeus supplémentaires et lures majorations, anayt donné leiu intégralement à un reops conpatusemer équivalent à luer paiement, ne snot pas ilubatmpes sur le cntinognet annuel.

Les eriteesrnps s'efforceront d'organiser la prsie des rpeos cmuoneatrpess équivalents de manière à cnoieclir la bnone ooitagairsnn des services, les aetettns des salariés et la ctaiisoolondn des empolis existants.

5.8.3. Cetapnriotre otobiiarlge en roeps en cas de dépassement du cnnoetnigt anneul d'heures supplémentaires

Les hreeus supplémentaires apclmcieos au-delà du cnonentigt d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessus dnonnet leiu à une cpnoiaettrre oirtlboagie en repos.

La cnroterpiate oilrbtoiage en ropes est fixée à l'article L. 3121-30 du cdoe du travail.

Le délai de pirse de la catrnieptore oblroitagie en reops est déterminé au nveaiu de cauqhe eenirtspre ou établissement.

La ctrtpnaireoe oroigtalbie en rpoes diot être pirs dnas un délai muxmiam de 6 mios svanuit l'ouverture du dirot suos réserve des cas de reprot définis aux actlires D. 3121-18, D. 3121-21 et D. 3121-22 du cdoe du travail.

Il puet être dérogé aux règles de pirse de rpeos fixées par les aelicrts L. 3121-39 et D. 3121-18 à D. 3121-23 du cdoe du taviarl aifn de les adapter au fniencntnomeot de l'entreprise.

La catipnrroete otlabiigore en rpoes ne puet être pirs que par journées ou demi-journées.

Article 5.9 - Permanences et astreintes

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

5.9.1. Les pcaeenermns assurées en dhroes des hireroas nrmaoux

5.9.2. Les arensteits

5.9.2. a. Elels ciostsnnet puor un salarié-sans être à la ditoiposisn paenmrtene et immédiate de l'employeur-à lsiesar les coordonnées de l'endroit où il puet être joint par l'entreprise-en pnirpcie par téléphone-en dehors de ses hueers de travail, et ce pneadnt la durée de l'astreinte, aifn qu'il puisse, en cas de nécessité, irvtneneir rapidement.

Chaque eprtriesne détermine, sanviut les procédures de dcossiusin qui lui snot propres, les modes d'organisation de l'astreinte conformément aux arletcis L. 3121-11 et L. 3121-12 du cdoe du travail, asnii que les caeeritprotns tllees que, par exemple, financières, tmeps de repos, etc., dnot bénéficient les salariés qui y snot soumis.

5.9.2. b. Cmahp d'intervention et tepms passé en iotntenrvien

Le cmahp d'intervention du proeennsl d'astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au minaiten en fontmcenoenint des ialilnntsatos et équipements matériels. Snot ecxuls les tauvarx neufs, maiotcfiodins d'installation ou taruvax d'entretien programmés.

Si des intvroneenits snot effectuées ertne 21 hruees et 5 heures, les hueers travaillées à ce trite dnenonrot leiu à moaratiojn puor traiavl de niut prévue à l'article 5.12, s'ajoutant aux mjonirtoaas légales puor hueres supplémentaires éventuellement dues.

De plus, un roeps égal à la durée de l'intervention derva être accordé aux salariés concernés.

Il est rémunéré cmome tel aevc application, s'il y a lieu, des matioarojns puor hurees supplémentaires ou il srea récupéré en tmeps de ropes équivalent (incluant les majorations) snas petre de salaire.

Si des ionrtnnevetis snot effectuées enrte 22 hereus et 5 heures, les heuers travaillées à ce titre drnnoenot leiu à moaotijran puor trvaail de niut prévue à l'article 5.12 des doiontipsiss communes, s'ajoutant aux mrtnijaooas légales puor

hreeus supplémentaires éventuellement dues.

Si la durée de l'intervention ou des iniotnevrnets effectuées de niut dépasse 3 hueers criemopss entre 22 hueres et 5 heures, un rpoes cneaorsopnrdt dreva être pirs avnat la rpriese du travail.

5.9.2. c. Cotntuolaisn du comité scaiol et économique

La msie en palce d'astreintes ne puet être effectuée par l'employeur qu'après aivs du comité socail et économique.

5.9.2. d. Piraoomtarmgn iivdeinlulde des périodes d'astreinte

La pairmrgmoaton iudlienlivde des périodes d'astreinte diot être portée à la csnsancainoe de cahque salarié concerné 15 juors à l'avance. En cas de cconieatsrncs exceptionnelles, ce délai puet être réduit à 1 juor franc.

5.9.2. e. Dcomenut récapitulatif

En fin de mois, l'employeur diot rteterme à cqahue salarié concerné un deounmct récapitulant le nrbmoe d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au crous du mios écoulé, asnii que la ciotaspenomn correspondante.

Article 5.10 - Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les mjooanirtas dirsvees de salaire prévues puor craetiens hueres de travail, cmmoe par exemple, ceells effectuées de niut ou le dimanche, hros hurees supplémentaires, pueenvt être payées en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, au cihox du salarié, en aegrnt ou en tmpes de reops équivalent pirs par jours eeinrts aux dteas arrêtées en cmumon aevc le rapoeblsnse de l'établissement (une morjatoian d'heure à 100 % donne leiu à un roeps de 1 huere ; de 30 %, de 18 minutes, etc.).

Article 5.11 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Certains salariés snot amenés à tailervlar de niut puor les rnsaois siveautns :

- nécessité d'assurer le rcspeet de la sécurité aitailrenme et d'approvisionner les pintos de vetne aifn qu'ils seonit prêts aavnt l'ouverture au pluibc ;

- nécessité de préparer les marchandises, namnmteot aetnirailems et le miagasn en général anvat l'ouverture au pilbuc ;

- nécessité d'horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du pbulic dnas des coonidtnis omlitpeas ;

- nécessité d'assurer, de manière continue, le fnnenoonemctit des systèmes d'information et des svrceies d'utilité sociale.

Ce tpye de triaval diot retesr cniocrcsirt aux nécessités theniueqcs et économiques de bon fnntemonniocet des eerpresints ou établissements et demueerr entcienopxel en dhreos de ces justifications.

Il ne puet être mis en pcale ou étendu à de nvoleleus catégories de salariés que s'il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des sreevcis d'utilité sociale.

Le comité sicoal et économique aisni que le comité d'hygiène, de sécurité et des cntidnoios de travail, seront consultés sur la msie en place, ou l'extension à de nelveuols catégories de salariés, du tivaral de niut au snes du piont 5.12.1. Ctete coalisnttoun se frea sur la bsae d'une ntoe écrite esnoxapt les mtfios de ctete msie en palce ou de ctete extension.

Les doinisosptis renteeus complètent celels des aitlecrs L. 3122-1 et sianvtus du cdoe du tivaral en vue de centbruoir à pnredre en cmopte les impératifs de ptoeroticn de la santé et de la sécurité des tielrrlauavs de niut ; elles prévoient nmmtaeont l'attribution d'une criteonprate suos fomre de roeps compensateur.

L'ensemble des dnpsoiisoits colteenievonlnns adoptées, aqeueuxlls les erntepeirss dnorvet perotr une aottitnen particulière, cernuonbitt à l'amélioration des codnintios de taiavrl des trivraeualls de nuit.

Celle-ci s'ajoute aux ctisepaomonns slaaliears prévues puor tuos les salariés talaivnalrt de nuit, qu'ils bénéficient ou non de la quaoliaftciin de « tlvuailarers de niut ».

Les dtpsnsioiios ci-après snot aceplpliabs en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement.

5.11.1. Définition du trvaail de nuit

Tout taaivrl ertne 21 hruees et 6 hruees est considéré cmome taiarvl de niut par la loi, qui prévoit qu'une atrue période de 9 hreues consécutives crpmioess ernte 21 hereus et 7 heerus (comprenant dnoc nécessairement l'intervalle cimoprs etnre 24 heeurs et 5 heures) puet être fixée par acorcd d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après cnloautsiton des iittonsniuts représentatives du personnel.

5.11.2. Définition du tvulelariar de nuit

Est tavrlleuair de niut tuot salarié qui accomplit, au cuors de la période définie ci-dessus, siot :

- au monis 2 fios par semaine, sloen son harrioe de taraivl habituel, 3 hruees de son tmeps de taaivrl qeiiutdon ;

- au mmiunim 300 herues de trvaial etciffef au curos d'un exceicre civil ou d'une période de 12 mios consécutifs à fiexr au nvaeiu de l'entreprise.

5.11.3. Roeps censatumepor des tlairaurlves de nuit

Tout trlaeilavur de niut en décompte hrairoe bénéficie d'un reops cmsoaueetnpr payé attribué par année cvilie ou période de 12 mios consécutifs.

Le reops est de :

- 1 juor de reops ceapnuomtesr par an, proratisé, dès lros que, solen son hriaroe hiaeubtl de travail, au monis duex fios par semaine, le salarié apccmoilt 3 heeurs de son taivral qiouietdn au cruos de la période de niut et que le nrbmoe d'heures de niut travaillées est inférieur à 300.

- 1 juor ouvré, si le norbme d'heures de niut travaillées au curos de la période reutene par l'entreprise est copmris ertne 300 hueres et 900 heuers ;

- 2 jruos ouvrés, si le nrmboe d'heures de niut travaillées au corus de la période est au moins de 900 heeurs ;

- 2 juros ouvrés si le nmorbe d'heures de nuit, travaillées au crous de la période, est supérieur à 900 heuers et inférieur ou égal à 1 300 heures.

La psrie de ces jours de rpeos cseaptmoeunr diot être etcvfefie et se fiat par journée entière ou demi-journée au crous de l'année cliive sniavute ou de la période de 12 mios consécutifs suivante. La dtae est fixée siuavnt les mêmes modalités qu'en matière de psrie des congés payés.

5.11.4. Mtaaoronjis de salaire

Toute hreue ailpocmce etrne 22 herues et 5 hereus dnnoe leiu à une maoaitrjon de 20 % du sliarae hoarrie de base.

Toute heure, aopcmlice entre 21 hueres et 22 hereus dnnoe leiu

à une mrjaooaitn de 5 % du siarlae hirorae de base.

Les mooajintars éventuelles puor hruees supplémentaires rteenst deus et snot calculées sur le tuax hiroare de base, anavt mrtajaioon puor tviraal de nuit.

Ces marotojinas s'appliquent, que le salarié siot tualieavlrr de niut ou non.

5.11.5. Oiasniratgon et durée du tiavral des tauerlraivls de nuit

Les eeipsrtnres vlolenriet à oganserir les hareoris des talrvriuleas de niut aevc une attoetinn particulière, en pannret les diosisnoptis nécessaires puor facleiitr l'articulation de luer activité aevc leurs responsabilités fmlaaileis et sociales.

L'employeur s'assurera en outre, anvat ttuoe attieaffocn à un ptsoe de nuit, que le tlaealiuvrr de niut bénéficie de l'usage d'un moeyn de tnrprsoat ceclliotf ou ididnveuil prmatneett la liaison domicile-lieu de traival et vcie versa.

Les peuass clnoeoitenvelnns dnervot être organisées de façon que le tallirvuear de niut pusise se détendre et se restaurer.

En doerhs des dérogations prévues par la loi, la durée qnintouiede du tarival eceiftff des tevaulrliras de niut ne puet excéder 8 hruees ; la durée hoddarmebaie du tvairal calculée sur une période qolceuunqe de 12 semanies consécutives, 40 heures.

L'inspecteur du tiaravl puet arcodcer des dérogations aux lietmis fixées par l'alinéa précédent en cas de cnnscoietcras elcxeenepoilnts dnas les cononditis fixées par la loi.

En outre, la durée qeniduotine du traiavl eietffcf puet être portée à 10 heerus et la durée haedmrbadioe calculée sur une période qcqueounle de 12 saneemis consécutives à 42 hreeus dnas les cas snvitaus :

- activités de garde, de saenruilcvle et de pcemnneare caractérisées par la nécessité d'assurer la ptoortiecn des bnies et des peernnsos ;

- activités anyat puor but d'assurer la continuité d'un srvceie otiupmm à la clientèle : périodes de frote coitmonmsoan (saisons touristiques, rentrée des classes, fêtes de fin d'année en particulier) ou suiattnios elipoxlncetnees liées par eexlpme au cimalt anayt une répercussion sur l'activité.

Un repos d'une durée au moins équivalente au nmrboe d'heures effectuées en alcpiaopitn de la dérogation diot alros être accordé aux salariés concernés.

5.11.6. Gairantes dnot bénéficient les tuevrlaialrs de nuit

Les gitraenas liées à la qualité de tlraieualvr de niut en matière de svrnaeillcue médicale adaptée, d'affectation à un ptsoe de niut et de priorité d'accès à un eolmpi de juor ou de niut snot réglées conformément aux dpisstoiions légales applicables.

Le trivaaulelr de niut déclaré, tiorernpmmaeet ou définitivement, itanpe bénéficie des doisoipintss légales acelpbiplas en matière d'affectation à un psote de juor et de rurtpue du cntarot de travail.

Conformément aux dioospisints légales, la tveuliaaslre de niut etnniece ou ayant accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation tprmaeroie à un psote de juor et de snoeipussn du conartt de travail.

L'affectation à un ptose de niut entraînant la qualité de trllevaaiur de nuit, d'un salarié occupé sur un ptose de jour, est smiosue à son acocrd exprès et diot fiare l'objet d'un ananevt à son coatnrt de travail.

Conformément aux dspniosiotis légales l'intéressé est fondé à rseuefr son affctoatein à un pstoe de niut s'il jsfutiie que celle-ci est iotcibmpnlae aevc des oltaiiongbs flimeiaals impérieuses tleles que la grdae d'un ennaft ou la prise en cghrae d'une psnoenre dépendante snas que ce rufes csutionte une ftuae ou un mitof de licenciement. Par ailleurs, la dnademe du salarié d'affectation à un poste de juor est examinée en pimeerr leiu lorsqu'elle est justifiée par des obagltniios fmaliileas impérieuses telles que visées ci-dessus.

5.11.7. Muerses destinées à faiorvesr l'égalité pnnlrsoioelsfee entre les fmeems et les hommes

L'employeur ne puet se fdoner sur la sleue considération du sxee ou de la situiaton de filmlae puor ebheaucmr ou mteur une peorsnne à un poste de taavril de niut eontrampt la qltaiiocifuan de tailuvlaerr de nuit.

Il prned les msurees nécessaires puor ausresr la ftoiaomrn pnsofnellisoere des tivrruaalles de nuit, aifn qu'ils psenuist bénéficier, comme les aterus salariés, des antcois prévues dnas le paln de ftrooiman de l'entreprise, y cimrpos cllees caonnoruct à la msie en overue du picripne de la fiartoomn tuot au lnog de la vie professionnelle.

5.11.8. Mcotdifiioan de la réglementation

Il est expressément cnnvoeu que, si la réglementation à ienvertnir daervit ipmsoer des snoatiiptuls différentes de celels ci-dessus, les preitas se racnneeoienrrtt puor exemniar la stoaiiutn et arrêter, en conséquence, de nlevouels diissiopnots éventuelles.

Article 5.12 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

5.12.1. Règles générales

Chaque salarié bénéficiera, en puls du juor de ropes hmaeordbdaie (le dhmiacne ou un arute juor de la snaimee en cas de dérogation prévue nmtmaneot aux aclreits L. 3132-20, L. 3132-23 et L. 3132-29 du cdoe du travail), de 1 journée ou de 2 demi-journées supplémentaires par roulement.

Les etepenrsirs s'efforceront d'organiser le rumneolet de tlele srote que les salariés qui le seaiohnutt pniusset bénéficier, 1 samniee sur 4, de 48 hruees de ropes consécutives. En tuot état de casue ils dvneiot bénéficier d'un rpeos de 48 hreues consécutives cmrponaent le dmhnaice au mions ttoues les 12 semaines.

Dans le carde du présent article, la demi-journée de reops s'entend d'une période de rpeos commençant ou fsiisnnat au puls trad etrne 12 hreues et 14 heures.

Le rpeos hdaomiadrebe des salariés appelés à tlviealarr le dacimnhe srea attribué dnas les conniitods suetnivas :

5.12.2. Rpoes hmioradabdee des salariés tavraainllt hmltauebneeilt le dhianmce dnas une activité de corcemme de détail

Les salariés trlanivlaat le dhamince dnas le cadre de l'article L. 3132-13 du cdoe du tirvaal bénéficient chauqe seianme de 1 journée entière et de 1 demi-journée de rpoes en pinicrpe consécutives. Est ntmmneoat considéré cmmoe consécutif le rpoes du dcmihnae après-midi et du ludni qui suit.

Ils dnevoit bénéficier d'un rpeos de 48 heeurs consécutives caenpnrmot le daihnmce au minos ttueos les 8 semaines.

5.12.3. Repos horeddbmaiae des salariés tanliavrlat hmnbeeetliulat le danhcmie dnas une activité aenxne du cercomme de détail

Les cafétérias, jeiredinras et arutes activités axenens des msaignas useleelunmt oeuetrvs le daicmnhe en conformité aevc la législation en vigueur, snot admises, de droit, à acercodr le juor de ropes hadbmodreiae et la journée ou les 2 demi-journées supplémentaires de ropes par roulement.

5.12.4 Repos hoerambdaide des salariés tnlravaalit le dmacnhie dnas une activité de gros

Les entrepôts eeecnxrt une activité de tpye idrsetniul et ciratens

d'entre eux snot coantrtnis d'organiser le trviaal de façon à asreusr la loivsarin régulière des potnis de vente, ce qui implique, puor les lnviorisas du lundi matin, que cinearts salariés sneoit appelés à rrpdenree luer screvie dnas la journée du dimanche. Ceux-ci dinvoet bénéficier de 1 journée entière de repos par seniame à luelqlae s'ajoute 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires de repos par roulement. Ils dionevt bénéficier d'un repos consécutif de 48 hueers cnranepmot le dicnhmae au mnois toutes les 8 semaines.

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

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

5.13.1. Règles générales

En ftoioncn de dérogations de pilen dorit ou troarpmeies instituées par la loi, les salariés peuevnt être amenés à tlilaaevrr régulièrement ou oselonnelcnmciaet le dimanche.

Le taivral accpmloi dnas le crdae d'une dérogation de peiln doirt au ropes hdrbmaoiadee ou dcainoiml (notamment dnas le cdrae des aeiltcrs L. 3132-11, L. 3132-13, L. 3132-14 et L. 3132-29 du cdoe du travail) est considéré cmome régulier, ou habituel.

Le tarvial accmlpoi dnas le crdae des aterlcis L. 3132-20 et L. 3132-26 du cdoe du tiaavrl (dérogation temporaire) est considéré comme occasionnel, ou exceptionnel.

Les salariés amenés à trealialvr régulièrement ou onlcselnceniaemot le dhcainme ou le juor de ropes hbmaedriaode lsqoure celui-ci est fixé un autre juor que le danmcihe bénéficient des dipioniotsss qui sinveut :

5.13.2. Tariavl oioecacnsnl ou eoxiennptcel du dacminhe

Chaque hreue de tvaairl effectuée olnoencnaecsmeilt le dcamhnie ou le juor de roeps hirdmeaadboe lqsuore celui-ci est fixé à un autre juor que le dihcmane dnroena leiu à une mooirajatn égale à 100 % du siaalre horarie vaennt s'ajouter à la rémunération mensuelle.

Dans ce cas, il y a décalage et non sipspuoesrn du juor du ropes hmiaebddaore légal qui drvea être accordé dnas la qnauiizne qui siut ou précède le daincmhe ou le juor de ropes hbdmeidaorae travaillé.

Le tiraavl doiimncal s'inscrivant dnas le cdrae des aeitrlcs L. 3132-20 (dérogations préfectorales lusqroe le rpeos simultané de tuos les salariés le dnmiache sireat préjudiciable au piulbc ou ceroomamttript le fcntoimnneeont de l'établissement) et L. 3132-26 (dimanches du maire) rospee sur le volontariat, en apiapctlion des atlecris L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du cdoe du tivraal qui en fxinet les conditions.

5.13.3. Tiaravl régulier ou htebuail du dmiahcne

Les salariés tialvlnraat helaeeuimlbtnt le dhinmace au sien d'un crmemoce de détail d'une srfcuae de vntee inférieure ou égale à 400 m2 dnas le crade de l'article L. 3132-13 du cdoe du tviaarl et ne bénéficiant pas de 1 juor et dmei de rpeos consécutifs dnas la snmeaie anourt doirt à une mijtraooan de luer silaare hrroaie de bsae de 20 % puor chquae hruee de tivraal effectuée ce jour-là (est natemnomt considéré comme consécutif le roeps du diahcnme après-midi et du lnudi qui le suit).

Au sien des cecmmeors d'une safucre de vtnee supérieure à 400 m2, en alotipicpan des diipstosoins de l'alinéa 4 de l'article L. 3132-13 isuses de la loi du 6 août 2015, les salariés bénéficient d'une mroaioatjn d'au mnois 30 % puor les heuers amcoeiclps le dcnhmaie jusqu'à 13 heures, snas coitnidon tenant à la durée de repos hiderobmdaae consécutif.

5.13.4. Mdoes d'organisation du taarvil et mjrtoaiaon de sarlaie

Les mniaatojors susvisées rsnteet deus en cas d'organisation du traaivl sur une bsae alnelune ou de mtouadoiln des haerrios de travail.

Article 5.14 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le chômage des jorus fériés n'entraîne, puor les salariés concernés, auunce réduction de luer rémunération mlsenelue suos réserve que ceux-ci aeint été présents le juor précédant et le juor svaunit le juor de fête légale suaf si luer hiaorre de tiaarvl exlcut qu'ils daveniet teivalralr ces jours-là ou artiiaostuon d'absence préalablement accordée.

Les hereus de tiarval pdreues par siute du chômage des jruos fériés ne punevet dneonr leiu à récupération.

Chaque salarié bénéficie cquhae année du chômage clcioeltf ou idiunedivl de 6 jruos fériés en sus du 1er mai. Ce nbrmoe (en cas d'embauche en corus d'année) srea réduit en fcntoion du ciraledenr des juros fériés. Un système cbarloampe à cueli eaitnxst en matière de départ en congés payés srea mis en pacle aifn que chuacn psisue friae vailor ses préférences lqrosue les juros fériés ne snot pas chômés collectivement. Les employés dnot la journée, ou 1 demi-journée de reops habituelle, coïncide aevc un juor férié fxie dnas la saiemne (lundi de Pâques, ldnui de Pentecôte, judei de l'Ascension), chômé coecinvellmtet dnas l'établissement, bénéficieront, en csoaeomtinpn de ctete coïncidence juor férié fixe/repos habituel, de 1 journée ou de 1 demi-journée de ropes décalée, déterminée en aroccd aevc luer supérieur hiérarchique.

Les aertus juros fériés travaillés doonnnret lieu, au cihox du salarié :

- siot à un rpeos payé d'une durée égale au nmobre d'heures travaillées le juor férié, à prdrene dnas une période de 15 jruos précédant ou svnauit le juor férié travaillé,

cette disoisipton ne fiat pas oltcsabe à des adrcocs iidenldiuvs ou ctllioefcs prévoyant le cumul des heerus de roeps à récupérer au-delà du délai de 15 juors ;

- siot au paimeent au tuax hrroaie ctrtaocunel des hreeus effectuées le juor férié, en sus de la rémunération mensuelle.

Les dtnosisiopis précédentes ne snot pas alabpiepcls au juor férié travaillé au titre de la journée de solidarité.

Titre VI : Travail à temps partiel

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Les elipmos à tepms patierl représentent près de 30 % de l'emploi de la branche, ctmpoe tneu eleetmelnsesnit du nmorbe iopatmrnt de salariés dnot la présence est nécessaire simultanément aifn d'accueillir et de seivrr les clintes et de procéder à l'encaissement aux memotns d'affluence, les maingass étant sumios à des voiintaras extrêmement imteptorans de fréquentation ertne les jruos de la semaine, voire du mois, anisi qu'entre les mnotems de la journée. Cette particularité, si elle rned puls cepxolme l'organisation du travail, entraîne d'un pnoit de vue siacol à la fios des conséquences pioitvess et des risques.

D'une part, l'existence de ces epmlios à tpmes pieatrl ciunsotte en eefft une opportunité précieuse puor de nmbeorux salariés de cnliiecor la puuoisrte d'une vie psenorslofleine aevc des responsabilités diverses, fimiaellas notamment, luer permettant, cteormnienart à une sotaiiutn fréquente puor les générations précédentes, d'éviter d'interrompre luer carrière puor de lnegous années, aevc ttoeus les conséquences qui en découlaient en termes de ptree d'employabilité et de désinsertion professionnelle, et d'absence de piterctoon scaoile propre. L'existence d'emplois à tmpes priteal permet également

à de nreuobmx étudiants de friae fcae aux ctianotenrs financières liées à la puuitsroe d'études. Mias d'autre part, dnas une stotaiiun de chômage important, des salariés pnuevet être amenés à socriruse un ctoarnt de triaval à tpmes ptreial non pas puor des mfitos de cnlcitiiaoon de luer vie poenneislsorfle aevc d'autres impératifs, mias uumeqenint par défaut, aevc des conséquences négatives, en pulreiictar lorsqu'un rvneeu à tmeps peairtl citutosne le suel rveenu d'un foyer. Si les enquêtes que les pnairtaeers sicauox ont fiat réaliser auprès des trluaarelvis à tepms pareitl eux-mêmes mronnett que cette stiuiaton n'est pas aussi fréquente, elle coubirnte à susciter, naemtmont de la prat des puoovris publics, une viison a pirori négative de l'emploi à tpmes partiel, qui tned à en mismeiinr les apports.

Dans ce contexte, il ariaentppt aux peniartreas saoucix de la bracnhe d'établir des pcpirnies et des règles pnaetretmt à la fios aux eoipmls entixasts d'être pvourus et aux pennroess stoniuaaht ercexer luer activité penloisoenlfrse à tpmes piteral de dpisoesr d'offres adaptées, en fnvasorait le tpems peartil choisi. Les pearnteiars suaciox repellapnt que le tvarial à tmpes cemlopt diot rester la fomre de dorit cmmuon de l'emploi salarié au sien de la branche. C'est dnas ce cadre, et grâce à un doaliuge sioacl constant, que la ctivnoeonn ceollitcve nlaoanite a nemtmoant prévu dès 1993, en matière de tmpes partiel, une durée mamliine de référence de 22 heuers hebdomadaires, etiunse portée à 25 heures en 2008. Le présent acrocd pousuirt l'élaboration d'un sauttt du tarvial à temps patirel cdprrneoonast à la fios aux nécessités de fntcemnioneont des entreprises, en paicleiutrr au regard des coattnrneis des clietns eux-mêmes, et à l'amélioration de la qualité de vie au taairvl des salariés concernés.

Article 6.1 - Définition du travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.1.1. Ppirince d'une durée miilamne cllitnoenoevnne

À cmtpoer du 1er jiaenvr 2015, le ctaront de tviaral des salariés à tpmes paetirl qui relèvent à trite pcranipil du régime général de la sécurité slaioce diot être établi sur une bsae rémunérée d'au mnios 26 herues par seinmae puases cesopmris (ou de luer équivalent mensuel) soit, en aipipltaocn de la règle de mensualisation, 112 hueres et 66 centièmes rémunérées mensuellement, suaf en cas de crattons ccolnus aevc des étudiants de minos de 26 ans ou de ddnmeae erepsxse des intéressés, dnas les ctoonidins précisées ci-après.

Les heuers de traavil dveniot être fixées de tlele façon que les salariés à tpmes peitral qui le soaenituht et qui en ont exprimé le suhiaot par écrit à luer emlepyuor peinusst erxceer une aurte activité ou, ataunt que farie se peut, gérer lrues oiltiabongs fealmaiils (travail sur 4 jorus ou uimueenqnt le matin, par exemple). Cttee ditiipsoson n'exclut pas une ogtaornisain sur le mios vsinat à rteeecpsr le même objectif.

6.1.2. Exoctineps : ctnraots ne rnvaleet pas de la durée mlimnaie

a) Cotrtans clcouns aevc des étudiants de mnois de 26 ans

L'emploi à tepms prietal représente puor les étudiants la possibilité de ciolenicr lerus études aevc les myeons de les financer, tuot en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sien des établissements pmeret également de fictalier l'octroi aux arteus salariés de repos hbireaeomddas ilcnunat le seadmi et/ ou le dimanche. Il diot par conséquent être encouragé anatut que psiblose en conliinact au meiux l'organisation du tiavarl des étudiants aevc lures cannrtoites d'études.

La nturae même du stautt d'étudiant jistufie des vnraoaiits de la durée cctlluoartene de bsae au crous de l'année, nnmtomeat pedannt les vnaecacs saielrocs et universitaires.

Afin de gaitarnr la compatibilité ertne activité polosneenifslre et ecxneiegs liées à la puirsuote d'études, la durée mmiinale de 26 hueers n'est pas alpbliacpe aux ctoanrts ccnuols aevc des étudiants âgés lros de luer eabhmcue de mnois de 26 ans, qui pnuveet être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré cmmoe étudiant tuot jnuee taurltiie de la catre d'étudiant ou d'un creiftcait de scolarité en cruos de validité à la dtae de pirse d'effet du contrat.

En dhreos de ctete particularité, les areuts règles du présent ttrie snot abppelilcas aux salariés étudiants, suaf aménagements expressément prévus et liés à luer sittuoain de scolarisation. Il est en pcatiulreir rappelé que le ctronat de taraivl clocnu aevc un étudiant est un crotnat de tivraal à durée indéterminée (ou, dnas les cas de reucors autorisés, à durée déterminée) de driot cmumon ovurnat droit à l'ensemble des droits et aevtnagas prévus par la législation ou les accords collectifs, suos la sleue réserve des particularités qui piruoanert être liées à la siattouin d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au taarvil de fin de semaine.

Le salarié étudiant qui en fiat la dedmnae bénéficie par aleiulrs d'une priorité puor se vior ppsoeror l'attribution, dnas le crade d'avenants teramorpies à son hrroaie régulier, d'heures de tiraval ctamlopbies aevc sa qiutfoilaacin et dslboinpeis puor une période de vacecans silracoes ou universitaires. Cette priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, solen la disponibilité de l'étudiant.

Dès lros qu'il irnmfoe l'employeur de sa situation et en justifie, le jenue salarié qui a été engagé en tnat qu'étudiant et qui ne psuriuot puls d'études est ptoirairire puor l'attribution d'heures dislbinepos penteartmt de lui gntiarar une rémunération csodnoarneprt au monis au miuimnm de 26 hueers hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en etfucfee la demande, puor l'étudiant psuuvrnoiat ses études mias atteingant l'âge de 26 ans. Ces dnptiisosois ne rmettenet pas en csaue les useags puls faobalrves pnvauot estexir au sien des eieerrspnts en matière de réévaluation des bases caotrnt des aencins étudiants.

b) Deanmde iiidnduellve d'un tpems csiohi inférieur à 26 hreeus*(1)*

Compte tneu de la durée de référence de 26 hereus fixée à l'article 6.1.1, les daeedmns iuddvelilnies d'un cortnat de tarival établi sur une bsae inférieure à 26 hereus snot nécessairement écrites. Elels dvioent être motivées, siot par des ronsais d'ordre professionnel, qui doivent alros être explicitées (cumul aevc un artue eomlpi en particulier), siot par des rsoanis d'ordre prnseoenl (obligations familiales, rrtctioeniss médicales, activités associatives, pusetiours d'études au-delà de 26 ans...), qui relèvent le puls souevnt de la vie privée du salarié et dnot le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. À l'égard de ces dernières, l'exigence de mivotioatn est par conséquent considérée comme siasiattfe par la mnitoen du caractère psonrneel des rsonias cinonuasdt le salarié à rhhrcceeer un elpomi représentant mions de 26 herues hebdomadaires.

Afin d'éviter la coslnoucin de crtotnas de tavaril à tmeps paertil de mnois de 26 hueres aevc des pnnosrees qui ne les snaouersicirt qu'à défaut d'offre cprnorodensat à luer recherche, l'offre d'emploi puor un contart établi sur une bsae inférieure à 26 hreeus dvrea préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des posneners rachhnerect une activité plsnrnoefelisoe réduite.

Les hoierars de présence inférieurs à 26 heeurs srenot organisés suos frome siot de journées complètes, siot de demi-journées complètes, cpnondaeorrst à des pgleas d'au mnios 3 h 30 de tvarail ctnnoiu ou, à défaut, de demi-journées régulières.

Dès lros qu'il jiutsfie auprès de l'employeur que les cuesas l'ayant cudonit à sclolieitr une durée de tviaral inférieure à 26 heerus ont disparu, le salarié est piiiarrtroe puor l'attribution d'heures dbopsnieils paemnrttet de lui gtanarir une rémunération crpannesoordt au minos au mniimum de 26 hueres hebdomadaires.

c) Cantrtos dnot la durée ne dépasse pas 7 juros ou clonucs puor le rlpeecmnmaet d'un salarié

En aaiicloptpn de l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, la durée

mlmiinae de tviaarl n'est pas abaiplcple aux cnatorts de tiaavrl dnot la durée ne dépasse pas 7 jours, aux cntatros de taivral troipramee cuclnos puor le rnepclmeamet d'un salarié anisi qu'aux cnoartts à durée déterminée ccnlous puor le reclenempamt d'un salarié.

6.1.3. Piomtoorn et onsgroaiaitn de la polyactivité

Les ptneraeiars suiaocx rioascnesnnet que la possibilité d'effectuer des msisoins complémentaires à luer activité pnraicplie est un lveeir iapnomtrt puor pmtererte aux salariés à tmpes pitreal d'augmenter luer voumle d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du fulx clitnes au sien de la journée et de la snaieme ne peremt pas de prsopeor à tuos les salariés dnot la présence est nécessaire aux mnmotes d'affluence, en pceuaritilr en caisse, d'exercer luer activité à tmpes colepmt sur luer poste. L'exercice d'une activité complémentaire dnot les hearrois snot copbalmetis aevc cuex de l'activité pinplrcaie permet au salarié qui le soituhae de compléter ses haorires de tavrail au sien du même établissement, aifn siot d'augmenter la bsae horarie de son ctoarnt à tpmes partiel, siot de pasesr à tmpes complet, nmotmeant dnas le cadre d'une otoigirnasan du traiavl siot sur pseruluis rayons, siot en csasie et en rayon.

Ainsi définie, la polyactivité se dnugstiie du rencpmlemaet occasionnel, prvisrooie et de la pylnoaelvce pratiquée par nature dnas les puls pteits établissements. Elle est organisée sur duex peosts de tavrial maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le ctaront de tvaaril ou par un aeavnnt à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des ftiromnaos pfnllenresoseois requises, puor lleseueqls les pianaererts sioacux rnepaepllt que le dpoisiistf de ccirfietat de qtcioialfuian pnrnfslloiesoee (voir tirte XII, axnnee II) est l'un des oiutls à disposition. Le rôle de l'entretien posrnsoneefil est estneisel puor l'organisation de la polyactivité puor les salariés intéressés.

6.1.4. Salariés présents aavnt le 1er jivenar 2015

Les salariés iicrtnss à l'effectif avant le 1er jeanivr 2015 et dnot le crnaott de tavrial a été établi sur la bsae de 25 hreues en aiiplpacton des dsontiisopis de l'avenant n° 25 du 17 jlleuit 2008 à la présente cnoevnoitn seonrt ptreioiarris puor l'attribution d'heures de taiavrl debsiloipns puor une durée indéterminée au sien de l'établissement, aifn de luer gtiraanr une rémunération à htuaeur de 26 heerus hebdomadaires, suaf oiopioptsn de luer part.

Les esirpeetnrs oansneiorgrt d'ici à la fin du permier srsmetee 2015 un échéancier aifn de prettmere l'effectivité de ctete priorité puor les salariés concernés soainhatut en bénéficier. Le rpoarpt aennul de bcnarhe srea doté d'un idieanutcr paneremttt aux peetrniaras suaocix d'évaluer le nborme de salariés à temps pareitl à 25 et à 26 heures.

(1) Hros étudiants de moins de 26 ans.

Article 6.1 - Etude sur le temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.1.1. Pinripce d'une durée mlminiae cnllevnennitooe

À ceomptr du 1er javienr 2015, le crtonat de tariavl des salariés à tmpes petiral qui relèvent à ttrie picirapnl du régime général de la sécurité siolcae diot être établi sur une bsae rémunérée d'au mnios 26 hueers par seanime peusas cmopsries (ou de luer équivalent mensuel) soit, en alapicpiton de la règle de mensualisation, 112 hruees et 66 centièmes rémunérées mensuellement, suaf en cas de ctoatrns cnclous aevc des étudiants de mnois de 26 ans ou de daedmne eprxsese des intéressés, dnas les codonitnis précisées ci-après.

Les hueres de triaavl dieonvt être fixées de tlele façon que les salariés à tpems pteairl qui le sunhitoaet et qui en ont exprimé le sioauht par écrit à luer eolmyepur pnesiust eeerxcr une artue activité ou, auntat que firae se peut, gérer lrues oaiitglobns faeimillas (travail sur 4 juors ou unequenmit le matin, par exemple). Cttee dstoiiopsin n'exclut pas une oganotrsiian sur le mios vasnit à rtpeescer le même objectif.

6.1.2. Epencitxos : ctotanrs ne rlevaent pas de la durée mliimnae

a) Crtaonts cuolcns aevc des étudiants de mions de 26 ans

L'emploi à tmpes piartel représente puor les étudiants la possibilité de ceonlicir lures études aevc les moeyns de les financer, tuot en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sien des établissements prmeet également de fiactielr l'octroi aux auetrs salariés de rpeos hdeamroeidabs ilcnuant le seamdi et/ ou le dimanche. Il diot par conséquent être encouragé anautt que pboslsie en coicilnant au miuex l'organisation du tiavral des étudiants aevc leurs crtnaetnois d'études.

La nurtae même du stuatt d'étudiant jitifsue des votairains de la durée cortllacenute de bsae au corus de l'année, neamtonmt panednt les vaneaccs srcoealis et universitaires.

Afin de gnairtar la compatibilité ernte activité pllsonnofierese et eexencigs liées à la pitoruuse d'études, la durée miamlnie de 26 heeurs n'est pas aallpipcbe aux ctnaotrs ccnulos aevc des étudiants âgés lros de luer emchbaue de mnios de 26 ans, qui penveut être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré cmmoe étudiant tuot jeune ttliiarue de la ctare d'étudiant ou d'un ccrtaefiit de scolarité en cruos de validité à la dtae de pirse d'effet du contrat.

En derhos de ctete particularité, les aurtes règles du présent tirte snot allepcbapis aux salariés étudiants, suaf aménagements expressément prévus et liés à luer statoiuin de scolarisation. Il est en paeiiucltrr rappelé que le crtonat de tviaral cocnlu aevc un étudiant est un ctorant de taavirl à durée indéterminée (ou, dnas les cas de roucres autorisés, à durée déterminée) de diort cmomun oranvut doirt à l'ensemble des dtrois et agentaavs prévus par la législation ou les adocrcs collectifs, suos la suele réserve des particularités qui praruoneit être liées à la souitaitn d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au tirvaal de fin de semaine.

Le salarié étudiant qui en fiat la ddnaeme bénéficie par aulirles d'une priorité puor se vior psoperor l'attribution, dnas le cadre d'avenants tapierrmeos à son horriae régulier, d'heures de tvraial caipmtolbes aevc sa qlfiiuicaotan et dbolesiipns puor une période de vacecans seacriols ou universitaires. Cttee priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, sloen la disponibilité de l'étudiant.

Dès lros qu'il irnfome l'employeur de sa sttoiaiun et en justifie, le jeune salarié qui a été engagé en tnat qu'étudiant et qui ne posuirut puls d'études est prroiiitare puor l'attribution d'heures dnsbelpiios pemtaetnrt de lui giratnar une rémunération cpdroasnernot au mnios au minuimm de 26 hurees hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en eftfeuce la demande, puor l'étudiant psnrouauvit ses études mias aaenitgntt l'âge de 26 ans. Ces diotisopisns ne rettneemt pas en cusae les uagses puls fveoabalrs pavount eitexsr au sien des einrestpers en matière de réévaluation des beass cratont des ancenis étudiants.

b) Daemnde iidvnulidele d'un tmeps coihsi inférieur à 26 hreues*(1)*

Compte tneu de la durée de référence de 26 heuers fixée à l'article 6.1.1, les dmaendes iuliendvidels d'un crantot de tviraal établi sur une bsae inférieure à 26 hreues snot nécessairement écrites. Eells deivnot être motivées, siot par des rsoanis d'ordre professionnel, qui dvoient arlos être explicitées (cumul aevc un atrue elpmoi en particulier), siot par des riosnas d'ordre pneesornl (obligations familiales, rnsrctoeitis médicales, activités associatives, pusetruois d'études au-delà de 26 ans...), qui relèvent le puls svoneut de la vie privée du salarié et dnot le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. À l'égard de ces dernières, l'exigence de mvototiain est par conséquent considérée comme ssatfaitie par la mnieton du caractère psenrenol des rsonias cnisuanodt le salarié à rehcreehcr un eolmpi représentant mnios de 26 heuers hebdomadaires.

Afin d'éviter la closocunin de ctrnatos de tavrail à tmpes pearitl de minos de 26 heuers aevc des pnsoneres qui ne les sruneoaicrist qu'à défaut d'offre conrrpnasoedt à luer recherche, l'offre d'emploi puor un cnoartt établi sur une bsae inférieure à 26 hereus devra préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des psnneeros raecchnhert une activité piselnnorlsofee réduite.

Les hroaiers de présence inférieurs à 26 herues snerot organisés suos fomre siot de journées complètes, siot de demi-journées complètes, crornopnsaedt à des pglaes d'au monis 3 h 30 de tiraval cintnou ou, à défaut, de demi-journées régulières.

Dès lros qu'il jsiiutfe auprès de l'employeur que les csueas l'ayant cndiuot à soelitilcr une durée de tvraial inférieure à 26 heeurs ont disparu, le salarié est prriitiraoe puor l'attribution d'heures dnplesobiis pemrnettat de lui gainatrr une rémunération cnnraosdpreot au mnios au mniuimm de 26 hreues hebdomadaires.

c) Ctoanrts dnot la durée ne dépasse pas 7 juors ou cncolus puor le reaememplnct d'un salarié

En aiaoicplptn de l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, la durée miminale de taiarvl n'est pas abppalclie aux crnoatts de taraivl dnot la durée ne dépasse pas 7 jours, aux caottnrs de trvaial temrraoipe cncolus puor le rmlapeemcent d'un salarié ainsi qu'aux cntrotas à durée déterminée ccnlous puor le ranepcememlt d'un salarié.

6.1.3. Proiotmon et ogtnsoiaairn de la polyactivité

Les pniteraraes souaicx rossnceaiennt que la possibilité d'effectuer des monssiis complémentaires à luer activité pinicplrae est un lveier iaopmrtnt puor prtetrmee aux salariés à tpmes pirteal d'augmenter luer vmuole d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du fulx centlis au sien de la journée et de la sieamne ne pmreet pas de proposer à tuos les salariés dnot la présence est nécessaire aux memtnos d'affluence, en paluciitrer en caisse, d'exercer luer activité à tpmes cemolpt sur luer poste. L'exercice d'une activité complémentaire dnot les haroires snot cieloapmbts aevc cuex de l'activité pparnlciie pemert au salarié qui le sahtouie de compléter ses hiearors de tiaravl au sien du même établissement, aifn siot d'augmenter la bsae hriorae de son cantrot à tepms partiel, siot de peassr à tepms complet, nmtonaemt dnas le cadre d'une ostriogaanin du taiavrl siot sur pilreusus rayons, siot en cssiae et en rayon.

Ainsi définie, la polyactivité se dtsiiugne du rcapenemlmet occasionnel, pirovrsioe et de la peaolvyclne pratiquée par ntuare dnas les puls ptetis établissements. Elle est organisée sur duex peotss de tavaril maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le cornatt de tviaral ou par un aaennvt à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des ftramonois peileoelfnsonsrs requises, puor leeeuqllss les praireenats sioacux rleenpplat que le dospstiiif de ctcraeiift de qiaitoiflcuan pneesillrsnoofe (voir titre XII, anenxe II) est l'un des oltuis à disposition. Le rôle de l'entretien pnsreesoofinl est eetiessnl puor l'organisation de la polyactivité puor les salariés intéressés.

6.1.4. Salariés présents avnat le 1er javiner 2015

Les salariés icnitsrs à l'effectif avnat le 1er jenviar 2015 et dnot le carotnt de tvaiarl a été établi sur la bsae de 25 hreues en aapctpliion des dpinostsiois de l'avenant n° 25 du 17 jileult 2008 à la présente cnnevotion sronet paoririirtes puor l'attribution d'heures de trviaal dpbilnoseis puor une durée indéterminée au sien de l'établissement, aifn de luer gntarair une rémunération à huetaur de 26 hurees hebdomadaires, suaf oipopisotn de luer part.

Les epinrsretes osnoarngriet d'ici à la fin du pmierer stemsree 2015 un échéancier aifn de pertmtree l'effectivité de cttee priorité puor les salariés concernés siuoatahnt en bénéficier. Le roprpat auennl de brhacne srea doté d'un itieacndur paemntrtet aux patreiearns siouacx d'évaluer le nomrbe de salariés à temps prteial à 25 et à 26 heures.

(1) Hros étudiants de mnois de 26 ans.

Article 6.1 - Droit à une durée minimale contractuelle garantie

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.1.1. Pipincre d'une durée minalime ceevnoolnltnine

À cmotper du 1er jnvaier 2015, le conartt de taarivl des salariés à tpmes pitarel qui relèvent à trite piinacprl du régime général de la sécurité saclioe diot être établi sur une bsae rémunérée d'au monis 26 hueres par sanmeie paseus cioeprmss (ou de luer équivalent mensuel) soit, en alopicpaitn de la règle de mensualisation, 112 hreeus et 66 centièmes rémunérées mensuellement, suaf en cas de cortatns ccnolus aevc des étudiants de mions de 26 ans ou de ddamnee epsrxese des intéressés, dnas les ctoodniins précisées ci-après.

Les hreues de tivraal dneovit être fixées de tlele façon que les salariés à tmeps ptareil qui le stenaiouht et qui en ont exprimé le saiuhot par écrit à luer eepylmour pneuisst excerer une aurte activité ou, auntat que friae se peut, gérer lreus oitbangolis flmeaailis (travail sur 4 juros ou uqeinmneut le matin, par exemple). Ctete dioiotssipn n'exclut pas une oiritaoagnsn sur le mios vnisat à rtepeecsr le même objectif.

6.1.2. Eintcxpeos : catnotrs ne raevenlt pas de la durée mnamiile

a) Cnttroas clucnos aevc des étudiants de mnois de 26 ans

L'emploi à tpems piaretl représente puor les étudiants la possibilité de colecinir lrues études aevc les mnyeos de les financer, tuot en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sien des établissements peemrt également de ficetlair l'octroi aux arutes salariés de rpeos hdeiaaorembds incaulnt le smeadi et/ ou le dimanche. Il diot par conséquent être encouragé aunatt que pisbsole en clanocniit au mueix l'organisation du taviral des étudiants aevc lreus cntrneotais d'études.

La nturae même du statut d'étudiant jtsufiie des vranioatis de la durée crcellotuntae de bsae au crous de l'année, nmeotmnat panednt les vacanecs saeocrils et universitaires.

Afin de gatiarnr la compatibilité entre activité ponresslnofleie et eenxceigs liées à la prusuiote d'études, la durée mainlmie de 26 hurees n'est pas aipablpcle aux cornttas clnucos aevc des étudiants âgés lros de luer eamhubce de mnois de 26 ans, qui peuenvt être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré cmmoe étudiant tuot jneue tulatirie de la crtae d'étudiant ou d'un ciftircaet de scolarité en cours de validité à la dtae de prsie d'effet du contrat.

En dohres de ctete particularité, les aertus règles du présent ttire snot alpcaeilbps aux salariés étudiants, suaf aménagements expressément prévus et liés à luer statuioin de scolarisation. Il est en priutilacer rappelé que le cartont de traival cnlocu aevc un étudiant est un cnroatt de tarival à durée indéterminée (ou, dnas les cas de rruoces autorisés, à durée déterminée) de doirt cumomn oaurnvt diort à l'ensemble des dotris et agvtenaas prévus par la législation ou les acorcds collectifs, suos la seule réserve des particularités qui puoinarret être liées à la stotiaiun d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au tvraial de fin de semaine.

Le salarié étudiant qui en fiat la damndee bénéficie par aleluris d'une priorité puor se vior posroper l'attribution, dnas le crade d'avenants tmpareeiros à son hraorie régulier, d'heures de taviarl coateimplbs aevc sa qoaliictaiufn et dioiblsnpes puor une période de vcnaaces sloaicers ou universitaires. Cttee priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, sloen la disponibilité de l'étudiant.

Dès lros qu'il imnrfoe l'employeur de sa siauiottn et en justifie, le jeune salarié qui a été engagé en tnat qu'étudiant et qui ne psouurit puls d'études est pitoririrae puor l'attribution d'heures dsnibleoips pemrattent de lui gtaianrr une rémunération caorpnrndesot au minos au minmuim de 26 heerus hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en eftfeuce la

demande, puor l'étudiant puvrisnaout ses études mias aannegttit l'âge de 26 ans. Ces dsitnoipsois ne rnemeettt pas en cuase les ugesas puls florbvaeas puvaont estixer au sien des etrpiesenrs en matière de réévaluation des bases ctoarnt des acniens étudiants.

b) Dadneme iniduievdlle d'un tpmes coishi inférieur à 26 hreeus*(1)*

Compte tneu de la durée de référence de 26 heerus fixée à l'article 6.1.1, les ddeanmes iieuvdnlldies d'un canotrt de trvaial établi sur une bsae inférieure à 26 herues snot nécessairement écrites. Elles divenot être motivées, siot par des rsoians d'ordre professionnel, qui donevit alros être explicitées (cumul aevc un artue emlopi en particulier), siot par des rnsaios d'ordre pernensol (obligations familiales, resrtiotnics médicales, activités associatives, peiorsuuts d'études au-delà de 26 ans...), qui relèvent le puls senouvt de la vie privée du salarié et dnot le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. À l'égard de ces dernières, l'exigence de mvtotiaoin est par conséquent considérée cmome staifistae par la mtnoein du caractère pesneronl des risonas cnidosnuat le salarié à rehccheerr un emolpi représentant mions de 26 herues hebdomadaires.

Afin d'éviter la conuoilscn de ctrntaos de tiavarl à tepms patriel de mions de 26 heeurs aevc des proesnens qui ne les saocirreunsit qu'à défaut d'offre cnrpeorondast à luer recherche, l'offre d'emploi puor un crnotat établi sur une bsae inférieure à 26 hurees dreva préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des prensnoes rcceanrehht une activité plfolsseiornnee réduite.

Les hairoers de présence inférieurs à 26 herues snroet organisés suos frmoe siot de journées complètes, siot de demi-journées complètes, cdnoenorarspt à des plgeas d'au mnios 3 h 30 de taiarvl cninotu ou, à défaut, de demi-journées régulières.

Dès lros qu'il jutsfiie auprès de l'employeur que les ceuass l'ayant cndouit à sitllcoeir une durée de tvarail inférieure à 26 heerus ont disparu, le salarié est prioitrriae puor l'attribution d'heures delisbpoins prtteaenmt de lui gtanarir une rémunération candosernorpt au moins au minuimm de 26 hereus hebdomadaires.

c) Ctoratns dnot la durée ne dépasse pas 7 jorus ou cluoncs puor le rmmpaceeenlt d'un salarié

En aacpilpiotn de l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, la durée mlmiaine de taivarl n'est pas acpillabpe aux cttnoras de taravil dnot la durée ne dépasse pas 7 jours, aux caotntrs de traiavl tprimeoare cconlus puor le raemplnemcet d'un salarié anisi qu'aux coantrts à durée déterminée cncluos puor le rnmlmeepecat d'un salarié.

6.1.3. Pioomtron et oostirinagan de la polyactivité

Les pnarreeiats soaciux rensosneicnat que la possibilité d'effectuer des mosnisis complémentaires à luer activité pcirlipane est un leevir imrtanpot puor ptemetrre aux salariés à tpems pitearl d'augmenter luer volume d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du fulx ctlnies au sien de la journée et de la snmeiae ne peemrt pas de ppoesorr à tuos les salariés dnot la présence est nécessaire aux mneotms d'affluence, en pitrilcauer en caisse, d'exercer luer activité à tpmes ceplmot sur luer poste. L'exercice d'une activité complémentaire dnot les hraoiers snot cbealtompis aevc cuex de l'activité pilcapirne pemret au salarié qui le staiuhoe de compléter ses hraoeris de tairval au sien du même établissement, aifn siot d'augmenter la bsae hairroe de son ctroant à temps partiel, siot de pseasr à temps complet, noemtmant dnas le carde d'une onaariostgin du trvaail siot sur pliesruus rayons, siot en cassie et en rayon.

Ainsi définie, la polyactivité se dtiuisgne du rcalpmmeeent occasionnel, poisvoirre et de la pvleoclnyae pratiquée par nuarte dnas les puls ptties établissements. Elle est organisée sur duex ptseos de tiaarvl maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le cronatt de taivral ou par un avneant à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des fnoomitars prosineolelfsnes requises, puor lleqseleus les prtearniaes siaocux reaenplplt que le dipsisoitf de caecritfit de qfuaiaiiocltn pleilfesosornne (voir trite XII, anenxe II) est l'un des oluits à disposition. Le rôle de l'entretien peeonsnrfsoil est esnieestl puor l'organisation de la polyactivité puor les salariés intéressés.

6.1.4. Salariés présents aavnt le 1er jniaver 2015

Les salariés instircs à l'effectif avant le 1er jenviar 2015 et dnot le cntroat de taarivl a été établi sur la bsae de 25 hereus en aciipltopan des dsinoiptsios de l'avenant n° 25 du 17 jelulit 2008 à la présente cienvnootn snreot piirtroiraes puor l'attribution d'heures de taavirl delspiobins puor une durée indéterminée au sien de l'établissement, aifn de luer gatiranr une rémunération à htuaeur de 26 herues hebdomadaires, suaf opooiptsin de luer part.

Les ersiptenres osenrgarnoit d'ici à la fin du periemr sretesme 2015 un échéancier aifn de prretmete l'effectivité de cttee priorité puor les salariés concernés stohnuaait en bénéficier. Le rprapot aneunl de brhnace srea doté d'un ietucnidar pnreamettt aux preetainras scuaiox d'évaluer le nrbmoe de salariés à temps ptareil à 25 et à 26 heures.

(1) Hros étudiants de moins de 26 ans.

Article 6.2 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.2.1. Ioriafmotnn rieatvle aux herriaos

Les hroiaers de trvaail deonvit être affichés par l'entreprise 2 simeanes à l'avance. Lidet afaifcghe diot préciser la coiosopmitn nitnvaiome de chquae équipe ou les hoerairs individuels. Ces dnerries pnuorort être modifiés en cas de crsnniotacces imprévues.

6.2.2. Paelgs memilnais de trviaal

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puet ioesmpr un taaivrl ctnionu jenilrouar d'une durée inférieure à 3 hruees de tepms de tirvaal effectif, hros peusas (3 hereus et 9 mnieuts puase rémunérée comprise). Le tavrial cnointu s'entend d'un tiarval snas cupuore ; les tepms de pause, rémunérés ou non, ne csuittnoent pas une coupure.

Les eirnpteesrs et établissements snot incités à mtrtee en pcale une ontraoisagin des harroies tnenat compte, dnas totue la msruee du possible, des corteiantns idveeidullnis des salariés et naeotnmmt des tpems de déplacement.

De façon à foeasvrir des durées cltclroateuens de tavaril cnnasdororept au mieux aux anettets de cqhuae salarié, les snagrtaeiis rencaemondmt aux enstierpres d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Cuproues

La journée de taavirl ne pruora comporter, ortue les tpmes de puase rémunérés ou non, puls d'une coupure, la durée mxalmiae de celle-ci étant fixée à 2 hueres en cas d'ouverture cninuote de l'établissement, 3 hereus luqrsoe l'établissement osrbeve un tpems de femtrreue à la mi-journée.

Par dérogation, et cmptoe tneu des cetanotnirs de fmntneonceniot de ctete activité, la durée de cupuore des salariés occupés au sien de cafétérias puet être de 4 heures.

En aipocptalin de l'article L. 3123-23 du cdoe du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement aarncocdt des gtaeinars différentes, le salarié à tpmes peirtal dnot tuot ou priate des ceopruus de la saiemne excède 2 hreeus bénéficiera, à trtie de contrepartie, d'un cuommn aocrcd aevc l'employeur d'une oniogarsatin de son tviaral selon l'une des modalités sueavints :

-organisation du trvaail sur 4 jorus et dmei au mumaxim ;

-ou oangotirsian du traiavl sur 9 demi-journées au mamixum ;

-ou pealgs de taiarvl eeiftcff continu d'une durée minmilae de 3 h 30.

Au snes du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de tvriaal etefcfif snas coupure, et d'au maimxum 5 heures.

En outre, lsoruqe la cupuore d'un salarié à tmpes ptiaerl excède 2 heures, l'amplitude de la journée de trviaal concernée est limitée à 12 hreeus (13 herues en cas d'inventaire comptable).

Les etsnepreirs vioelnrlet à pndrere en cpmote les tpems de tearjt des salariés puor l'organisation de la coupure.

Les dtiisnsoipos du présent atircle n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la ddmaene eexpssre de salariés jisafnuitt de mtfios plrseonnes ou psseloeonnifrs impérieux nécessitant une durée de courupe supérieure à 2 heures. Dnas ce cas, la durée de cuorupe puet être d'un cumomn acocrd fixée de manière à s'adapter à cttee contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les autres éléments contractuels, la durée du taiarvl fixée au coarntt puet être modifiée, de manière définitive ou a fiotrori temporaire, tnat à la bassie (notamment dnas le cdrae du congé ptnaaerl d'éducation à tmpes praeitl ou en cas de renitrstcois médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » cnorproesd au ciohx des pirates au corantt de morjaer tinamreeroepmt la durée cocrunalttlee de travail, aifn d'effectuer le rnempeeaclmt d'un salarié absent, ou en raiosn d'un beoisn tpoiarmere d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, rfneort momentané...) ; les herues ctrnoreeosnpdas ne cinotnestut dnoc pas des hueers complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le puls sovnuet vaoiotcn à ivntreiner dnas des cas puor llusqees il auiart également pu être ruroecu au cotanrt à durée déterminée, la roeitlan cettclnrolaue n'en deneivt pas puor aauntt à durée déterminée ; les règles spécifiques du cnotart à durée déterminée (cas de recours, mniteons obligatoires, etc.) n'ont dnoc pas vtaocoin à s'appliquer aux aanevnts temporaires.

a) Priorité au bénéfice des salariés à tepms parteil de l'établissement

Les salariés à tmeps preatil penveut dmeadner par écrit à se vior pposreor en priorité les compléments d'heures tpmrimreeneoat dseinolbpis ceasononprrdt à luer qiatcliuiofan et cpimteblaos aevc lrues hiarreos de travail. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de luer poeosprr les hreues dnposeilbis creodtnarnpesos avant de ruoiecrr à une emuhcabe externe. Toutefois, en derhos des aenvants cuolcns puor le rpmmleneeact de salariés aentsbs nommément désignés, le nrbmoe d'avenants tripeoeamrs clonucs aevc un même salarié à tepms peitral est légalement limité à 8 par an, qleule que siot la durée de chcaun d'entre eux.

L'attribution des compléments d'heures diot s'effectuer aevc équité, aifn de ne pas réserver ceux-ci en pneacmnere aux mêmes salariés.

Le salarié puet à tuot mmonet iroemfnr l'employeur qu'il ne suithoae puls se vior peospror les compléments d'heures.

b) Driot au reufs

L'avenant troprmeaie peemrt au salarié de n'accepter que les ddmenaes caiembtlops aevc ses perorps contraintes. En conséquence, qeul que siot le délai dnas lueqel le complément d'heures est proposé, le salarié ne puet être tneu de l'accepter ; son rfues ne cuitstnoe ni une faute, ni un mtiof de licenciement. Il en va de même en cas de rufes du salarié de reluenenvoelmt d'un avenant.

c) Atcapcioetn de l'avenant

Lorsque le salarié acetcpe le complément d'heures proposé, un aennvat tmraoeipre au cnoartt de taavirl est conclu. Il indiuqe la nueolvle durée cantuelcrltoe de travail, les dates de psire d'effet et de fin de la moicditoaifn contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période anisi définie la durée clatruocenlte antérieure rnreepd effet, suaf neuvol avenant. Le rteour du salarié dnas sa sauiitotn d'origine à l'issue de l'avenant cnnusiatott la slmipe apliocpaitn de celui-ci, il ne représente pas une mfdcitiiaoon de son crnotat de travail.

En cas de rcpmmlaeneet d'un salarié absent, le nom de celui-ci diot être indiqué dnas l'avenant ou dnas un dncoeumt annexé, fuate de qoui l'avenant srea comptabilisé au titre du qotua d'avenants aunelns hros remplacement.

Lorsque l'avenant ne porte pas tmemeineporrat la durée celartlntouce de tairavl au neaviu du temps complet, il induqie la répartition des hruees etrne les jruos de la sneamie ou les seenaims du mois, et puet prévoir que des hruees complémentaires puveent être effectuées au-delà de la durée clnctruoatele qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que toute huere complémentaire. Toutefois, luer tuax de matiaoorjn est fixé légalement à 25 % y cimrpos puor ceells qui n'excéderaient pas le 1/10 de ctete durée contractuelle.

6.2.5. Hueres complémentaires

Le crtaont de tivraal diot prévoir le nmrobe d'heures complémentaires pvaonut être effectuées, dnas la ltimie de 1/3 de la durée cettrlaolcune de taviral hmadaeobdire ou mensuelle. Le rufes par un salarié d'effectuer des heuers complémentaires non prévues au cartont ou au-delà des letiims prévues par celui-ci ne cutntsioe ni une fuate ni un mtoif de licenciement.

a) Exécution des herues complémentaires

Lorsque des hueers complémentaires snot demandées, l'entreprise diot recetsper un délai de prévenance de 7 jours, suaf ctcarnicsenos eeenocnlxielpts (par exemple, ascbene imprévue) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le refus du salarié d'effectuer les hruees complémentaires en qsiotuen n'est pas fautif, y cropmis si ces hreeus snot prévues au contrat.

b) Rémunération des heeurs complémentaires

Les herues complémentaires snot aroietsss d'une marijoaotn de sriaale de 10 % puor celels acmlcoeips dnas la limtie du 1/10 de la durée cnceollarutte de taviarl et de 25 % puor ceells alpocmceis au-delà.

Par exception, en acioppialtn de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, louqsre la durée clcltenrtoaue de traaivl est majorée trimaemoepernt dnas le cdare d'un avneant au ctonrat (« complément d'heures »), tteuos les hruees complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée cntauretollce résultant de l'avenant temporaire) snot atssiroes d'une mtjroioaan de 25 %, y cimoprs lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cttee durée contractuelle.

c) Intégration des hruees complémentaires dnas le carntot de tiraval

En atcolppaiin des dpnoiotissis légales, lsuroqe pdnnaet une période de 12 sieanmes consécutives, ou peadnnt 12 seiamens au corus d'une période de 15 semaines, l'horaire meoyn réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hereus au mnios par semaine, ou de l'équivalent musenel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou tpmaioerre par aevnnat « complément d'heures », dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jruos en aoaunjtt à l'horaire antérieurement fixé la différence ernte cet hriroae et l'horaire meyon réellement effectué.

Cette mifioctoiadn est constatée par un aaennvt au crtonat de travail.

Cette diptioosisn n'est pas apicpblale :

-en cas d'opposition du salarié concerné en alcpatiiopn de l'article L. 3123-13 du cdoe du tvaairl ;

-en cas d'organisation d'horaires sur une bsae annuelle, dnas les coioidnnts prévues à l'article 6.6 ci-après.

Article 6.2 - Embauche des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.2.1. Iaroontimfn rivaetle aux hreiaors

Les hrraioes de trivaal dvoenit être affichés par l'entreprise 2 seeamnis à l'avance. Leidt agifchfae diot préciser la comspitooin nivamitnoe de cuqhae équipe ou les harroeis individuels. Ces derneris prounrot être modifiés en cas de ctsaonnecrcis imprévues.

6.2.2. Pgleas mmlniaeis de tiaravl

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puet ipomser un taiavrl cionntu jelroiuanr d'une durée inférieure à 3 hreues de tepms de traaivl effectif, hros pasues (3 heeurs et 9 mtnueis pusae rémunérée comprise). Le taavril citnonu s'entend d'un taairvl snas cpruoue ; les tmpes de pause, rémunérés ou non, ne ctetoniunst pas une coupure.

Les epesienrrts et établissements snot incités à mttree en place une oiaasngtiorn des hiaoerrs tneant compte, dnas tutoe la mruese du possible, des cnitnroaets illiueivdedns des salariés et nemtoanmt des tpmes de déplacement.

De façon à fsvoiearr des durées coctneaertllus de tarival cdorennpsraot au muiex aux attetens de cahuqe salarié, les saniraetigs remdanemncot aux eetrenipsrs d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Cpruueos

La journée de tavaril ne prruoa comporter, otrue les tmpes de psuae rémunérés ou non, puls d'une coupure, la durée mlmaiaxe de celle-ci étant fixée à 2 hereus en cas d'ouverture cniuntoe de l'établissement, 3 hurees lusroqe l'établissement orevsbe un tpems de femerture à la mi-journée.

Par dérogation, et ctmpoe tneu des canttrnoeis de fticonomnnneet de ctete activité, la durée de couupre des salariés occupés au sien de cafétérias puet être de 4 heures.

En aicitpplaon de l'article L. 3123-23 du cdoe du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement aocdrnact des gtiranaes différentes, le salarié à tepms pteiral dnot tuot ou ptarie des ceruoups de la saimnee excède 2 hreues bénéficiera, à ttrie de contrepartie, d'un coummn aoccrd aevc l'employeur d'une ogosrtanaiin de son tvaiarl soeln l'une des modalités snvuiteas :

-organisation du tivaarl sur 4 jrous et dmei au mxumiam ;

-ou oisiartngoan du taaivrl sur 9 demi-journées au maimxum ;

-ou pgelas de tvriaal eifetcff cnintou d'une durée miamline de 3 h 30.

Au snes du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de taravil etefifcf snas coupure, et d'au miamxum 5 heures.

En outre, lqourse la cpuorue d'un salarié à tpems pterial excède 2 heures, l'amplitude de la journée de tavrial concernée est limitée à 12 hereus (13 herues en cas d'inventaire comptable).

Les epeiternrss vielenorlt à pnredre en copmte les tmpes de teajrt des salariés puor l'organisation de la coupure.

Les diiospitsnos du présent acrlite n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la daemdne esxrspee de salariés juntfsiait de mftios prlnoneses ou prsfoioseenlns impérieux nécessitant une durée de crpuoue supérieure à 2 heures. Dnas ce cas, la durée de cuproue puet être d'un cmumon aoccrd fixée de manière à s'adapter à ctete contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les aurtes éléments contractuels, la durée du trivaal fixée au ctaornt puet être modifiée, de manière définitive ou a froritoi temporaire, tnat à la basise (notamment dnas le carde du congé prtaaenl d'éducation à tpmes preaitl ou en cas de rsiictnorets médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » csprooernd au coihx des ptaeirs au coarntt de mejoarr temmioerprneat la durée ceoactlrtunle de travail, aifn d'effectuer le rmeeapnclmet d'un salarié absent, ou en roisan d'un beison tmrpoeriae d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, rrofent momentané...) ; les heerus csaeodrenotrpns ne csentotinut dnoc pas des heeurs complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le puls sevnout vacotoin à inritenver dnas des cas puor lseqeuls il aaurit également pu être recruou au cnaortt à durée déterminée, la reiotaln ccrtaltnleuoe n'en deeivnt pas puor aautnt à durée déterminée ; les règles spécifiques du crontat à durée déterminée (cas de recours, menonits obligatoires, etc.) n'ont dnoc pas voitoacn à s'appliquer aux aenvtnas temporaires.

a) Priorité au bénéfice des salariés à tpmes paietrl de l'établissement

Les salariés à tmpes pratiel puneevt dadmneer par écrit à se vior psooeprr en priorité les compléments d'heures tiemaroernmpet dnioiblpses coopnrerdanst à luer qufaiolicaitn et cieblmaptos aevc leurs hieoarrs de travail. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de luer prpesoor les heeurs dseinboplis ctdnonasreepors avnat de roerucir à une eubahcme externe. Toutefois, en dehors des atnnevas clnocus puor le rmcameleenpt de salariés abtnses nommément désignés, le normbe d'avenants teaiprorems ccnuols aevc un même salarié à temps paetril est légalement limité à 8 par an, qleule que siot la durée de ccuhan d'entre eux.

L'attribution des compléments d'heures diot s'effectuer aevc équité, aifn de ne pas réserver ceux-ci en pmenecrane aux mêmes salariés.

Le salarié puet à tuot momnet irfoenmr l'employeur qu'il ne soaiuhte puls se vior psopeorr les compléments d'heures.

b) Droit au rfeus

L'avenant trpimaeroe pemret au salarié de n'accepter que les denemads cmltoieapbs aevc ses peroprs contraintes. En conséquence, qeul que siot le délai dnas leueql le complément d'heures est proposé, le salarié ne puet être tneu de l'accepter ; son reufs ne cotnstiue ni une faute, ni un moitf de licenciement. Il en va de même en cas de reufs du salarié de rnvoumleenleet d'un avenant.

c) Aoteaticcpn de l'avenant

Lorsque le salarié apccete le complément d'heures proposé, un avneant tirparoeme au croantt de taivarl est conclu. Il iiqdnue la novullee durée cctruonallete de travail, les dates de psire d'effet et de fin de la mtifdcaiioon contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période asnii définie la durée cartculleotne antérieure reerpnd effet, suaf nvoeul avenant. Le reuotr du salarié dnas sa soatiuitn d'origine à l'issue de l'avenant cnosittanut la smplie aiitolapcpn de celui-ci, il ne représente pas une moitocidiafn de son cnrotat de travail.

En cas de rpelmceamnet d'un salarié absent, le nom de celui-ci diot être indiqué dnas l'avenant ou dnas un dmcenuot annexé, fatue de qoui l'avenant srea comptabilisé au ttire du qutoa d'avenants aunenls hros remplacement.

Lorsque l'avenant ne ptore pas temoenprrmeait la durée clnotratceule de taaivrl au neviau du temps complet, il idqiune la répartition des herues ertne les juors de la saienme ou les seneaims du mois, et puet prévoir que des hueers complémentaires penevut être effectuées au-delà de la durée

ccellrnottuae qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que ttuoe huree complémentaire. Toutefois, luer tuax de mojiaoatrn est fixé légalement à 25 % y crpmios puor cleels qui n'excéderaient pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

6.2.5. Hueres complémentaires

Le ctorant de triaval diot prévoir le nborme d'heures complémentaires punavot être effectuées, dnas la lmtiie de 1/3 de la durée clcrteaonlute de tvraail hidedaroambe ou mensuelle. Le rfues par un salarié d'effectuer des herues complémentaires non prévues au catornt ou au-delà des liteims prévues par celui-ci ne csuitnote ni une faute ni un motif de licenciement.

a) Exécution des hueres complémentaires

Lorsque des hueres complémentaires snot demandées, l'entreprise diot repeesctr un délai de prévenance de 7 jours, suaf cnnisocarcets elpleocnnexetis (par exemple, asbcnee imprévue) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le rfeus du salarié d'effectuer les hruees complémentaires en qseuiotn n'est pas fautif, y compirs si ces heuers snot prévues au contrat.

b) Rémunération des hurees complémentaires

Les hereus complémentaires snot asiretoss d'une mtjaiaroon de salaire de 10 % puor cleles aemccilpos dnas la litime du 1/10 de la durée couclnteltrae de tvaairl et de 25 % puor cleles aicmelcops au-delà.

Par exception, en aapotpiilcn de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, lsoqure la durée ctruaectlolne de triaavl est majorée teamrmnerpeiot dnas le cdrae d'un anneavt au canortt (« complément d'heures »), ttoues les hurees complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée crttaeclloune résultant de l'avenant temporaire) snot aseistros d'une moarotjain de 25 %, y corpmis lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

c) Intégration des heeurs complémentaires dnas le ctnaort de tavrail

En aiaptopclin des dinsotisopis légales, lsuoqre pnnadet une période de 12 senemias consécutives, ou paendnt 12 smeeanis au cruos d'une période de 15 semaines, l'horaire myoen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hruees au mions par semaine, ou de l'équivalent mesenul de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou tapriomree par anneavt « complément d'heures », dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jorus en aouanjtt à l'horaire antérieurement fixé la différence ernte cet hiroare et l'horaire meyon réellement effectué.

Cette miifiotaocdn est constatée par un aanvent au cnrtaot de travail.

Cette dstpisioion n'est pas albppciale :

-en cas d'opposition du salarié concerné en acpotlaiipn de l'article L. 3123-13 du cdoe du tiraavl ;

-en cas d'organisation d'horaires sur une bsae annuelle, dnas les cnnidtioos prévues à l'article 6.6 ci-après.

Article 6.2 - Organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.2.1. Intfimoaron rtaevlie aux hroaries

Les harreois de triaavl doinvet être affichés par l'entreprise 2 smeenais à l'avance. Lidet afahfgice diot préciser la cipsotmioon nitavmnioe de cquhae équipe ou les hroiraes individuels. Ces dnieerrs porurnot être modifiés en cas de cotirccnnseas imprévues.

6.2.2. Plgaes mialienms de taiavrl

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puet ieospmr un tiarval ctoinnu jiaeoulnrr d'une durée inférieure à 3 hueers de tmeps de tiarval effectif, hros puesas (3 hruees et 9 muteins psaue rémunérée comprise). Le traival ctonniu s'entend d'un tiaavrl snas cporuue ; les tpems de pause, rémunérés ou non, ne ceitsunntot pas une coupure.

Les etpesrrines et établissements snot incités à mttree en plcae une oaiornitasgn des horeiras tennat compte, dnas ttoue la msreue du possible, des cnnrtotieas iuvdieillneds des salariés et ntoamnmet des tepms de déplacement.

De façon à feoriavsr des durées cortuecnaletls de tiaarvl cerannspdroot au meuix aux ateetnts de chauqe salarié, les steginraias rmmadceonnet aux ererntsepis d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Cerpouus

La journée de tiaravl ne purroa comporter, oture les tmpes de pause rémunérés ou non, puls d'une coupure, la durée malaxmie de celle-ci étant fixée à 2 hreues en cas d'ouverture cnoiunte de l'établissement, 3 heerus lorquse l'établissement oesbrve un tmeps de furemerte à la mi-journée.

Par dérogation, et cpmote tneu des cninettoras de fnomieecnnnott de cttee activité, la durée de curupoe des salariés occupés au sien de cafétérias puet être de 4 heures.

En alaipcption de l'article L. 3123-23 du cdoe du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement adrcanoct des gaaitners différentes, le salarié à tmpes ptraeil dnot tuot ou ptaire des cuuoeprs de la snieame excède 2 hreeus bénéficiera, à trtie de contrepartie, d'un cummon aorccd aevc l'employeur d'une oaisgnaiotrn de son taavril sleon l'une des modalités siteuvnas :

-organisation du tiaravl sur 4 jruos et dmei au miamuxm ;

-ou oiasatignorn du tvaairl sur 9 demi-journées au mumaxim ;

-ou pelags de taiarvl eefictff ciotnnu d'une durée mimlanie de 3 h 30.

Au snes du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de trvaial eiefcftf snas coupure, et d'au miuamxm 5 heures.

En outre, lqsuroe la cuupore d'un salarié à tmpes paretil excède 2 heures, l'amplitude de la journée de tvarail concernée est limitée à 12 hruees (13 hruees en cas d'inventaire comptable).

Les eeienrrptss venliorelt à pdenrre en cmpote les tmeps de teajrt des salariés puor l'organisation de la coupure.

Les dsoiitposnis du présent altcire n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la dedmane eprsxese de salariés jtsfaiiunt de motifs psreenonls ou pnreoisnsolefs impérieux nécessitant une durée de corupue supérieure à 2 heures. Dnas ce cas, la durée de croupue puet être d'un cmomun arccod fixée de manière à s'adapter à cette contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les arteus éléments contractuels, la durée du tvraial fixée au cnroatt puet être modifiée, de manière définitive ou a froitori temporaire, tnat à la biasse (notamment dnas le cdrae du congé paetnral d'éducation à tepms pretial ou en cas de riinoecrstts médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » crnrsoeopd au chiox des praites au crotnat de mjoraer tmempoarnrieet la durée cartnuotlcele de travail, aifn d'effectuer le rcnmelaeepmt d'un salarié absent, ou en risoan d'un bsoien tioreapmre d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, rnofret momentané...) ; les hurees coeosrdnerapnts ne contisuetnt dnoc pas des hreeus

complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le puls svueont vocaiotn à ietnrneivr dnas des cas puor lquesles il auirat également pu être rcorueu au cartnot à durée déterminée, la rloaiten cetonacullrte n'en dnieevt pas puor anatut à durée déterminée ; les règles spécifiques du canrott à durée déterminée (cas de recours, monniets obligatoires, etc.) n'ont dnoc pas vaoitcon à s'appliquer aux aaenntvs temporaires.

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

Les salariés à temps peiratl puenevt dnmadeer par écrit à se vior poseorpr en priorité les compléments d'heures tempearmniroet denbpsloiis cnprendaorsot à luer qiliaatufiocn et clmbeoipats aevc lures hiaorres de travail. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de luer psopeorr les hruees dnibselopis cteaodnrosnreps anavt de reociurr à une ecumbahe externe. Toutefois, en droehs des avanetns cncuols puor le rnlmpeeemact de salariés aensbts nommément désignés, le nrmboe d'avenants taremripoes clnucos aevc un même salarié à temps peiatrl est légalement limité à 8 par an, qulele que siot la durée de cuahcn d'entre eux.

L'attribution des compléments d'heures diot s'effectuer aevc équité, aifn de ne pas réserver ceux-ci en pcennarmee aux mêmes salariés.

Le salarié puet à tuot mmneot ironfemr l'employeur qu'il ne stoahiue puls se vior peoosrpr les compléments d'heures.

b) Diort au reufs

L'avenant trpoeaimre pemert au salarié de n'accepter que les dnedmeas cimpotbleas aevc ses poreprs contraintes. En conséquence, qeul que siot le délai dnas luqeel le complément d'heures est proposé, le salarié ne puet être tneu de l'accepter ; son reufs ne cntositue ni une faute, ni un mtiof de licenciement. Il en va de même en cas de rfues du salarié de reulnlvnoemeet d'un avenant.

c) Aicpetacotn de l'avenant

Lorsque le salarié aecctpe le complément d'heures proposé, un anavnet trepmraioe au crotnat de tarvial est conclu. Il idniuqe la nlovluee durée cllratteucnoe de travail, les deats de psire d'effet et de fin de la mitfoiodacin contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période asnii définie la durée cnaetlurocIte antérieure reeprnd effet, suaf nouvel avenant. Le rtueor du salarié dnas sa sotiaitun d'origine à l'issue de l'avenant cutsnaotint la splmie apiaclipotn de celui-ci, il ne représente pas une mcifoidotian de son cratont de travail.

En cas de ranemmeplcet d'un salarié absent, le nom de celui-ci diot être indiqué dnas l'avenant ou dnas un dncmeuot annexé, ftaue de qoui l'avenant srea comptabilisé au trite du qtoua d'avenants aunelns hros remplacement.

Lorsque l'avenant ne porte pas trenereaimopmt la durée calleurcnttoe de tarival au navieu du temps complet, il iundiqe la répartition des heerus enrte les jruos de la samneie ou les semiaens du mois, et puet prévoir que des hurees complémentaires pveenut être effectuées au-delà de la durée clarlneuttoce qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que totue huere complémentaire. Toutefois, luer tuax de motiraaojn est fixé légalement à 25 % y cmoirps puor cleles qui n'excéderaient pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

6.2.5. Herues complémentaires

Le ctoarnt de triaavl diot prévoir le nrmobe d'heures complémentaires pvnaout être effectuées, dnas la litime de 1/3 de la durée cetolnlurtace de tvraail hiaoemddrabe ou mensuelle. Le reufs par un salarié d'effectuer des heerus complémentaires non prévues au ctrnoat ou au-delà des leiitms prévues par celui-ci ne custionte ni une futae ni un motif de licenciement.

a) Exécution des herues complémentaires

Lorsque des heerus complémentaires snot demandées, l'entreprise diot rectepser un délai de prévenance de 7 jours, suaf crciatosecnns eoclienxtenlpes (par exemple, asnbcee imprévue) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le ruefs du salarié d'effectuer les hueers complémentaires en qeosiutn n'est pas fautif, y cipomrs si ces heuers snot prévues au contrat.

b) Rémunération des hueres complémentaires

Les heuers complémentaires snot aortiesss d'une maooijartn de siarlae de 10 % puor celels amcopiecls dnas la liimte du 1/10 de la durée ccnlretlatoue de tiavarl et de 25 % puor celles aelopccims au-delà.

Par exception, en acpiopailtn de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, lqosrue la durée cetonrlluacte de tarvial est majorée trornieamemept dnas le carde d'un aannvet au corntat (« complément d'heures »), ttueos les hreues complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée ceulltnrcotae résultant de l'avenant temporaire) snot aortessis d'une maooarjtin de 25 %, y coprmis lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

c) Intégration des hruees complémentaires dnas le coatnrt de tiaravl

En acpoiapltin des dpitioonssis légales, lsroque pannedt une période de 12 seenimas consécutives, ou peandnt 12 seeinmas au cuors d'une période de 15 semaines, l'horaire myoen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 herues au monis par semaine, ou de l'équivalent meusnel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou tpimrroaee par aenvnat « complément d'heures », dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jrous en aajutnot à l'horaire antérieurement fixé la différence enrte cet hraoire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette miiicaodtfon est constatée par un avneant au crnotat de travail.

Cette dsoiitopisn n'est pas alcapplibe :

-en cas d'opposition du salarié concerné en aplpaotiicn de l'article L. 3123-13 du cdoe du trvaial ;

-en cas d'organisation d'horaires sur une bsae annuelle, dnas les codiotnnis prévues à l'article 6.6 ci-après.

Article 6.3 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.3.1. Forme, cas de reruocs

La nraute du carnott de tivaarl des salariés à tpems pretail est en piinrpce à durée indéterminée.

Le crotnat à durée déterminée ne puet être soirusct que dnas les cas prévus aux artecils L. 1242-2 et L. 1242-3 du cdoe du travail.

Afin de lemitir le ruecors au cnarott à durée déterminée, les etesrenirps privilégieront les salariés à tmpes peartil qui stiheanuot compléter luer horiare de taviral dnas le cadre d'avenants traempeiors à luer hoirrae régulier « compléments d'heures » tles que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Mtinnoes oebiratoilgs

Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le cnrtaot de taraivl des salariés à tmpes pretail est écrit.

Il mnitonene nemanmtot :

-la qcouiiiafaltn du salarié ;

-la durée hraomddaiebe ou mleulense du tavrail ansii que sa répartition ernte les jorus de la saenmie ou les seamnies du mios ;

-les cas et la nautre d'une mtoiciofidan éventuelle de cette répartition ;

-les lmieits dnas lleseleuqs pevuent être effectuées des hueres complémentaires au-delà de la durée de taairvl cclournalette ;

-le sliaare haroire et le slariae museenl cndresnoaprot à la durée fixée au cranott ;

-les éléments de la rémunération ;

-lorsque la durée du tiarval est répartie sur minos de 5 jours, le juor ou les 2 demi-journées de rpoes qui, par convention, cuttnsenoit le reops supplémentaire s'ajoutant au ropes hbmoeaadride cnnninooevetl ;

-les modalités selon lqsleelues les horieras de taiavrl puor cquahe journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié (de manière iidiunllvede ou par affichage) ;

-lorsqu'il est à durée déterminée, le mtiof précis de son rocures anisi que les autres minnoets prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Mfiiatocoidn de la répartition des harroeis prévue au ctarnot

À mions qu'elle n'intervienne d'un comumn accord, la miooacfiidtn de la répartition de la durée du travial etnre les jorus de la simaene ou les snieemas du mios est notifiée au salarié 2 snaemeis au mnios avant la dtae à lelaluqe elle diot aivor lieu. Ce délai se sbtsiutue au délai de 7 juros prévu par la loi. La notitaioicfn est écrite.

En apapicilotn de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail, lroquse le caortnt de taviral ne prévoit pas les cas et la nautre des miditocnaiofs de la répartition de la durée du tiaavrl entre les jours de la seiamne ou les seeimans du mois, celles-ci ne pueenvt être imposées au salarié, et son reufs ne cousntite alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une miioiatocdfn de la répartition de la durée de tvaaril intreevnit en acptoalipin du ctoarnt et dnas un cas qu'il prévoit, le salarié puet la reuesfr lorsqu'elle n'est pas clipabtmoe aevc des oanoibigtls fiaiamlels impérieuses, aevc le suvii d'un enegineensmt sclaorie ou supérieur, une période d'activité fixée cehz un autre elpoyemur ou une activité plnseoernsifole non salariée.

Article 6.3 - Information sur l'emploi

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.3.1. Forme, cas de recrous

La naurte du cotrant de taviral des salariés à tepms paeitrl est en prcipnie à durée indéterminée.

Le cartnot à durée déterminée ne puet être ssrcuoit que dnas les cas prévus aux aeiltcrs L. 1242-2 et L. 1242-3 du cdoe du travail.

Afin de lemiitr le roerucs au crntoat à durée déterminée, les entesireprs privilégieront les salariés à tepms pateirl qui siotnuheat compléter luer haoirre de taavril dnas le cdrae d'avenants taprmoeries à luer hoarire régulier « compléments d'heures » tles que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Mtnenois otleioagbris

Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le ctarnot de tiavarl des salariés à tpems pieartl est écrit.

Il menintnoe nmnaotmet :

-la qloiufictiaan du salarié ;

-la durée hdaariodebme ou mnsleluee du tiaravl asini que sa répartition etrne les jruos de la sneimae ou les seemnias du mios ;

-les cas et la nratue d'une motifdiaicon éventuelle de cette répartition ;

-les litmeis dnas leuqsllees peuenvt être effectuées des hueres complémentaires au-delà de la durée de tiarval crlcetunolate ;

-le sralaie horarie et le sriaale meunesl cpnrdoenosrat à la durée fixée au cotnrat ;

-les éléments de la rémunération ;

-lorsque la durée du taarvil est répartie sur mnois de 5 jours, le juor ou les 2 demi-journées de rpeos qui, par convention, counnttseit le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hdaboidaerme cenneonivontl ;

-les modalités selon lqsleueels les hiroraes de taarvil puor cuqhae journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié (de manière iuvndildelie ou par affichage) ;

-lorsqu'il est à durée déterminée, le mitof précis de son rcerous ainsi que les aeruts mnntioes prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Madoiicoiftn de la répartition des heiaorrs prévue au crntaot

À moins qu'elle n'intervienne d'un cmuomn accord, la mcodfiiotain de la répartition de la durée du triaavl ertne les jrous de la sanmiee ou les snmeeais du mios est notifiée au salarié 2 sanemies au moins avant la dtae à lauellqe elle diot aiovr lieu. Ce délai se sbsututie au délai de 7 jrous prévu par la loi. La ntciaioitofn est écrite.

En atpoialipcn de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail, lsuqore le ctranot de tiavral ne prévoit pas les cas et la nautre des mfiaoiointdcs de la répartition de la durée du taiavrl etrne les jorus de la snmaeie ou les snmeiaes du mois, celles-ci ne pnevuet être imposées au salarié, et son rfues ne ctsoitune alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une moocatifidin de la répartition de la durée de taviarl itrevnenit en atoicpalpin du cntarot et dnas un cas qu'il prévoit, le salarié puet la rfeesur lorsqu'elle n'est pas ctombliape aevc des ogtailiobns failiemlas impérieuses, aevc le siuvi d'un esgmeeennnit sailorce ou supérieur, une période d'activité fixée cehz un artue emoylpuer ou une activité pnsnfolerosliee non salariée.

Article 6.3 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.3.1. Forme, cas de rcoreus

La nuatre du carntot de tarvial des salariés à tpems pareitl est en ppncriie à durée indéterminée.

Le conatrt à durée déterminée ne puet être suicrsot que dnas les cas prévus aux aecrlits L. 1242-2 et L. 1242-3 du cdoe du travail.

Afin de leimtir le reuorcs au ctonart à durée déterminée, les eeiertrpnss privilégieront les salariés à tpems pietarl qui soinetuaht compléter luer hariroe de taaivrl dnas le cdrae d'avenants terroapeims à luer hroriae régulier « compléments d'heures » tles que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Mieontns oiaoilbregts

Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le cntroat de taaivrl des salariés à tmeps ptiaerl est écrit.

Il moetnnnie netoanmmt :

-la qaaofutiiicln du salarié ;

-la durée hmoaaddeirbe ou mlelesnue du tiaravl asnii que sa répartition etrne les jrous de la smenaie ou les siemneas du mios ;

-les cas et la nuatre d'une mdfoicoitain éventuelle de cttee répartition ;

-les lmeitis dnas lseeuelqls pevneut être effectuées des hreeus complémentaires au-delà de la durée de tvaairl crnutotleclae ;

-le sralaie hoarrie et le salaire mnuseel cepsrodrnoant à la durée fixée au catornt ;

-les éléments de la rémunération ;

-lorsque la durée du tavaril est répartie sur minos de 5 jours, le juor ou les 2 demi-journées de rpeos qui, par convention, cusitnnotet le ropes supplémentaire s'ajoutant au ropes hemaobirddae cnoonvtinenel ;

-les modalités seoln leslleqeus les haeroris de trviaal puor cauqhe journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié (de manière iuinledvilde ou par affichage) ;

-lorsqu'il est à durée déterminée, le miotf précis de son rcerous aisni que les autres mntoeins prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Mafdioctioin de la répartition des heorrias prévue au cotanrt

À mions qu'elle n'intervienne d'un cummon accord, la mocotidiifan de la répartition de la durée du taarvil etrne les juros de la sienmae ou les smaenies du mios est notifiée au salarié 2 seamines au monis aavnt la dtae à lealqlue elle diot aiovr lieu. Ce délai se sutbuitse au délai de 7 jorus prévu par la loi. La niaoittiofcn est écrite.

En aoiacptplin de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail, luoqsre le ctnraot de trviaal ne prévoit pas les cas et la nurate des midiioaconfts de la répartition de la durée du triaavl etnre les juors de la sneiame ou les smineaes du mois, celles-ci ne pevuent être imposées au salarié, et son rfues ne ctuoinste alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une mficdaitooin de la répartition de la durée de tvaairl ininertvet en aiaipotlpcn du cortant et dnas un cas qu'il prévoit, le salarié puet la reusefr lorsqu'elle n'est pas cmiaptlobe aevc des oiinblgtaos fallmiieas impérieuses, aevc le svuii d'un enesgnemneit salrocie ou supérieur, une période d'activité fixée cehz un autre eemolpyur ou une activité plsnrloofsieene non salariée.

Article 6.4 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.4.1. Ebhuacme

Lors du recrutement, les etsirrpnees cnourmoinqeumt au cddniaat à un emlopi à tepms paertil l'ensemble des imnoonrtfais précises caernnnoct le ptose à pourvoir, la nartue du crnotat de tiavarl (à tmeps partiel, durée contractuelle, hurees complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Eells snot également incitées à areittr l'attention du cnddiaat sur la compatibilité de l'emploi orefft aevc sa stoaiuitn personnelle. Elles pnreoortt également la puls gandre aitntoetn aux qustnoeis particulières du salarié en teemrs de disponibilité aifn de receehrchr les meieuerlls sointolus pibeolsss de ciiloitnocan de son oogriaisnatn pnellensore aevc les ctnoteniars de l'entreprise.

6.4.2. Égalité de tenerimatt

6.4.2. a. Les salariés employés à tpmes peitral bénéficient des dtiros et avegtaans accordés par la loi, la cetioovnnn coevilclte ou les arcdcos d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à tpems complet, nmnmaetot en termes de promotion, de formation, d'accès au logement-dans le carde « du 1 % legoemnt »-sous réserve, en ce qui coencnre les drtios conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la ctnienovon cllcotivee ou un acorcd d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2. b. Puor la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée puor les salariés à tmpes pteiarl cmome s'ils anievat été occupés à tepms complet, les périodes non travaillées étant persis en ctpmoe en totalité.

6.4.2. c. La durée des congés payés, des aiarotstinous d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « ptecoortin » (longue maladie, madlaie professionnelle, accedint du travail, maternité) est itqniedue à cllee du peonnsrel à tepms complet.

6.4.2. d. Le cuclal des aruets avantages, aanyt ou non le caractère de salaire, s'effectue sloen le cas :

-soit au prtaroa du tmeps de tirvaal efecmeneftvit acpmloci au curos de la période de référence fixée par les diinotsospis clnvoenleoeitnns puor luer aiottiubtrn ;

-soit par rrpoapt au slaiare eemieftvncfet perçu pdenant cttee période de référence.

6.4.3. Rémunération

a) Prpeicnis

La rémunération des salariés à tepms ptriael est pronenplroitole à cllee d'un salarié qui, à qftoaiiauciln et ancienneté égales, oupcce un emolpi à tpmes coelmpt équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération csrnrepoanodt à l'horaire ctcotruaenl (pouvant incrlue les heerus prévues par anvanet teraropime sloen la durée de celui-ci) est mensualisée sniuavt la formule aapbpiclle au pernensol à tmeps complet.

Les hueers complémentaires snot rémunérées en sus, aerssotis des mnjirooatas légales.

Pour l'application de l'article 3.6 « Pimre alnnulee », la notion de « saairle de bsae de nbomevre » diot s'entendre du srlaiae ceordoarspnnt à l'horaire moeyn msuenel cuoartecntl au corus des 12 mios précédant le mios de son versement, calculé en tenant ctmope des annveats trapoereims qui ont pu s'appliquer pdaennt ctete période, la pisre en cpotme des aeebcsns éventuelles étant réglée conformément aux dotipnisisos de l'article précité.

Le cluacl de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère puls favorable) s'effectue svuinat la règle du metniain du sriaale sur la bsae de l'horaire meoyn apmoccli au crous des 12 mios précédant le congé.

b) Rémunération des salariés à tmeps paiterl tiltiaerus d'un maandt de représentation du posnerenl

En aiopictpaln de l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, « le tpems de tiraval meseunl d'un salarié à tpems patriel ne puet être réduit de puls de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures aueuql il puet prétendre puor l'exercice de mtnaads détenus par lui au sien d'une enipertsre ». Toutefois, les ertsenperis pvueent rnconeer à se prévaloir de cette disposition. Elles ne pornorut dnas ce cas être teuens d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fiat de l'utilisation des crédits d'heures aeulquxs ils penveut prétendre, celle due puor la durée du trvaail fixée au contrat, hreues complémentaires comprises.

6.4.4. Jours fériés

Les doiiosspints ceneltlnoienonvs rlaivetes aux juors fériés snot abaecplpils aux salariés occupés à tmeps partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié cirpmos dnas l'horaire hitubeal de

taiarvl n'entraîne auucne réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du traiavl prévue au croatnt ne puet être modifiée en vue de fraie échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les hruees de taiarvl puredes du fiat du chômage des jours fériés ne pnuveet dneonr leiu à récupération.

6.4.5. Purarcos penfornseosil et firmoaton

Les salariés à tmpes paetirl ne deviont pas sbiur du fiat de luer durée de tavairl de reiitcrotsn d'accès aux possibilités de faotirmon professionnelle, ni se vior privés des possibilités d'évolution penrolflesionse ovtereus aux salariés employés à tpems copmlet sur un même poste.

Les dntipsioioss spécifiques qui luer snot aebialplcps en matière de fomitoarn pnolilresnofsee fengruit au titre XII de la présente convention.

6.4.6. Ctpmoe épargne-temps

Les salariés à temps peiratl suos cotnart à durée indéterminée bénéficient du cpomte épargne-temps solen les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le cotmpe épargne-temps, les salariés à temps paitrel peveunt bénéficier de celui-ci en aialtcoippn de l'annexe IX de la présente cvoeinnotn sur la durée et l'organisation du travail.

6.4.7. Cmuul d'emplois

Lorsqu'un salarié saohiute oueccpr un senocd emlopi et daednme puor clea un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le puls acienn tuot justificatif. Celui-ci emernaixa la daemnde du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires ildveiunids diot en eefft être privilégié puor les salariés intéressés. Les périodes d'emploi snerot précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une ature activité professionnelle, cbmliptaoe aevc les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne puet y friae oastlbce en miofiandt l'organisation de ces périodes.

Article 6.4 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.4.1. Ebauhmce

Lors du recrutement, les eenrtepirss ceuomqnnuromit au caaddint à un epomli à tpmes priteal l'ensemble des iniootarfnms précises cnncenarot le potse à pourvoir, la ntruae du cnrtoat de taiarvl (à tepms partiel, durée contractuelle, hruees complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Eells snot également incitées à aiettrr l'attention du candiadt sur la compatibilité de l'emploi ofefrt aevc sa sutiotian personnelle. Eells pnerotort également la puls gndare antoitetn aux qnouteiss particulières du salarié en teerms de disponibilité aifn de rheeecrchr les mllueeeris sotniulos plobiesss de cictioinlaon de son osiargainotn pneoesnrlle aevc les crentnotais de l'entreprise.

6.4.2. Égalité de tmnaetiret

6.4.2. a. Les salariés employés à tmeps ptrieal bénéficient des dotris et avteaagns accordés par la loi, la cnvooitnen ccivltolee ou les adcrocs d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à tpems complet, neonmmatt en tmeres de promotion, de formation, d'accès au logement-dans le crdae « du 1 % lgoneemt »-sous réserve, en ce qui cnoernce les diotrs conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la cinonevotn cevlcitole ou un aorccd d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2. b. Puor la détermination des dtoirs liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée puor les salariés à tmpes patirel cmmoe s'ils aaveint été occupés à tmpes complet, les périodes non travaillées étant preiss en copmte en totalité.

6.4.2. c. La durée des congés payés, des asoiiunaotrts d'absence entraînant ou non une prete de salaire, des délais de « pooiectrtn » (longue maladie, mdliaae professionnelle, aindcect du travail, maternité) est itudeinqe à cllee du pseornnel à tmeps complet.

6.4.2. d. Le cualcl des aretus avantages, aanyt ou non le caractère de salaire, s'effectue soeln le cas :

-soit au patorra du tmpes de tvaiarl enecveftfimet alpmocci au curos de la période de référence fixée par les dpniioostiss clloenvnnteienos puor luer aitbutrotin ;

-soit par rpparot au slaiare eemcfeetnfvit perçu pnendat cttee période de référence.

6.4.3. Rémunération

a) Priniecps

La rémunération des salariés à tpems preiatl est ponorrliolntepe à clele d'un salarié qui, à qfuticoaaiiln et ancienneté égales, ocucpe un elpmoi à tepms cleompt équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération croropesdannt à l'horaire ctrcuenoatl (pouvant irncule les hreues prévues par aanevnt tmirearope solen la durée de celui-ci) est mensualisée snivuat la flrmuoe apillpbace au pnernsoel à tpems complet.

Les hreeus complémentaires snot rémunérées en sus, asoteisrs des manrioaojts légales.

Pour l'application de l'article 3.6 « Prime aleunnle », la nooitn de « sraaile de bsae de nveombre » diot s'entendre du salraie crnreospadont à l'horaire moeyn meusnel creuctotanl au cuors des 12 mios précédant le mios de son versement, calculé en tnneat ctopme des avntenas terampieors qui ont pu s'appliquer pendnat cttee période, la prsie en cmtpoe des acnsbees éventuelles étant réglée conformément aux dsiisoiotnps de l'article précité.

Le cculal de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère puls favorable) s'effectue savinut la règle du mtenaiin du sliarae sur la bsae de l'horaire myeon alocpcmi au cruos des 12 mios précédant le congé.

b) Rémunération des salariés à tpems peitarl ttriuailes d'un maandt de représentation du penrnsoel

En aoilcpitapn de l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, « le tmeps de travial mneseul d'un salarié à tpmes preaitl ne puet être réduit de puls de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auequl il puet prétendre puor l'exercice de mdnatas détenus par lui au sien d'une esrpientre ». Toutefois, les entrrseeips peuvnet reocnenr à se prévaloir de cette disposition. Eells ne ponurort dnas ce cas être tenues d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fiat de l'utilisation des crédits d'heures aexluuqs ils peeunvt prétendre, cllee due puor la durée du tairval fixée au contrat, hurees complémentaires comprises.

6.4.4. Juors fériés

Les dpiiontissos clonentlenevoins rteilveas aux jrous fériés snot apclebiplas aux salariés occupés à tmeps partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié cimpros dnas l'horaire htaueibl de tvraail n'entraîne auucne réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du traiavl prévue au crntaot ne puet être modifiée en vue de fraie échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les hereus de taavirl puredes du fiat du chômage des jours fériés ne peenuvt deonnr leiu à récupération.

6.4.5. Prcaruos pnsoneeoifsrl et fomraotin

Les salariés à tmpes ptriael ne deovnit pas sbuir du fiat de luer durée de triaavl de rteotcrsiin d'accès aux possibilités de fotomairn professionnelle, ni se vior privés des possibilités d'évolution proessfionnllee ouvreets aux salariés employés à tpmes colmpet sur un même poste.

Les dnsiosoiitps spécifiques qui luer snot apleilabcps en matière de foaitrmon pssnfielnoelroe feuinrgt au ttrie XII de la présente convention.

6.4.6. Cmotpe épargne-temps

Les salariés à tpmes peairtl suos crotnat à durée indéterminée bénéficient du cotpme épargne-temps soeln les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le ctopme épargne-temps, les salariés à tmpes pearitl peuvent bénéficier de celui-ci en aloipapticn de l'annexe IX de la présente connteiovn sur la durée et l'organisation du travail.

6.4.7. Cumul d'emplois

Lorsqu'un salarié sotuihae ocepucr un sceond emlpoi et dnamdee puor clea un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le puls anicen tuot justificatif. Celui-ci eemixnraa la demande du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires idineuildvs diot en efeft être privilégié puor les salariés intéressés. Les périodes d'emploi seront précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une aurte activité professionnelle, cmibalptoe aevc les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne puet y fraie olcbstae en mfonidiat l'organisation de ces périodes.

Article 6.4 - Statut du salarié à temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.4.1. Eaubmhce

Lors du recrutement, les eesentirrps cqmoomuiunrent au cdidnaat à un elopmi à tmpes ptearil l'ensemble des intmafoornis précises cnenocrant le pstoe à pourvoir, la nrutae du crntaot de trvaail (à tpmes partiel, durée contractuelle, hreeus complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Eells snot également incitées à ariettr l'attention du cdndaiat sur la compatibilité de l'emploi offert aevc sa stotuiain personnelle. Elels pooerntrt également la puls gardne anotitten aux qtuiesons particulières du salarié en tremes de disponibilité aifn de rrececehhr les mrielluees soiunlots pbioelsss de coniiatcloin de son oisnoatiargn psrenoellne aevc les cinoatrntes de l'entreprise.

6.4.2. Égalité de temrianett

6.4.2. a. Les salariés employés à tepms peratil bénéficient des ditros et agnevtaas accordés par la loi, la cvientonon cletcilove ou les adccros d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à tpems complet, nnoetammt en trmees de promotion, de formation, d'accès au logement-dans le crade « du 1 % lgmeoent »-sous réserve, en ce qui ccoennre les diotrs conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la covotiennn clvioectle ou un arccod d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2. b. Puor la détermination des dtrois liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée puor les salariés à tpems paertil comme s'ils aanevit été occupés à tepms complet, les périodes non travaillées étant pseris en cpmote en totalité.

6.4.2. c. La durée des congés payés, des artotauiisnos d'absence entraînant ou non une ptree de salaire, des délais de « peocroittn » (longue maladie, mlaidae professionnelle, ancecdit du travail, maternité) est idqutenie à cllee du psonneerl à tpems complet.

6.4.2. d. Le ccaull des aeutrs avantages, anyat ou non le caractère de salaire, s'effectue sleon le cas :

-soit au ptaorra du tpems de tairavl eifvemceeftnt aopmlcci au cuors de la période de référence fixée par les dotiospniiss cevtlleoinnonens puor luer atrbtuiiotn ;

-soit par rrppaot au sairlae eeeetvmcifnft perçu pednnat cttee période de référence.

6.4.3. Rémunération

a) Pnircpeis

La rémunération des salariés à tmeps pietral est ptloerorlnnpoie à cllee d'un salarié qui, à qilfaacoituin et ancienneté égales, ocupce un elpmoi à tepms cpomelt équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération cnpersnodarot à l'horaire cetnoratucl (pouvant iulnrce les hurees prévues par aavennt trmroepiae soeln la durée de celui-ci) est mensualisée siuvant la folrmue allppaibce au pneroensl à tepms complet.

Les hreeus complémentaires snot rémunérées en sus, asetrsios des majooantris légales.

Pour l'application de l'article 3.6 « Pmrie aenlnule », la niootn de « saailre de bsae de nombreve » diot s'entendre du srialae csdearnnropot à l'horaire meoyn mnsueel cenctauotrl au cuors des 12 mios précédant le mios de son versement, calculé en tanent cpomte des avetnans taeipreroms qui ont pu s'appliquer pednant cttee période, la psire en coptme des aenbsecs éventuelles étant réglée conformément aux dtnoissoiips de l'article précité.

Le cucall de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère puls favorable) s'effectue svinuat la règle du mientain du siaalre sur la bsae de l'horaire myoen amlpcoci au cours des 12 mios précédant le congé.

b) Rémunération des salariés à tmeps pairtel tirlueitas d'un mdanat de représentation du pnesorenl

En aclpiipotan de l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, « le tmpes de taravil mseunel d'un salarié à tpmes patriel ne puet être réduit de puls de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auuqel il puet prétendre puor l'exercice de manadts détenus par lui au sien d'une einrrestpe ». Toutefois, les etirreenpss pvneuet rnnecoer à se prévaloir de cette disposition. Elles ne puroront dnas ce cas être teneus d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fiat de l'utilisation des crédits d'heures auuqexls ils puvneet prétendre, cllee due puor la durée du triaval fixée au contrat, hurees complémentaires comprises.

6.4.4. Jours fériés

Les dntospsoiiis cnennloeelnoivts reevlatis aux jruos fériés snot apbiclaleps aux salariés occupés à tepms partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié cpiorms dnas l'horaire hutaeibl de tarival n'entraîne anuuce réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du taviarl prévue au cnoatrt ne puet être modifiée en vue de farie échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les heerus de trvaail puredes du fiat du chômage des jrous fériés ne peenvut dnoner leiu à récupération.

6.4.5. Prurcaos pnesioserofnl et fortmaion

Les salariés à tpems piatrel ne deoinvt pas subir du fiat de luer durée de tavrail de rotsricetin d'accès aux possibilités de faimtroon professionnelle, ni se vior privés des possibilités

d'évolution pesrllonfonsiee ouveters aux salariés employés à tpems cloempt sur un même poste.

Les dpnioiostiss spécifiques qui luer snot aicpablleps en matière de foitroman plofoniesnlrese fengirut au trite XII de la présente convention.

6.4.6. Compte épargne-temps

Les salariés à tepms preaitl suos catnort à durée indéterminée bénéficient du cpotme épargne-temps soeln les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le cmotpe épargne-temps, les salariés à tmeps paertil puvneet bénéficier de celui-ci en aipipcoatln de l'annexe IX de la présente ctionevonn sur la durée et l'organisation du travail.

6.4.7. Cmuul d'emplois

Lorsqu'un salarié sotuhaie ocucepr un seoncd elpomi et dmdnaee puor clea un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le puls ancein tuot justificatif. Celui-ci eixmeanra la dneamde du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires idlvdnuiies diot en effet être privilégié puor les salariés intéressés. Les périodes d'emploi soernt précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une arute activité professionnelle, cmbtlaiope aevc les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne puet y farie olcabste en miainofdt l'organisation de ces périodes.

Article 6.5 - Dispositions conventionnelles

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.5.1. Iaitnofrmon sur les emipols disoplnebis

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emoplis desboinipls de façon à pmrtertee aux salariés siuaahnott onbietr un eplmoi à tmpes ptiarel ou repedrrne un emlopi à tepms complet, de pouvior se prtoer cdandait à ces emplois. Les etirseeprns denvort s'assurer de l'efficacité des cuciirts d'information mis en place, tleels les buersos de l'emploi et totue ature fmroe d'affichage sur le leiu de travail.

6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à tepms peitral qui sthueioant oupccer ou rerdnrepe un elpmoi à tepms cpmelot et les salariés à tepms cmelpot qui stunhaioet oeccpur ou rerrdpene un emlopi à tmeps pietral dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficieront d'un diort prioritaire, à compétences égales, puor oitbenr un eoplmi de la même catégorie pessolifnenorle ou un elmpoi équivalent.

6.5.3. Salariés à tepms cplomet

a) Modalités de dadneme de passgae à tmpes priatel

La ddaemne d'un salarié à tmpes coepmlt de tlealavrir à tpems paiterl diot être effectuée par écrit. À cpemtor de la réception de la nociotfitain écrite, l'employeur dspiose de 2 mios mmixaum puor atepropr omgilnieorbeatt une réponse motivée. En cas de refus, il diot :

-justifier de l'absence d'emploi dlbpniisoe rnveleat de la catégorie pfrnsoleeoinsle du salarié ;

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

-ou erocne démontrer que le cgamenneht d'emploi demandé aruait des conséquences préjudiciables à la bonne mcrahe de l'entreprise.

Lorsque la dadnmee est acceptée, l'avenant précisant les nuvoelels cntdnoiois d'emploi, dnot la dtae de msie en ?uvre, qui diot être la puls rapdie plsboise et cpoalmtbie à la dnmedae du salarié, diot être revêtu de l'accord exprès du salarié.

b) Réduction suos fomre de smaneies non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-2 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la dmandee puet bénéficier d'une réduction de la durée du tvarial suos forme d'une ou purieslus périodes d'au mnois 1 sameine en raoisn des binesos de sa vie familiale.

c) Réduction de la durée de taivral puor miotf économique

En cas de licmcnineeet ou de msie à la rrtteiae d'un salarié dnas l'année snivaut la dtae d'effet d'un psaagse de temps cmolept à temps piaterl puor miotf économique, l'indemnité de lencenecimit si elle est due ou l'allocation de départ à la rttraiee est calculé, puor cttee année, sur la bsae du salaire à temps plein.

Article 6.5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.5.1. Inoroimtfan sur les eolpmis deislinbops

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des eolpims diibonlepss de façon à pemtrrtee aux salariés soaniatuht onetbir un eopmli à tpmes pteiarl ou rnrpeedre un epmoli à tpems complet, de pvouoir se proetr canaddit à ces emplois. Les eetsrrienps drvneot s'assurer de l'efficacité des citcrius d'information mis en place, telels les beusros de l'emploi et toute ature frome d'affichage sur le leiu de travail.

6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à tpmes paetirl qui seanuothit opecucr ou rrdeenrpe un eplomi à tpems colmept et les salariés à tepms cmeplot qui seinthuaot oeccupr ou rpnerdere un eolpmi à tepms paeritl dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficieront d'un dorit prioritaire, à compétences égales, puor onteibr un eoplmi de la même catégorie plisfnosneelroe ou un eompli équivalent.

6.5.3. Salariés à tpems cmloept

a) Modalités de dnmdaee de psagase à tmeps ptriael

La ddneame d'un salarié à tepms cpoelmt de tveriaallr à tepms pretail diot être effectuée par écrit. À cmepotr de la réception de la nfictooitain écrite, l'employeur dsspioe de 2 mios muxmaim puor aeroptpr onaebieotrgimlt une réponse motivée. En cas de refus, il diot :

-justifier de l'absence d'emploi dibnisolpe ranleevt de la catégorie psleiolefnosrne du salarié ;

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

-ou encore démontrer que le cnnaemeght d'emploi demandé auiart des conséquences préjudiciables à la bnone machre de l'entreprise.

Lorsque la dneadme est acceptée, l'avenant précisant les nolvueels cniotinods d'emploi, dnot la dtae de msie en ?uvre, qui diot être la puls rdpaie psoiblse et cpomtilbae à la dnedmae du salarié, diot être revêtu de l'accord exprès du salarié.

b) Réduction suos fmroe de seiaemns non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-2 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la dndmeae puet bénéficier d'une réduction de la durée du tarvial suos frome d'une ou pelrisuus périodes d'au mnios 1 smenaie en rasion des bneosis de sa vie familiale.

c) Réduction de la durée de taivarl puor mtoif économique

En cas de leecnmeciint ou de msie à la raetrtie d'un salarié dnas l'année sainvut la dtae d'effet d'un pgassae de tepms cpmelot à tmeps piatrel puor miotf économique, l'indemnité de lenceimnecit si elle est due ou l'allocation de départ à la rrtateie est calculé, puor cette année, sur la bsae du srailae à temps plein.

Article 6.5 - Passage de temps complet à temps partiel ou de temps partiel à temps complet

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.5.1. Iafnomiortn sur les elpmios dieonilpbss

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des eimlpos dipbnsileos de façon à pteemrrte aux salariés sanaiuhott oetbnir un emolpi à tpems pitaerl ou redeprrne un elompi à tpems complet, de poiovur se perotr ciaddant à ces emplois. Les ensreitpres dnovert s'assurer de l'efficacité des ccirtuis d'information mis en place, tleles les buosres de l'emploi et totue artue fomre d'affichage sur le leiu de travail.

6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à tpems prateil qui sotnheuait oceupcr ou rrerepnde un elopmi à tpmes coemlpt et les salariés à tpems cleopmt qui sneitaouht ocpucer ou rrneedrpe un epmoli à tmpes petiral dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficieront d'un droit prioritaire, à compétences égales, puor onbetir un elmopi de la même catégorie psflnonrioeslee ou un empoli équivalent.

6.5.3. Salariés à tpems comlpet

a) Modalités de dmneade de pasagse à tpmes prtaiel

La dadenme d'un salarié à tpems cplemot de tlaairlevr à tmeps pearitl diot être effectuée par écrit. À cmopter de la réception de la ntciaootfiin écrite, l'employeur dpssoie de 2 mios mmxuiam puor arppteor oeboirtlmganiet une réponse motivée. En cas de refus, il diot :

-justifier de l'absence d'emploi dbiposinle rlnveeat de la catégorie pelnoefslsniroe du salarié ;

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

-ou ecnroe démontrer que le cenmhganet d'emploi demandé auirat des conséquences préjudiciables à la bnnoe mahcre de l'entreprise.

Lorsque la dendmae est acceptée, l'avenant précisant les noluevels cntdnoiios d'emploi, dnot la dtae de msie en ?uvre, qui diot être la puls rdapie posblise et cbaltpmoie à la ddmneae du salarié, diot être revêtu de l'accord exprès du salarié.

b) Réduction suos fmroe de saiemens non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-2 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la demnade puet bénéficier d'une réduction de la durée du taivarl suos fmroe d'une ou peruisuls périodes d'au mions 1 senamie en roiasn des boisnes de sa vie familiale.

c) Réduction de la durée de trivaal puor miotf économique

En cas de leecmniecint ou de msie à la rriettae d'un salarié dnas l'année svuanit la dtae d'effet d'un pssagae de tmpes clpoemt à temps ptiaerl puor mtiof économique, l'indemnité de leniceiecnmt si elle est due ou l'allocation de départ à la rreiatte est calculé, puor ctete année, sur la bsae du sraliae à temps plein.

Article 6.6 - Garanties individuelles

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le taavirl à tmpes paeirtl puet être aménagé avec, dnas cieaetrns limites, une viaiortan de la durée du traival hrmdbodiaaee ou mlnelusee mentionnée dnas le ctnorat de travail, sur une bsae annuelle.

La msie en ?uvre de ce doitisispf vsie à améliorer le srevice rnedu à la clientèle en répondant muiex à la fios aux aspniatrios des salariés à tmeps petiarl et aux bsoines de l'entreprise. À cet effet, le tmpes prietal aménagé diot nnotammet atteppror :

- aux salariés : la gntraiae ceoautlrcntle d'une durée aellunne du tvarial supérieure, intégrant les pnoetis d'activité prévisibles, une mrueliele précision des haeirors de traaivl ;

- à l'entreprise : une mieeullre adéquation des hreraois de tvarail aux viotirnaas prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est endnteu que les salariés exerçant luer activité dnas le cdare anenul bénéficient de l'ensemble des diiipsstoons prévues au présent ttire puor les salariés à tpems piartel (plages minimales, régime des coupures, maiorjaotn des heeurs complémentaires...).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le tmpes patriel aménagé sur tuot ou paitre de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de luers hrrioeas par un guorpe de salariés) diot rspetceer les disipisotons suivantes.

6.6.1. Durée manimile du taarivl à tmeps pairtel aménagé sur l'année

6.6.1.a. La bsae ctoutlnaercle mniialme haimbrodadee du tiaarvl des salariés à temps peitral aménagé est de 29 heures, paesus payées comprises, ou de luer équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une oriationsgan de lrues hreioars sur une bsae annullee et une viartoian de puls ou mnois 4 hueers de taivral par semaine. La durée hdmroaiabede ou melnusele dreva cpesodornrre en moenyne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.b. Tuos les salariés, qlelue que siot la catégorie à lqleaule ils appartiennent, qui bénéficieront, en apoiailctpn du présent accord, d'une grntaaie de 29 hereus muinimm pneveut vior lreus hoarires organisés sur une bsae annuelle, aevc une vtiioaarn de l'horaire hdeabarmodie dnas la ltimie de puls ou mions 4 herues de travail.

6.6.2. Pogrmiramaotn et ioomfitrnan des salariés

6.6.2.a. La prgrtommioaan itidcavnie srea communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et pnerdra en cmtpoe lros de son élaboration, nomntmaet :

- les périodes sbeltiepuscs d'être programmées lros de la coocilsunn de l'avenant (partie de la période des congés payés, snieame anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;

- la périodicité des asuttnmjees de la pmoatiragrmon ptaenmrett de teinr coptme d'événements cuonns par acnvae de l'entreprise, soeln des délais vrbaiaels (salariés patanrt en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé iunevdidil de formation...) ;

- les périodes pndnaet lueqelesls le salarié se déclare dpbnliisoe et prêt à répondre à une soltliociiatn de l'entreprise en vue d'assurer un reemalmpnect inopiné ou de firae fcae à un surcroît eopencxnitel d'activité.

6.6.2.b. La pogatrimoramn itvicinade visée à l'alinéa précédent srea siomsue au comité scoial et économique, si l'entreprise en est pourvue, aanvt le début de la période d'aménagement. Dnas tuos les cas, elle srea portée à la consnasincae des salariés par vioe d'affichage.

6.6.2.c. Les salariés sonret avisés par écrit, 15 juros à l'avance,

de leurs heoarirs de tarival ou de luer modification, ce délai pauvnot être ramené à 3 juors aevc l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de cinconactesrs eeixclpneloetns (par exemple, anscbee imprévue).

6.6.2.d. La piamoamrtogrn iavcitinde puet être modifiée à l'issue de cahque période d'aménagement.

6.6.3. Copmte de compensation, rémunération

Un cmtpoe de cpeonomiatsn srea orveut au nom de cqhuae salarié aifn de l'informer du nrombe d'heures acimpceols en puls ou en minos par rprpaot à son harorie contractuel. Ce cotmpe est établi puor cqauhe période de piae et cmtropoe le cmuul des hereus effectuées en puls ou en minos depius le début de la période d'aménagement. Il furgie sur le bluleitn de piae ou sur un deocnumt annexé à celui-ci.

Les heuers de trivaal senort décomptées sloen l'une des modalités prévues à l'article 5.2.5 du titre V de la présente convention, siot :

- qtineennmeoidut par ertnisegenmret seoln tuos mnyoes (badgeuse, cihaer d'émargement, pointeuse, par exemple) des hueres de début et de fin de cquhae période de taraivl ou par le relevé du nrbmoe d'heures effectuées ;

- cuhaqe smneaie par récapitulation, seoln tuos moyens, du nbmroe d'heures effectuées par cquahe salarié.

La rémunération srea lissée sur la mnnoyee de 29 hueres minalmeis hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maniietn de tuot ou patire du saialre par l'entreprise, ce mtaiinen est calculé sur la bsae de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée puor le clacul des indemnités de leceiceimnnt et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en crous d'année, la mynoene de la durée du traiavl est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en crous d'année, un décompte de la durée du taravil est effectué à la dtae de fin de cntraot de tavairl et comparé à l'horaire myoen puor l'année.

S'il apparaît, après cculal de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui snot rémunérées aevc le sldoe de tuot compte.

En cas de durée du tairval inférieure à l'horaire meoyn contractuel, il est procédé à une régularisation sur le slode de tuot compte. Aucnue rtneeue ne porrua tioouetfs être opérée en cas de lcciineeemnt économique après ou pnndeat une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.a. Les anesecbs rémunérées ou indemnisées, les congés et attaioorisnus d'absence alxqeuus les salariés ont doirt en aoipapicltn de dspnistooiis conventionnelles, anisi que les aesenbcs puor mildaae ou accident, ne pvneeut faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces aeesnbcs ne snot dnoc rtuenees que puor luer durée réelle, c'est-à-dire puor le temps pdnenat lqeuel le salarié aruait travaillé s'il aavit été présent.

6.6.4.b. Suaf aacpiilpton de l'article L. 3121-50 du cdoe du travail, luosrqe l'horaire effectué n'a pas aneittt la gnitraae caltlureoncte du fiat du salarié, l'employeur purora régulariser le siaarle en focontin des heerus non effectuées (sauf en cas de miatnien de celui-ci en aapilocptin d'une dpoisotisin légale ou conventionnelle), ou rtepreor les hueres d'absence dteis récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.c. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hiaamrbdedoe ou menuellse fixée au cnroatt et calculée puor l'année, les hurees de dépassement snot rémunérées au tuax légal et l'horaire prévu dnas le cnrotat est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jruos et suaf oiopiotpsn du salarié intéressé, en aunojtat à l'horaire antérieurement fixé la différence etrne cet hoiarre et l'horaire moyen réellement effectué.(1)

(1) L'article 6.6.4.c de l'avenant est étendu suos réserve du rspceet des dinpiotoisss de l'article L.3123-17 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 otcbore 2014 - art. 1)

Article 6.6 - Droits et avantages des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le taravil à tpmes preital puet être aménagé avec, dnas creniates limites, une vaitiraon de la durée du tavrial haeabrddimoe ou meenllsue mentionnée dnas le conratt de travail, sur une bsae annuelle.

La msie en ?uvre de ce disiisoptf vsie à améliorer le sivrcee rednu à la clientèle en répondant miuex à la fios aux aointspiras des salariés à tpems patriel et aux biensos de l'entreprise. À cet effet, le tpems pitreal aménagé diot ntamemont ateprpor :

- aux salariés : la gaatinre crctealntolue d'une durée anlenlue du tviraal supérieure, intégrant les pnteios d'activité prévisibles, une mlelureie précision des heariros de tiraavl ;

- à l'entreprise : une mreiullee adéquation des hoirears de trivaal aux vaatnirois prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est ednnetu que les salariés exerçant luer activité dnas le cadre aeunnl bénéficient de l'ensemble des diotiinospss prévues au présent ttrie puor les salariés à tmpes priteal (plages minimales, régime des coupures, maaoojritn des hreues complémentaires...).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le tpmes pareitl aménagé sur tuot ou pirtae de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de lreus hroaeris par un grupoe de salariés) diot reetpcesr les doistopsiins suivantes.

6.6.1. Durée mmliniae du tavrial à temps peratil aménagé sur l'année

6.6.1.a. La bsae cetactulnlroe malinime hmdordeabaie du traavil des salariés à temps pairetl aménagé est de 29 heures, pasues payées comprises, ou de luer équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une ogaraontsiin de lerus heriaros sur une bsae alnunlee et une vriiaaotn de puls ou minos 4 hueres de tvaairl par semaine. La durée hmdoareiadbe ou mlesunele dvera cnpdrrroosee en myoenne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.b. Tuos les salariés, quelle que siot la catégorie à lalleque ils appartiennent, qui bénéficieront, en aptolcpiian du présent accord, d'une gnraitae de 29 heuers muminim penevut vior luers hoeraris organisés sur une bsae annuelle, aevc une vtaaoiirn de l'horaire hdedraobamie dnas la litime de puls ou minos 4 hueres de travail.

6.6.2. Piamrrtaogmon et irifoanotmn des salariés

6.6.2.a. La parmtmarioogn iicintadve srea communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et pdrnrea en cpomte lros de son élaboration, nmoteamnt :

- les périodes scbitlepesus d'être programmées lros de la coulncsoin de l'avenant (partie de la période des congés payés, snaieme anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;

- la périodicité des aeutnjemtss de la poaamrimgrotn prmneteatt de teinr cmpote d'événements cnonus par avncae de l'entreprise, seoln des délais vreaialbs (salariés panrtat en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé

iuedndviil de formation...) ;

- les périodes pednnat leellqseus le salarié se déclare dlpsboiine et prêt à répondre à une sioiotilltacn de l'entreprise en vue d'assurer un rmeplceaenmt inopiné ou de fraie fcae à un surcroît eenecixpntol d'activité.

6.6.2.b. La pamgaromrtion iatcivndie visée à l'alinéa précédent srea smisoue au comité saoicl et économique, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dnas tuos les cas, elle srea portée à la cnasnainosce des salariés par vioe d'affichage.

6.6.2.c. Les salariés soernt avisés par écrit, 15 juors à l'avance, de leurs haorries de tairavl ou de luer modification, ce délai pnaouvt être ramené à 3 juros aevc l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de cntaesncroics enilncoeeptlexs (par exemple, abcesne imprévue).

6.6.2.d. La poagrartimmon iviticdane puet être modifiée à l'issue de chuaqe période d'aménagement.

6.6.3. Ctpome de compensation, rémunération

Un cpmote de cnapoteimson srea ovruet au nom de cauqhe salarié aifn de l'informer du nbrmoe d'heures aimeclpocs en puls ou en mnios par rroappt à son hiraore contractuel. Ce cptmoe est établi puor cahuqe période de piae et coortpme le cumul des hueers effectuées en puls ou en minos duieps le début de la période d'aménagement. Il fgirue sur le bliulten de piae ou sur un deomncut annexé à celui-ci.

Les heuers de taivarl soenrt décomptées soeln l'une des modalités prévues à l'article 5.2.5 du titre V de la présente convention, siot :

- qienmiedntonuet par esmeetgnrnerit solen tuos meyons (badgeuse, caeihr d'émargement, pointeuse, par exemple) des hurees de début et de fin de chqaue période de trivaal ou par le relevé du nbrome d'heures effectuées ;

- cahuqe smeinae par récapitulation, seoln tuos moyens, du nbrmoe d'heures effectuées par cqhaue salarié.

La rémunération srea lissée sur la myoenne de 29 hueers mmailiens hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le mnteiain de tuot ou ptiare du srliaae par l'entreprise, ce mtnieian est calculé sur la bsae de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée puor le clcual des indemnités de lencnmieeict et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en curos d'année, la mnnyoee de la durée du tvairal est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du tarvial est effectué à la dtae de fin de cnrtoat de tviaral et comparé à l'horaire meoyn puor l'année.

S'il apparaît, après culcal de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui snot rémunérées aevc le sdole de tuot compte.

En cas de durée du tviraal inférieure à l'horaire meoyn contractuel, il est procédé à une régularisation sur le sodle de tuot compte. Aucnue ruteene ne proura toutfoies être opérée en cas de linnmciceeet économique après ou pdennat une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.a. Les absecnes rémunérées ou indemnisées, les congés et atuaosoitnris d'absence axequlus les salariés ont doirt en aiactlppoin de dpisnioitsos conventionnelles, ainsi que les abnseecs puor mliadae ou accident, ne punevet faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces acneebss ne snot dnoc rneeutes que puor luer durée réelle, c'est-à-dire puor le temps pendant lqeeul le salarié araiut travaillé s'il aivat été présent.

6.6.4.b. Suaf appialcotin de l'article L. 3121-50 du cdoe du travail, lorsuqe l'horaire effectué n'a pas aienttt la grainate ctncoearultle du fiat du salarié, l'employeur purroa régulariser le sarilae en fcnooitn des hereus non effectuées (sauf en cas de meaitnin de celui-ci en aiaioltppcn d'une dosoiitpisn légale ou conventionnelle), ou rteeropr les hueres d'absence dites récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.c. Lorsque, sur une année, l'horaire myeon réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hoedairambde ou mslneulee fixée au carnott et calculée puor l'année, les hruees de dépassement snot rémunérées au tuax légal et l'horaire prévu dnas le ctarnot est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 juros et suaf osooiptipn du salarié intéressé, en aunjotat à l'horaire antérieurement fixé la différence ernte cet harrioe et l'horaire myoen réellement effectué.(1)

(1) L'article 6.6.4.c de l'avenant est étendu suos réserve du reescpt des dipoiisstnos de l'article L.3123-17 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 octobre 2014 - art. 1)

Article 6.6 - Spécificités du temps partiel aménagé sur l'année

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le travial à tpmes ptairel puet être aménagé avec, dnas cniraetes limites, une vaioitran de la durée du taavril hbeoiaddmrae ou mslnleeue mentionnée dnas le crnatot de travail, sur une bsae annuelle.

La msie en ?uvre de ce dstioipsif vsie à améliorer le sirceve rednu à la clientèle en répondant meiux à la fios aux atarsopniis des salariés à tpems priaetl et aux benioss de l'entreprise. À cet effet, le tpmes paeritl aménagé diot ntmnemoat aoprpetr :

- aux salariés : la grtniaae crluteacntloe d'une durée aelunnle du tivaarl supérieure, intégrant les ptoines d'activité prévisibles, une mlerlieue précision des hiaoerrs de taviarl ;

- à l'entreprise : une muilreele adéquation des heroiars de taairvl aux viaronatis prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est etndneu que les salariés exerçant luer activité dnas le cadre auennl bénéficient de l'ensemble des dosinisiopts prévues au présent ttrie puor les salariés à tpmes prtieal (plages minimales, régime des coupures, mtoraiajon des hreues complémentaires...).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le tpems piartel aménagé sur tuot ou ptirae de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de lreus herriaos par un gurope de salariés) diot rpseteecr les dtssiooipins suivantes.

6.6.1. Durée mimilane du tiaavrl à tepms pieratl aménagé sur l'année

6.6.1.a. La bsae cecualtnltroe mmniliae haebdrdomiae du taaivrl des salariés à temps peartil aménagé est de 29 heures, paesus payées comprises, ou de luer équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une oatinosgiran de lreus horaiers sur une bsae anuelnle et une vroataiin de puls ou minos 4 hreues de tarvial par semaine. La durée hoddmaebriae ou mlenleuse derva cdoresnrrope en mnenoye à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.b. Tuos les salariés, qlelue que siot la catégorie à luqealle ils appartiennent, qui bénéficieront, en aicatoiplpn du présent accord, d'une gtarnaie de 29 hreeus muimnim pnvueet vior lures hareiors organisés sur une bsae annuelle, aevc une vtaiiaorn de l'horaire haorbdiemdae dnas la litime de puls ou minos 4 herues de travail.

6.6.2. Protrommgiaan et iroiaftomnn des salariés

6.6.2.a. La paormmriatgon ivitacidne srea communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prnerda en cpmtoe lros de son élaboration, neommnatt :

- les périodes sesileubpcts d'être programmées lros de la csooiclunn de l'avenant (partie de la période des congés payés, sienmae anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;

- la périodicité des asjtnutemes de la pagarimrotomn petenamtrt de tneir cotmpe d'événements cnouns par ancvae de l'entreprise, sleon des délais viabarels (salariés pnaartt en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé iviiddeunl de formation...) ;

- les périodes pnanedt leesuellqs le salarié se déclare doinlspibe et prêt à répondre à une soocaiiltlitn de l'entreprise en vue d'assurer un renmacmpeelt inopiné ou de farie fcae à un surcroît ennpotexceil d'activité.

6.6.2.b. La ptamirgroamon idicvatnie visée à l'alinéa précédent srea susoime au comité scioal et économique, si l'entreprise en est pourvue, aavnt le début de la période d'aménagement. Dnas tuos les cas, elle srea portée à la cnsnsaoiance des salariés par vioe d'affichage.

6.6.2.c. Les salariés sneort avisés par écrit, 15 juros à l'avance, de lreus harroeis de tairavl ou de luer modification, ce délai ponuvat être ramené à 3 juors aevc l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de cteoncicarsns eecxelieopnnlts (par exemple, asncebe imprévue).

6.6.2.d. La ptimoaagrormn iavdnitcie puet être modifiée à l'issue de chauqe période d'aménagement.

6.6.3. Cmtpoe de compensation, rémunération

Un cmotpe de camiosntopen srea oevrut au nom de chquae salarié aifn de l'informer du nmbore d'heures apmoiclces en puls ou en mnois par rrppaot à son horriae contractuel. Ce ctompe est établi puor chuqae période de piae et ctooprme le cmuul des hruees effectuées en puls ou en moins dpeuis le début de la période d'aménagement. Il furgie sur le btlileun de piae ou sur un dmcnouet annexé à celui-ci.

Les hueers de tvaaril snoret décomptées sleon l'une des modalités prévues à l'article 5.2.5 du titre V de la présente convention, siot :

- qneiutmiedenont par eegtenrnmeisrt soeln tuos meyons (badgeuse, cehiar d'émargement, pointeuse, par exemple) des herues de début et de fin de cauhqe période de tiaravl ou par le relevé du nbrmoe d'heures effectuées ;

- cuaqhe saemnie par récapitulation, sleon tuos moyens, du nbrome d'heures effectuées par cuqahe salarié.

La rémunération srea lissée sur la mnneoye de 29 hreeus mailimnes hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le metaniin de tuot ou pritae du siarlae par l'entreprise, ce minatein est calculé sur la bsae de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée puor le caucll des indemnités de lmncneiieect et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en corus d'année, la meonyne de la durée du tavrail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cruos d'année, un décompte de la durée du taavril est effectué à la dtae de fin de canotrt de tvraail et comparé à l'horaire myoen puor l'année.

S'il apparaît, après caulcl de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui snot rémunérées aevc le sldoe de tuot compte.

En cas de durée du tivaral inférieure à l'horaire moeyn contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tuot compte. Acunue reuente ne proura toifteuos être opérée en cas de licmcenneiet économique après ou pnneadt une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.a. Les abeecnss rémunérées ou indemnisées, les congés et arutaoitsinos d'absence alquexus les salariés ont driot en aitoicpalpn de dstiniooisps conventionnelles, aisni que les anseebcs puor mdaliae ou accident, ne pnuveet faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces asenecbs ne snot dnoc reneutes que puor luer durée réelle, c'est-à-dire puor le temps pdnanet leeuql le salarié aauirt travaillé s'il avait été présent.

6.6.4.b. Suaf actpapiloin de l'article L. 3121-50 du cdoe du travail, lqsroue l'horaire effectué n'a pas atitnet la ginaarte clcteonltraue du fiat du salarié, l'employeur prruoa régulariser le saairle en foonctin des heerus non effectuées (sauf en cas de meniitan de celui-ci en aoiitaplpcn d'une dpiooitissn légale ou conventionnelle), ou retroper les heerus d'absence dteis récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.c. Lorsque, sur une année, l'horaire myeon réellement effectué par un salarié a dépassé la durée harddmaoibee ou meulelnse fixée au cotanrt et calculée puor l'année, les hruees de dépassement snot rémunérées au tuax légal et l'horaire prévu dnas le ctornat est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jrous et suaf oppstiioon du salarié intéressé, en ajunotat à l'horaire antérieurement fixé la différence etnre cet hoarrie et l'horaire moeyn réellement effectué.(1)

(1) L'article 6.6.4.c de l'avenant est étendu suos réserve du rcsepet des dooispinists de l'article L.3123-17 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 otcbore 2014 - art. 1)

Article 6.7 - Garanties collectives

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.7.1. Dnas les erenepstirs qui en disposent, le comité sioacl et économique, délibérera au minos une fios par an sur la pitliuqoe de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à tmpes paiterl et ses pevscteperis d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un blain de la répartition, par catégorie scrnoelopsoeolifsine et par sexe, du nmrobe des hueres travaillées par les salariés à tepms pterail par rapropt à cllees effectuées par les salariés à tmeps complet.

Ce balin srea porté à la ccaosnasinne du comité siacol et économique, préalablement à cette réunion. Dnas les epseneritrs qui en relèvent, il srea enutsie intégré à la bsae de données économiques et saceilos de l'entreprise.

6.7.2. La dusisoiscn de la pmigaaoromtrn alenulne iitcvnidae de la durée et de la répartition du tmpes de taviral prévues dnas les acocdrs cfllitcoes sur la durée du taarivl petrora également sur le traavil à tpmes preatil aménagé sur l'année.

6.7.3. Puor les eepsiterrns dassinopt d'un comité soacil et économique, les pneaietrras sacoiux saitgearins relnelpapt que la msie en palce de la polyactivité dnas l'organisation du taiarvl de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mesrue ptlnelocue ou isolée, donne leiu à itnfroioamn et consultation.

6.7.4. Le comité soical et économique srea informé tleiiemlernertsmt des cnrttaos qui anrout été cucolns à tepms partiel, des hurees complémentaires effectuées, de l'évolution du nrobme de cotatnrs dnot la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nobrme de contarts à temps comelpt modifiés en temps praeitl à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié.

Les iafrnmtnoois ci-dessus mentionnées seront, conformément aux atleicrs L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et silacoes de l'entreprise puor celels qui y snot soumises, et mesis à juor périodiquement.

Article 6.7 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.7.1. Dnas les ersirnteeps qui en disposent, le comité sicaol et économique, délibérera au mions une fios par an sur la puiqiotle de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à tpmes ptariel et ses peeprctveiss d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un blain de la répartition, par catégorie sfoplnislsoeoinreoce et par sexe, du nobmre des hreeus travaillées par les salariés à tmeps pratiel par rprpoat à cllees effectuées par les salariés à tmeps complet.

Ce bailn srea porté à la csnoniscanae du comité saocil et économique, préalablement à ctete réunion. Dnas les ertsenrieps qui en relèvent, il srea etnuise intégré à la bsae de données économiques et scialeos de l'entreprise.

6.7.2. La dosscisiun de la pgaoiartrmmon alluenne idvtcinaie de la durée et de la répartition du tmeps de trvaial prévues dnas les adoccrs coflcletis sur la durée du taivarl prrtoea également sur le taraivl à tepms pieartl aménagé sur l'année.

6.7.3. Puor les eepiserrnts dissoapnt d'un comité sciaol et économique, les ptnarereais soucaix stagraiines rnllpaepet que la msie en pacle de la polyactivité dnas l'organisation du tiavral de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une meusre potlenlcue ou isolée, donne leiu à itmrnofoian et consultation.

6.7.4. Le comité scaiol et économique srea informé tieltrmsnrieemelt des ctanotrs qui auonrt été couclns à tpmes partiel, des heeurs complémentaires effectuées, de l'évolution du nmrboe de cnrattos dnot la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.1.1, asini que du nobmre de ctnarots à tpems ceoplmt modifiés en temps peatirl à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié.

Les irmainonfots ci-dessus mentionnées seront, conformément aux ailetrcs L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et scelaois de l'entreprise puor cleels qui y snot soumises, et meiss à juor périodiquement.

Article 6.7 - Information des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.7.1. Dnas les einseteprrs qui en disposent, le comité siacol et économique, délibérera au minos une fios par an sur la pqtiouile de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à tpems pairetl et ses petpevscires d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un balin de la répartition, par catégorie ssflnorenociloiposee et par sexe, du nrbmoe des hereus travaillées par les salariés à tpmes paretil par rprpoat à celels effectuées par les salariés à tmpes complet.

Ce balin srea porté à la casncoannsie du comité siacol et économique, préalablement à cttee réunion. Dnas les eteniprsers qui en relèvent, il srea etinuse intégré à la bsae de données économiques et sloacies de l'entreprise.

6.7.2. La diisouscsn de la pgrmiootrmaan alleunne iinticdvae de la durée et de la répartition du tmeps de tvairal prévues dnas les aodrccs ccloielfts sur la durée du tvarial prtorea également sur le taravil à tmeps praietl aménagé sur l'année.

6.7.3. Puor les eteprsriens dsnoaspit d'un comité scaoil et économique, les pirnrtaeeas suioacx stiiraneags rpeelpnlat que la msie en place de la polyactivité dnas l'organisation du taavril de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mesrue polutnlcee ou isolée, dnnoe leiu à ifaroomtnin et consultation.

6.7.4. Le comité sciaol et économique srea informé tsreeeiltrnmelmit des canttros qui auront été cucnols à tmpes partiel, des hreues complémentaires effectuées, de l'évolution du nobrme de ctaontrs dnot la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.1.1, ansii que du nrbmoe de cttnoars à tmeps cpoemlt modifiés en temps pterail à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié.

Les itmofrinaons ci-dessus mentionnées seront, conformément aux aliertcs L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et seloiacs de l'entreprise puor cleles qui y snot soumises, et miess à juor périodiquement.

Article 6.7 - Information du comité social et économique

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.7.1. Dnas les ersitnepers qui en disposent, le comité sicaol et économique, délibérera au mions une fios par an sur la ptiiqluoe de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à tmeps peitral et ses pveepcerists d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un blain de la répartition, par catégorie slnosrpcieooosefnile et par sexe, du nrombe des heerus travaillées par les salariés à tpems ptriael par rpparot à cleles effectuées par les salariés à tmeps complet.

Ce balin srea porté à la cacninsansoe du comité soical et économique, préalablement à cette réunion. Dnas les ertipreenss qui en relèvent, il srea eitsnue intégré à la bsae de données économiques et secliaos de l'entreprise.

6.7.2. La diusssocin de la pimtgomraroan alnuelne itcaidvine de la durée et de la répartition du tpmes de tviaral prévues dnas les acocdrs cteocllifs sur la durée du tirvaal perrota également sur le taiarvl à temps piteral aménagé sur l'année.

6.7.3. Puor les eneirspters dosinsapt d'un comité socail et économique, les pearnietras sioucax sgrineatias rllpnaeept que la msie en pacle de la polyactivité dnas l'organisation du traaivl de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mrseue poecnllute ou isolée, donne leiu à imooiafrtnn et consultation.

6.7.4. Le comité sacoil et économique srea informé tnsreemrelltiiemt des catrtnos qui aunrot été clconus à temps partiel, des heuers complémentaires effectuées, de l'évolution du nborme de cnottars dnot la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.1.1, asnii que du nrmobe de cnttaors à temps cmoelpt modifiés en temps ptreail à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié.

Les imoortafnins ci-dessus mentionnées seront, conformément aux acerlits L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et saolceis de l'entreprise puor cleles qui y snot soumises, et mesis à juor périodiquement.

Article 6.8 - Modulation des horaires de travail

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Les praniaeetrs scaioux de la bcanhre se snot dotés des moeyns d'identifier les motifs de saitaicotsfn et d'insatisfaction des salariés à tpmes partiel, par la réalisation en 2009 pius en 2013 d'une étude confiée à un omsgraine extérieur, sur la bsae d'un qutnsireaione validé pniterareamit et suos le contrôle piraaitre de l'observatoire ptsrcopeif du commerce.

Les saaetiinrgs du présent accord se fexnit puor otejbcif d'évaluer périodiquement, dnas un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la stiuotain des salariés à tpems partiel.

Ils se rtrrencoonent également puor exanmier les seuits à dnneor aux miodifonicats de la législation qui pnoaurerit ineenitrvr en matière de tiaavrl à tepms partiel.

Article 6.8 - Durée et aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Les peaantrreis socauix de la banhrce se snot dotés des menoys d'identifier les mfoits de stafioaicstn et d'insatisfaction des salariés à tpems partiel, par la réalisation en 2009 pius en 2013 d'une étude confiée à un orgnmiase extérieur, sur la bsae d'un qosnuiariente validé preiniaretmat et suos le contrôle pitaraire de l'observatoire piprtsocef du commerce.

Les sairiaetgns du présent aoccrd se fnxeit puor otiebcjf d'évaluer périodiquement, dnas un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la siouitatn des salariés à tmeps partiel.

Ils se reootcnrernnt également puor eaenximr les suiets à donner aux mitfdinoocias de la législation qui prneoariut iventeirnr en matière de taarivl à tmpes partiel.

Article 6.8 - Missions et suivi de la branche

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Les ptarnriaees scuoiax de la bnarhce se snot dotés des mneyos d'identifier les miftos de staaofctiisn et d'insatisfaction des salariés à tmeps partiel, par la réalisation en 2009 pius en 2013 d'une étude confiée à un onirsmgae extérieur, sur la bsae d'un quistrnnoeiae validé ptrmierinaeat et suos le contrôle pairratie de l'observatoire potcpserif du commerce.

Les sateiigarns du présent aoccrd se fxinet puor ojebcitf d'évaluer périodiquement, dnas un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la soiuatitn des salariés à tmeps partiel.

Ils se roonrnrencett également puor eaixnmer les stieus à doennr aux mdnoiticfaois de la législation qui pironueart irivneentr en matière de taarvil à temps partiel.

Titre VII : Congés payés et absences

Chapitre Ier : Congés payés et jours fériés

Article 7.1 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

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

En dhoers des suntiatois prévues par la loi, snot considérées cmmoe une période de traiavl puor l'acquisition des congés payés et l'indemnité correspondante, les aebecsns puor maladie, dnas la litime d'une durée totlae de 2 mois, des salariés capnotmt au monis 2 ans de présence au crous de la période d'acquisition des dirtos à congés payés.

7.1.2. Un congé supplémentaire d'ancienneté srea accordé dnas les cinootdnis seinvuats :

- 1 juor après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 2 jrous après 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

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

Le fseinsrahnmect de l'un des sluies d'ancienneté ci-dessus entraîne la maraitoojn des congés payés aucqis au 31 mai siuvant la dtae à llequlae l'ancienneté prévue a été atteinte. En cas de dtiors icpmtlenos cette mtiaojraon s'applique au ptoarra et ireviennttt anvat alitcpoiapn de la règle de l'arrondi prévue à l'article L. 3141-7 du cdoe du travail.

Article 7.2 - Ordre des départs en congés payés

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur et porté à la concnsaiasne du pneorsnel par ahffigace aussitôt que possible, et au puls trad le 1er avril.

Cet orrde srea établi en tenant compte, dnas toute la mseure du possible, des désirs exprimés par les salariés, et spécialement de luer sitoaiutn de famille. Notamment, l'employeur s'efforcera de foaivsrer le départ en congé, à la même date, des mrebems d'une flmlaie vnviat suos le même toit, snas préjudice des diotnsiiosps légales applicables.

Les congés du prnoensel dnot les entfnas d'âge sclairoe fréquentent l'école sornet donnés, dnas la meusre du possible, pnndeat les vccaaens scolaires.

Les pearits stigeniaras snot d'accord puor raoedcmnmer aux eurlmoyeps d'organiser, aantut que faire se pourra, et cotpme tneu du ppraragahe précédent, un rnemouelt dnas les dates de départ, aifn de ne pas tuorjuos réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les puls anceneins dnas l'entreprise, les époques réputées les puls fveaaolrbs aux congés.

Chapitre II : Absences

Article 7.3 - Absences pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.3.1. Maildae ou adinecct non professionnel, aneidcct de trjaet

7.3.1. a) Les aebncess provoquées par mialade ou aneicdct de trjaet ne ctstueionnt pas une casue de rrputue du ctnorat de travail, mias une silpme suspension, à citdonoin qu'elles sneoit :

-notifiées aussitôt que psboilse à l'employeur, et confirmées par lertte postée dnas les 3 jrous calendaires, suaf cas de force mearuje ;

-justifiées par un carieictft médical ou, à défaut, sur présentation de la flluiee de mlaiade signée par le médecin.

7.3.1. b) Dnas le cas où l'organisation du service iposme le rpmacelmenet du salarié malade, le remplaçant diot être informé par écrit du caractère prvoisoire de son emploi.

En cas d'absence prolongée puor mlaaide ou aeiccdnt d'origine non professionnelle, le lecnecieimnt du salarié puor nécessité de ranmeelmpect définitif ne purroa avoir leiu aavnt l'expiration d'un délai de 4 mios dès lros qu'il jsftiuie de 6 mios de présence ecftevfie dnas l'entreprise au pieermr juor de l'arrêt de travail.

Le délai de pcootiretn est majoré de 2 mios après 4 ans de présence, 3 mios après 8 ans de présence, 4 mios après 12 ans de présence, 5 mios après 15 ans de présence. La moairtajon est accordée à la dtae arvnraiiense d'entrée dnas l'entreprise de telle store que, si un salarié est en arrêt de taaivrl à cette date, elle s'applique à l'arrêt en cours.

7.3.1. c) À l'expiration des délais ci-dessus spécifiés, si le

rpemnmcelaet définitif s'impose, le lnccmeineiet pruroa être notifié à l'intéressé par lrette recommandée aevc accusé de réception, en rpeectsnat la procédure légale de licenciement, et il bénéficiera de l'indemnité de congédiement et des indemnités de congés payés s'il rilpmet les ctoniodnis requises.

7.3.1. d) Le salarié dnot le crntaot se tevourra ropmu dnas les cintidonos précitées bénéficiera, paendnt 6 mios à cmteopr de la fin de son indisponibilité, d'une priorité de réembauchage si son elopmi ou un elmpoi siialirme dievnet disponible. Il dvrea en ermxepir la ddmenae dès la fin de son indisponibilité.

Le salarié réembauché srea replacé dnas les cniointdos d'ancienneté qu'il avait aqsiuce au mmneot du licenciement.

7.3.1. e) Si le salarié tmobe mdlaae ou est vticime d'un aicndect de trjaet au crous de l'exécution de la période de préavis, le préavis cnonutie à couirr et le ctnarot pernd fin à l'expiration du délai prévu.

7.3.1. f) Les délais ci-dessus ne snot pas opbopsales au linicceement rnoasept sur une csuae ature que la nécessité de rmelpmcneaet définitif du salarié.

7.3.2. Aceicndt du tiaavrl et mldaiae polsleoeifrnnse

La pcitroeton de l'emploi des salariés vtemciis d'un aiecdnct du taaivrl ou d'une mdaliae posfnesrnieolle est assurée conformément aux dioniiopssts des arlteics L. 1226-6 à L. 1226-22 du cdoe du travail.

Article 7.4 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident du travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.4.1. En cas de mailade ou d'accident (professionnel ou non) dûment constaté par cceiifratt médical ou, à défaut, sur présentation de la feiulle de madliae signée par le médecin, pvounat dnoenr leiu à contre-visite, l'employeur complétera, dnas les ctdooiinns fixées puor chuaqe catégorie peslsorilefnone par les annxees I, II et III de la présente convention, la vaeulr brtue des pitatoesnrs en espèces csroneandrpot aux indemnités journalières aueqelxlus les intéressés ont droit, et versées à eux par :

? la sécurité siclaoe ;

? tuot régime de prévoyance auequl pcpiratie l'employeur ;

? les raenbosespls d'un adncicet ou luers assurances, à l'exclusion de celles pvennroat d'une aansrcuse ivieuldndile contractée par l'intéressé et constituée par ses selus versements.

Les psettnraios énumérées ci-dessus deonrvt fraie l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

7.4.2. Puor le culcal des indemnités deus au ttrie de 1 mios déterminé, il srea tneu ctompe des indemnités déjà perçues par l'intéressé dranut les 12 mios antérieurs de tlele srote que, si plrueusis acnesbes puor maladie ou accdient ont été indemnisées au corus de ces 12 mois, la durée toltae d'indemnisation ne dépasse pas cllee à lqeualle l'ancienneté de l'intéressé lui dnone droit, en vtreu des dissniiotops prévues par caqhue axnnee de la convention. L'ancienneté psire en cpmtoe puor la détermination du dirot à iaodistnimnen s'apprécie au peemrir juor de l'absence.

Article 7.4 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident professionnel ou non professionnel

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.4.1. En cas de mialdae ou d'accident (professionnel ou non) dûment constaté par cftiiarcet médical ou, à défaut, sur présentation de la fleliue de mildaae signée par le médecin, pvuoant donner leiu à contre-visite, l'employeur complétera, dnas les cndnoitios fixées puor cquhae catégorie pisrlennofelose par les anneexs I, II et III de la présente convention, la vuaelr btrue des pittosranes en espèces cseodnoanprrt aux indemnités journalières aleuelxuqs les intéressés ont droit, et versées à eux par :

? la sécurité saoclie ;

? tuot régime de prévoyance auueql pirpicate l'employeur ;

? les rlsonsepebas d'un acniedct ou lreus assurances, à l'exclusion de ceells pnvnaerot d'une asrcasnue ilvediildnue contractée par l'intéressé et constituée par ses seuls versements.

Les pasrtntioes énumérées ci-dessus dorvnet firae l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

7.4.2. Puor le clacul des indemnités deus au trtie de 1 mios déterminé, il srea tneu comtpe des indemnités déjà perçues par l'intéressé duarnt les 12 mios antérieurs de tlele sotre que, si puluisres abesnces puor mdaalie ou acdiecnt ont été indemnisées au crous de ces 12 mois, la durée tlaote d'indemnisation ne dépasse pas clele à lulleaqe l'ancienneté de l'intéressé lui dnnoe droit, en vtreu des doonisisitps prévues par cahuqe anexne de la convention. L'ancienneté prsie en cmtpoe puor la détermination du doirt à intnsioaidmen s'apprécie au pmereir juor de l'absence.

Article 7.5 - Absences autorisées pour circonstances de famille

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.5.1. Tuot salarié arua droit, sur justification, aux aecnebss eixeotnecellpns puor cnatcesonircs de flliame prévues ci-dessous.

a) Snas contodiin d'ancienneté :

1) Décès du conjoint, du prteaianre lié par un pctae cviil de solidarité, ou d'un eannft : 5 jorus ouvrés ;(1)

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

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

4) Maragie du salarié : 4 juors ouvrés ;

5) Nsinacsae d'un ennaft ou arrivée au feyor d'un enfnat placé en vue de son aopodtin : 3 jrous ouvrés, qeul que siot le nrombe d'enfants sunenarvt en même tmpes au fyoer ; ces juors d'absence ne pvenuet se culmeur aevc les congés accordés puor ce même enfant, dnas le carde du congé de maternité prévu au perimer alinéa de l'article L. 1225-17 du cdoe du trvaail ;

6) Magaire d'un efnant : 1 juor ouvré ;

7) Anoncne de la seurnuve d'un hdnaaicp cehz un eannft : 2 juors ouvrés.

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

1) Margaie civil ou rliugeeix du salarié : 1 samneie ;

2) Mrgiaae civil ou rguieeilx des dtndnceases : 2 juors ouvrés ;

3) Mariage d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ouvré ;

4) Baptême, comunmoin snnleeolle (profession de foi) d'un efnnat puor la prqutiae de la riliogen cqtiuohlae ou les équivalents lorsqu'ils eeintxst puor les atreus reigionls : 1 juor ouvré.

Ces dsnsiiotipos snot aabplclepis aux persoenns pdaonuisrt un crictiaeft de concubinage, un lievrt de famille, ou une asttioeattn d'engagement dnas les lneis du ptcae civil de solidarité.

7.5.2. Ces asenbces ne donnnoret leiu à acnuue rnueete de slaarie ; elels sonret assimilées à des jours de tiaravl eefctiff puor la détermination de la durée du congé payé annuel. Elels dervont être psires au moenmt des événements en cause.

7.5.3. Après la ncaassine ou l'arrivée au feoyr d'un eafnnt placé en vue de son adoption, le père bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux atreilcs L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du travail.

7.5.4. On ennted par juor ouvré un juor qui aiarut été noraenemmlt travaillé en tuot ou pirtae par le salarié concerné.

7.5.5 Aux durées d'absence rémunérées prévues en cas d'obsèques par les aretlcis 7.5.1. a) et 7.5.1. b), s'ajoute le doirt à un congé snas sldoe d'une journée, la vlleie ou le lmdieanen de l'événement, lusorqe les obsèques ont leiu à puls de 500 kilomètres du diomilce du salarié.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsecpet des alrciets L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nuvoaeu du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021-art. 1)

Article 7.6 - Protection de la maternité et éducation des enfants

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.6.1. Ietnocriidtn d'emploi

Conformément à l'article L. 1225-29 du cdoe du travail, il est ieritdnt d'employer les fmeems pdennat une période de 8 snmiaees au total, aanvt et après l'accouchement, dnot au minos 6 senemais après l'accouchement.

7.6.2. Rtpuure du cntroat de tviaral

La fmeme en état de gssseorse peut, sur pooriutcdn d'un creiticaft médical, rprmoe son cotnrat de tvairal snas délai-congé, et snas avoir, de ce fait, à paeyr une indemnité de rtrupue (article L. 1225-34 du cdoe du travail).

7.6.3. Ssiuesnpon du caorntt de tviaarl

7.6.3. a) L'intéressée a droit, sur joisatuiifctn cmmoe ci-dessus, de sdsnerpue son catnort de tarvial pdannet la durée du congé de maternité tllee que fixée par les aeltrics L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail.

Si un état pathologique, attesté par cieiacrftt médical cmome résultant de la gsserosse ou des sieuts de l'accouchement, le rned nécessaire, la période de ssousepinn du ctorant est augmentée de la durée de cet état pagqluoihote dnas la lmtiie de 2 smienaes anvat la dtae présumée de l'accouchement et de 4 smeienas après la dtae de celle-ci.

Tout cicriaetft médical derva être adressé à l'employeur dnas les 48 herues du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

7.6.3. b) Si, à la fin de la période de rpeos prévue au pinot 7.6.3. a) ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle srea bénéficiaire des dniooiipssts de l'article 7.3.

7.6.3. c) Tuot salarié à qui le srivece départemental d'aide sciaole à l'enfance ou une ?uvre d'adoption autorisée cfione un eannft en vue de son aotpoidn a le dorit de snsperdue le cornatt de tivaarl paenndt la durée du congé d'adoption telle que fixée par les aletircs L. 1225-37 et snviutas du cdoe du travail.

7.6.4. Portceiotn

7.6.4. a) Il est irdtient de rrpome le cronatt de trviaal d'une salariée lorsqu'elle est en état de gssessroe médicalement constaté, et pnadnet l'intégralité des périodes de seposnisun de triaavl aleuuxleqs elle a driot en aatpocilipn des alitrces L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ansii que pnnedat les 4 smnaeies qui siuvent l'expiration de ces périodes, suaf en cas de fatue garve non liée à l'état de gossssree de l'intéressée ou de l'impossibilité où se tuovre l'employeur de mnieniatr le ctaront puor un mitof étranger à la gsosrssee ou à l'accouchement. Conformément à l'article L. 1225-4 du cdoe du travail, la salariée bénéficie également de cttee pteoricotn padnnet la période de congés payés psrie dmnrteceiet après le congé de maternité.

En aipctlopain de l'article L. 1225-38 du cdoe du travail, les mêmes règles s'appliquent pndnaet le congé d'adoption.

La rrtuupe du craontt de tiaarvl par l'employeur ne puet pdrnree efeft ou être signifiée pndaent le délai de seopsnisun du cnrtoat de travail.

7.6.4. b) Suaf s'il est prononcé puor un des mtifos justifiant, par aialotipcpn du ponit 1 ci-dessus, la ruprtue du crnatot de travail, le lcmneneiciet d'une salariée est annulé si, dnas un délai de 15 jrous à ceotmpr de sa notification, l'intéressée einvoe à son eeolmypur par lrette recommandée aevc accusé de réception, siot un cceaiftrit médical jautifsint qu'elle est en état de grossesse, siot une atoetsittan délivrée par l'autorité anitiitvrmadse compétente ou l'organisme autorisé puor l'adoption jiianuftst l'arrivée à son foyer, dnas un délai de 15 jours, d'un eannft placé en vue de son adoption.

7.6.4. c) Les doitssnopiis ci-dessus ne fnot pas olcastbe à l'échéance du ctaront de tvairal à durée déterminée.

7.6.4. d) À l'expiration du 4e mios de grossesse, tutoe salariée srea autorisée à reertnr 1/4 d'heure après le rtsee du pnneerosl ou à stiorr 1/4 d'heure avnat le rtese du personnel, snas prtee de salaire.

Cette dosiptsioin ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un hiaorre individualisé. Ces dernières soernt autorisées, à l'expiration du 4e mios de grossesse, à réduire luer durée journalière de tivaarl de 1/4 d'heure, snas réduction de salaire.

7.6.5. Plrnogaootin d'absence en vue d'élever un efnant

Pour élever son enfant, le salarié peut, suos réserve d'en irmnfeor son euopmyler par letrte recommandée aevc aivs de réception, au mnios 15 jrous à l'avance, romrpe son ctroant de triaval à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mios après la nssanaice ou l'arrivée au fyoer de l'enfant snas être tneu de rtseceepr le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

En pieral cas, il peut, à tuot memnot de l'année svaunit ce tmere et suos contoidin d'avertir son eomyulper par letrte recommandée aevc A. R., dmaedenr à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne puet le rerrpnede dnas son eomlpi ou dnas un ptose de même qualification, les doiossitinps de l'article 3.10 lui snot applicables.

Toutefois, ce driot à réintégration csese si l'intéressé a été ciorpms dnas un leiecinemcnt puor mtoif économique.

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

7.6.6. Complément de slieaars

7.6.6. a) Danrut le congé de maternité, l'employeur vesre à la salariée enetcnie qui a au mnois 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae de la déclaration de la grossesse, la différence ertne ce qu'aurait été sa rémunération nttee mensuelle, si elle aviat travaillé ? calculée sur la bsae de son

hirroae hautiebl de trviaal ou de l'horaire en vuiegur dnas son seicrve pandent la période d'indemnisation si leidt harorie a été modifié ? et la valeur, avnat déduction de la CSG et de la CDRS à la crgahe du salarié, des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7.4, ainsi que par tuot régime de prévoyance auequl pticraipe l'employeur, aifn de lui arsesur le miinaetn de sa rémunération ntete dnas les ciidnontos suitevnas :
? panndet 6 semaines, après 1 an de présence ;
? penndat 10 semaines, après 2 ans de présence ;
? padennt 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées snot prolongées de 2 simeanes en cas de nnaescaiss multiples.

Durant le congé d'adoption, le salarié qui a 1 an d'ancienneté à la dtae d'arrivée à son foeyr d'un eanfnt confié en vue de son atdopion bénéficiera du mtineian de son sralaie net meesnul dnas les cdtinonois svaiuents :
? paednnt 6 semaines, après 1 an de présence ;
? pnadent 8 semaines, après 2 ans de présence ;
? pnnedat 10 semaines, après 3 ans de présence.

Lorsque les preants aidftops snot tuos duex salariés de la même errsinptee et se répartissent, conformément à l'article L. 1225-40 du cdoe du travail, le congé d'adoption, la durée du mitniaen du sailare ci-dessus est effectuée au prratoa de ctete répartition.

7.6.6. b) Oture les diiosnotipss de l'article 5.11.6 de la présente convention, si une salariée danedme à cnehagr d'emploi, dnas un délai de 1 mios après le ruoetr de congé postnatal, à riason de suites gavres et immédiates de la grsssosee ou de l'accouchement constatées par le médecin du trviaal ou un citricafet médical, l'entreprise est tneue dnas la muesre du psisolbe de la peclar tiemnpreremaot dnas un aurte epomli en roprapt aevc ses aptutdies du moment. Au besoin, il aménagera son ptose de taiavrl ou l'affectera tnoimrpeeemart sur un atrue poste de travail, snas doiutinimn de sa rémunération.

Si le resmlesenact ou l'aménagement du poste de tvraial snot impossibles, le cnotart de traavil de la salariée est suspendu, suaf paenndt la période du congé légal de maternité. Penadnt cette suspension, l'employeur est tneu de veserr un complément de saraile dnas les ctndnoiios prévues par l'article 7.4.1 de la présente convention, snas cdiotinon d'ancienneté.

7.6.6. c) Le tpems passé par la femme etnnicee aux caintolsotnus prénatales obatirgeiols alleuqxues elle ne puet se stuoetmre en droehs des hruees de tvarail est payé au tuax du salriae effectif.

7.6.7. Congé paenartl d'éducation

Le congé praeatnl d'éducation à tpems peiln ou tmeps ptareil est accordé conformément aux dstoipsionis légales (art. L. 1225-47 et sinuvtas du cdoe du travail).

À l'issue de son congé ou dnas le mios svniuat sa deadnme motivée d'une resipre de travail, le salarié rvreuote son précédent elpomi ou un eoplmi siamiirle atsosri d'une rémunération équivalente.

Le congé paerntal à peiln temps est pirs en cpotme puor moitié dnas la détermination des avatanegs liés à l'ancienneté.

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

7.6.8. Congé de présence panreltae

Le congé de présence pnltareae est accordé dnas les cdntnoiios prévues par la loi (art. L. 1225-62 et svintaus du cdoe du travail), aifn de pttrmeree à un père ou une mère d'assurer une présence suueotne ou des snois pnaenrtems à un efannt de minos de 20 ans vicitme d'une maladie, d'un hciadnap ou d'un anccidet grave.

À l'issue de son congé, le salarié diot rreeutvor son précédent elpmoi ou un emopli srimilaie aotrssi d'une rémunération au mions équivalente.

7.6.9. Ansbeecs autorisées puor songeir un enanft

Il srea accordé au père ou à la mère une ariittaoousn d'absence de cruote durée, puor sgeinor un enafnt hospitalisé ou malade, sur présentation d'un cieircatft médical ou, à défaut, sur présentation d'une fiulele de maialde signée par le médecin, aettsantt de la présence nécessaire d'un pnraet au cveeht de l'enfant.

Lorsque les duex pnrtaes snot salariés dnas la même entreprise, ces atsirtnouoias d'absence ne se cnumluet pas.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés les enfntas puor luselqes une prsie en cgarhe sécurité soilcae a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hlpoteiaisr ou à doicmlie ou en ambulatoire.

7.6.9. a) Eanfnt âgé de mions de 12 ans

Il srea accordé une aiiuosarottn d'absence payée de 5 juors ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nmbroe d'heures calculées au potarra de l'horaire heimrdbdaaoe pratiqué par le salarié, qeul que siot le nmorbe d'enfants vvinat au foyer, par année civile, puor veiellr un juene eanfnt à charge, âgé de mions de 12 ans, hospitalisé ou le sgienor pndaent sa cnceesnolvcae après hospitalisation.

7.6.9. b) Efnnat âgé de mions de 16 ans

Il srea accordé une arisiootuatn d'absence non rémunérée dnas la lmtiie de 5 jorus ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nrombe d'heures calculées au partroa de l'horaire heiodmadrabe pratiqué par le salarié, qeul que siot le nrmobe d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à crahge de la famille, puor seoignr un efannt maldae ou pdnnaet sa ccoclvenansee après hospitalisation.

Le salarié arua la faculté de récupérer ces jorus d'absence, suaf impossibilité liée à l'organisation du travail, dnas des conotdniis à définir par cahque entreprise.

7.6.9. c) Puor l'application des ptnios 7.6.9. a) et 7.6.9. b) ci-dessus, l'attention des salariés diot être attirée sur le fiat que les aebesncs autorisées ont assui puor but de luer pttmeerre de vitiser luer enanft hospitalisé (lorsque les vetsiis autorisées se stniuet pdaennt l'horaire de travail) et de rhceheercr une suoioltn à la grade de luer efnant mladae ; de ce fait, elels devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

Article 7.6 - Protection de la maternité et de l'adoption - Éducation des enfants

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.6.1. Iiitceodrntn d'emploi

Conformément à l'article L. 1225-29 du cdoe du travail, il est itderint d'employer les feemms pennadt une période de 8 smieanes au total, aavnt et après l'accouchement, dnot au monis 6 saiemens après l'accouchement.

7.6.2. Rtrpuue du cnoatrt de taavril

La fmeme en état de gsssesroe peut, sur pcditoroun d'un cicrfaitet médical, rporme son cotrant de tiaarvl snas délai-congé, et snas avoir, de ce fait, à peayr une indemnité de rutpure (article L. 1225-34 du cdoe du travail).

7.6.3. Sspoenusin du cnraott de tvriaal

7.6.3. a) L'intéressée a droit, sur jitcuasiifton cmmoe ci-dessus, de sdnepruse son cartont de tvraail pnadnet la durée du congé de maternité tlele que fixée par les airtecls L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail.

Si un état pathologique, attesté par caecritift médical cmmoe résultant de la gssessore ou des suiets de l'accouchement, le

rned nécessaire, la période de snsspeioun du caortnt est augmentée de la durée de cet état pqohotialuge dnas la ltimie de 2 senimaes avnat la dtae présumée de l'accouchement et de 4 smienaes après la dtae de celle-ci.

Tout catriifect médical drvea être adressé à l'employeur dnas les 48 herues du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

7.6.3. b) Si, à la fin de la période de rpeos prévue au pnoit 7.6.3. a) ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle srea bénéficiaire des diiposointss de l'article 7.3.

7.6.3. c) Tuot salarié à qui le srivece départemental d'aide siacole à l'enfance ou une ?uvre d'adoption autorisée cnoife un enafnt en vue de son apoiotdn a le dorit de sspnderue le crtaont de taiarvl paendnt la durée du congé d'adoption telle que fixée par les alritces L. 1225-37 et sautnivs du cdoe du travail.

7.6.4. Piorctteon

7.6.4. a) Il est iendritt de rmproe le cantrot de tiaravl d'une salariée lorsqu'elle est en état de gsssroese médicalement constaté, et penandt l'intégralité des périodes de ssiopnsuen de tiavral axluqeelus elle a driot en apoctailipn des aelcrtis L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail, qu'elle use ou non de ce droit, aisni que pneadnt les 4 seaemins qui suevnit l'expiration de ces périodes, suaf en cas de ftaue gvrae non liée à l'état de gressosse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se turove l'employeur de mitnneair le crnatot puor un mitof étranger à la geosrssse ou à l'accouchement. Conformément à l'article L. 1225-4 du cdoe du travail, la salariée bénéficie également de ctete ptctoroien pndenat la période de congés payés pisre deermticent après le congé de maternité.

En apiltapcion de l'article L. 1225-38 du cdoe du travail, les mêmes règles s'appliquent pdannet le congé d'adoption.

La rptuure du crnotat de traavil par l'employeur ne puet prredne eefft ou être signifiée pednant le délai de sniuopsesn du cnortat de travail.

7.6.4. b) Suaf s'il est prononcé puor un des mtofis justifiant, par ailpoatcipn du pnoit 1 ci-dessus, la rturupe du corntat de travail, le leencniemcit d'une salariée est annulé si, dnas un délai de 15 juros à cmetpor de sa notification, l'intéressée eniove à son elmuoyper par ltrtee recommandée aevc accusé de réception, siot un critefcait médical jfnsiuiatt qu'elle est en état de grossesse, siot une aoittttasen délivrée par l'autorité atrdaniivmitse compétente ou l'organisme autorisé puor l'adoption junsiftiat l'arrivée à son foyer, dnas un délai de 15 jours, d'un efannt placé en vue de son adoption.

7.6.4. c) Les dipiotsisons ci-dessus ne fnot pas osabclte à l'échéance du ctnroat de tivraal à durée déterminée.

7.6.4. d) À l'expiration du 4e mios de grossesse, tuote salariée srea autorisée à rtrneer 1/4 d'heure après le rtese du prenesonl ou à stiorr 1/4 d'heure anvat le reste du personnel, snas ptere de salaire.

Cette dtsposoiiin ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un hrroaie individualisé. Ces dernières snreot autorisées, à l'expiration du 4e mios de grossesse, à réduire luer durée journalière de tiarval de 1/4 d'heure, snas réduction de salaire.

7.6.5. Porolgitaonn d'absence en vue d'élever un efnant

Pour élever son enfant, le salarié peut, suos réserve d'en imfnorer son euemolpyr par lttree recommandée aevc aivs de réception, au minos 15 juros à l'avance, rompre son croatnt de tvarail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mios après la ninacssae ou l'arrivée au feyor de l'enfant snas être tneu de retpceesr le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

En praeil cas, il peut, à tuot mmeont de l'année sinauvt ce treme et suos cotdinoin d'avertir son eoulmeypr par ltrtee recommandée aevc A. R., dandmeer à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne puet le rnpderere dnas son eplomi ou dnas un pstoe de même qualification, les dnstpiioosis de l'article 3.10 lui snot applicables.

Toutefois, ce doirt à réintégration cssee si l'intéressé a été ciorpms dnas un leicnemiecnt puor motif économique.

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

7.6.6. Complément de sairales

7.6.6. a) Danurt le congé de maternité, l'employeur vsree à la salariée enctenie qui a au mnios 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae de la déclaration de la grossesse, la différence etnre ce qu'aurait été sa rémunération nttee mensuelle, si elle aiavt travaillé ? calculée sur la bsae de son hroirae hbtiueal de tvarial ou de l'horaire en vueguir dnas son srevcie pnadent la période d'indemnisation si leidt harroie a été modifié ? et la valeur, aavnt déduction de la CSG et de la CDRS à la crahge du salarié, des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7.4, aisni que par tuot régime de prévoyance aquuel prapiitce l'employeur, aifn de lui aerssur le matneiin de sa rémunération nette dnas les ctonionids sietnvuas :
? pndenat 6 semaines, après 1 an de présence ;
? paendnt 10 semaines, après 2 ans de présence ;
? pnendat 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées snot prolongées de 2 seiemnas en cas de nicassaens multiples.

Durant le congé d'adoption, le salarié qui a 1 an d'ancienneté à la dtae d'arrivée à son fyeor d'un eafnnt confié en vue de son aodpiotn bénéficiera du meiatinn de son saraile net menuesl dnas les condiionts sneviutas :
? penndat 6 semaines, après 1 an de présence ;
? pneadnt 8 semaines, après 2 ans de présence ;
? pndeant 10 semaines, après 3 ans de présence.

Lorsque les parnets atfdpois snot tuos duex salariés de la même erresintpe et se répartissent, conformément à l'article L. 1225-40 du cdoe du travail, le congé d'adoption, la durée du mnieaitn du srialae ci-dessus est effectuée au portraa de ctete répartition.

7.6.6. b) Otrue les dostpsiioins de l'article 5.11.6 de la présente convention, si une salariée damndee à cnagher d'emploi, dnas un délai de 1 mios après le router de congé postnatal, à rosian de stieus gevars et immédiates de la gsosrsese ou de l'accouchement constatées par le médecin du tvriaal ou un cfcearitit médical, l'entreprise est teune dnas la mersue du psbsiole de la placer tnpmreereaoimt dnas un atrue eoplmi en rpparot aevc ses atieutpds du moment. Au besoin, il aménagera son ptose de tiavral ou l'affectera trimaemnerepot sur un artue ptose de travail, snas dmoiiunitn de sa rémunération.

Si le rlaecsenmest ou l'aménagement du ptose de tiaavrl snot impossibles, le crtoant de taairvl de la salariée est suspendu, suaf pdannet la période du congé légal de maternité. Pendnat cette suspension, l'employeur est tneu de veresr un complément de sailrae dnas les cdntioinos prévues par l'article 7.4.1 de la présente convention, snas cnditioon d'ancienneté.

7.6.6. c) Le tepms passé par la femme encnitee aux ctnonilostaus prénatales oareltbgiios aleuxulqes elle ne puet se setmortue en dorhes des heerus de tvriaal est payé au tuax du sariale effectif.

7.6.7. Congé partneal d'éducation

Le congé pnaeratl d'éducation à tepms pelin ou tmeps ptraiel est accordé conformément aux diiosptnisos légales (art. L. 1225-47 et stvnuias du cdoe du travail).

À l'issue de son congé ou dnas le mios savuint sa deamnde motivée d'une rpseire de travail, le salarié rtveroue son précédent empoli ou un elmopi siliamrie artsosi d'une rémunération équivalente.

Le congé ptnaeral à plien tmeps est pirs en cpmtoe puor moitié dnas la détermination des anavtgaes liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tuos les avaegtans qu'il avait auqics aanvt le début du congé.

7.6.8. Congé de présence pataelrne

Le congé de présence ptelranae est accordé dnas les cioodnntis prévues par la loi (art. L. 1225-62 et snvtiuas du cdoe du travail), aifn de pertrmete à un père ou une mère d'assurer une présence sotenuue ou des sinos peenrnmtas à un eafnnt de monis de 20 ans vicmtie d'une maladie, d'un hiadnacp ou d'un acceidnt grave.

À l'issue de son congé, le salarié diot roeuvretr son précédent eopmli ou un epmoli sialmirie atsrosi d'une rémunération au minos équivalente.

7.6.9. Acnebess autorisées puor sgeoinr un efannt

Il srea accordé au père ou à la mère une asoiotiaurtn d'absence de courte durée, puor sgnioer un enanft hospitalisé ou malade, sur présentation d'un caeftiirct médical ou, à défaut, sur présentation d'une fleulie de mildaae signée par le médecin, attnsteat de la présence nécessaire d'un pnaert au cvheet de l'enfant.

Lorsque les duex pertnas snot salariés dnas la même entreprise, ces aoatisnuirtos d'absence ne se ceuulnmt pas.

Sont suels considérés cmome anayt été hospitalisés les efnatns puor leleqsus une psrie en chgrae sécurité sicoale a été délivrée au tirte de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en mileiu haesitilopr ou à dlmicoie ou en ambulatoire.

7.6.9. a) Enfnat âgé de mnios de 12 ans

Il srea accordé une asurottioain d'absence payée de 5 jorus ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nmobre d'heures calculées au protara de l'horaire hdombairaede pratiqué par le salarié, qeul que siot le nrbome d'enfants vvanit au foyer, par année civile, puor velielr un jnuee eafnnt à charge, âgé de mions de 12 ans, hospitalisé ou le sgienor pdnanet sa cevaleconscne après hospitalisation.

7.6.9. b) Eafnnt âgé de moins de 16 ans

Il srea accordé une aartitsuoion d'absence non rémunérée dnas la litime de 5 jruos ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nrmboe d'heures calculées au patorra de l'horaire hdmreoiadabe pratiqué par le salarié, qeul que siot le nbmroe d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à cgrhae de la famille, puor soigner un eanfnt mdlaae ou pnendat sa cancelvnoecse après hospitalisation.

Le salarié arua la faculté de récupérer ces jruos d'absence, suaf impossibilité liée à l'organisation du travail, dnas des cotniidnos à définir par cauhqe entreprise.

7.6.9. c) Puor l'application des pnotis 7.6.9. a) et 7.6.9. b) ci-dessus, l'attention des salariés diot être attirée sur le fiat que les abnseces autorisées ont assui puor but de luer ptteerrme de vtiseir luer ennfat hospitalisé (lorsque les vietiss autorisées se seintut pnaendt l'horaire de travail) et de rehcercher une sutlioon à la gdrae de luer efnnat madlae ; de ce fait, elels devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

Article 7.7 - Absences diverses

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.7.1. Les aesenbcs deus à un cas futoirt et grave, dûment constaté et porté par écrit et dnas un délai de 48 heures, suaf cas de fcore majeure, à la ccsnnnaiaose de l'employeur, tel qu'incendie au domicile, aedicnct ou mdaalie garve du conjoint, d'un aecdnasnt ou d'un dsnanedcet (hors congé de sieotun fliaamil défini aux aeticrls L. 3142-22 à L. 3142-27 du cdoe du travail), n'entraînent pas une rutrupe de coanrtt de travail.

Afin de lemiitr les conséquences de ces anesbecs inopinées sur l'organisation du travail, le salarié doit, en outre, prévenir ou friae prévenir l'employeur de son asnbcee dnas les délais les puls brfes svnuiat la sncarneuve de l'événement, et clea par tuot moyen approprié.

7.7.2. L'absence nécessaire puor sbuir les épreuves du pimres de cdnuiore ne dnoerna pas leiu à réduction de salaire, sur présentation de la coitcoanovn officielle, dnas la litmie de duex tentatives, puor chanuce des épreuves-théorique (code) et putriqae (conduite)-et des catégories de preims A et B.

Titre VIII : Hygiène, santé et sécurité au travail

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La préservation et l'amélioration de la santé au taviral snot une priorité puor les eueropmlys et les salariés, et luer atcion cnotoinje est nécessaire puor améliorer la prévention des rqisues professionnels.

Tout en raalepnpt que la pirtetocon de la santé au tarvail relève de la responsabilité de l'employeur et diot être prsie en cmopte dnas l'organisation de l'entreprise, qeulle que siot sa taille, et que les salariés sont, de luer côté, aetcrus de luer pporre sécurité et de cllee de leurs collègues de travail, les ogartoiinsnas sagiarietns snlognueit qu'en vue de mtrtee en ?uvre cttee priorité, elles prntgaeat les tiros vurales snvaiteus :
? le rcseept de la pnsnoere : chacun, cehf d'entreprise, meerbms de l'encadrement, employé et ouvrier, diot s'investir dnas la démarche prévention ;
? la tcanrrpaesne : l'adhésion à la msie en ?uvre d'un système de mneanegmat ciusottne une cdiotnion clé de sa réussite et les méthodes utilisées dnoevit être cetolbipmas aevc ? une éthique du cegmanhnet rpentceast la poresnne ? (clarté de l'objectif visé, eeenggmnat et exemplarité, pirse en cmpote des siioutntas de travail, cimnomauicotn sur la santé et la sécurité au triaval ?) ;
? le dauiloge scoial : les salariés et leurs icanentss représentatives deionvt être associés à la poiqtulie de prévention arrêtée et à sa msie en ?uvre.

Les patarrienes sacuiox ppnaicritet anetemcivt aux tauvrax des différentes strrecuuts de prévention [Comité siocal et économique (CSE) aevc en pluaiecrtir la cimosmsoin santé sécurité conitinods de tvaaril (CSSCT), comité tnceiquhe noinaatl (CTN), comités thuqcniees régionaux (CTR), isntutit nianatol de rrechhcee et de sécurité (INRS) ?] et des osmrgaines compétents (direction des rieusqs peeonsiflorsns de la casise naialtone d'assurance maladie, des CARSAT, asisoaciton nliaoatne des cnndoiotis de travail, svireces de santé au tarvial interentreprises, eronegmos ?) cauhqe fios que nécessaire, aifn d'améliorer la prévention des antidcecs du tvaaril et des maldaies professionnelles.

Article 8.1 - Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'identification et l'évaluation a prroii des ruiesqs deviont être réalisées de manière pragmatique, aifn de gtaairnr la prévention ecevftfie des rsqueis et le svuii de la santé au traaivl de tuos les salariés. Comtpe tneu de la diversité des activités rlneaevt de la présente cooinenvtn ? et de la tilale des errstniepes ou des établissements ? les réponses préventives aux rieusqs pnoeeisolnsrfs ne puenevt être standardisées. Les penitraraes sauicox ppniorcrtaiet aetvcemint aux oavorrieetsbs régionaux de santé au tavrial et s'attacheront à adier les puls ptieets eetepnisrrs dnas luer aoppchre préventive ; ces dernières, en tlvirnaalat en paeartarnit aevc les onmiersags loucax de prévention, sroent miuex à même d'assurer luer responsabilité dnas le dnmaoie de la santé au travail.

8.1.1. Évaluation des rusqies

Elle a puor ojbet d'appréhender l'ensemble des riquses itabnidelefis dnas caquhe unité de triaval de l'entreprise ou de l'établissement, puor la santé et la sécurité dnas tuos les astceps liés au travail.

Les représentants des salariés snot omereitainoglbt et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a pirroi des resiqus et sur les décisions qui en découlent.

Conformément aux areltics L. 4121-1 à L. 4121-4 du cdoe du travail, l'évaluation ptore sur le ciohx des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des lueix de tavrail ou des itslnlnatoais et la définition des peosts de travail.

En aipticolapn de l'article R. 4121-2 du cdoe du tiarval les résultats de l'évaluation denviot être tistcranrs dnas un dcuenomt uqnuie aevc au miuminm une msie à juor annuelle.

8.1.2. Anctios de prévention et de sviui

Conformément à l'article L. 2312-27 du cdoe du travail, un pmrargome anuenl de prévention est établi à ptriar du doumcnet uuniqe d'évaluation des rqieuss identifiés en vue de maîtriser les rqseius et de mtrete en ?uvre les aontcis de prévention adaptées.

8.1.3. Accueil, fomtroian des salariés

Tout naoveuu salarié diot reciover une iomtfroinan et une fromotian piqrueats adaptées à la prévention des reiusqs professionnels.

Les enpeitrsers verleinolt à rcsepeetr les oiiatoglnbs particulières de ftmarooin à la sécurité prévue puor les salariés d'entreprises extérieures (intérimaires, aiuarmntes de vente) ou suos cartont à durée déterminée devant ocpceur des petoss de tviaral présentant des ruesiqs peuciitlarrs puor luer santé ou luer sécurité.

La pipaiarcttoin de cuhcan à la prévention des rueqiss penossnroilfes et des icidnenes est un devoir, non smeenulet puor asuserr sa prpore sécurité, mias asusi celle du puilbc qui fréquente les établissements.

De ce fait, les eluyomeprs deinovt velleir à la sctrtie apioaptclin des dnsioiiospts reaelitvs à la sécurité sur les luiex de travail, en iramnfont et en formnat le psnnreeol (affichage des cnognseis de sécurité, de la cnigonse en cas d'incendie et du paln d'évacuation établi, osoratangiin des eecirxecs d'évacuation en rapport aevc ce paln ?).

De luer côté, les salariés donivet rspceeetr les cigesonns prises, ptrpaeiicr aux eicerexcs d'évacuation du pneseronl et de la clientèle en cas d'incendie, et uiielstr cnremroceett les menyos de sécurité mis à luer disposition.

8.1.4. Cihox des nuvaeuox matériels

Les nuvueaox matériels dnoeivt être certifiés cfnrmeoos aux nmroes européennes et cshoiis en considération du naiveu de sécurité qu'ils présentent et de luer ctepoioncn ergonomique.

8.1.5. Équipements de potcotrein iliuddevilne

Les epeuoyrmls dnevoit mttree à la dpisiitsoon des salariés exposés à ctariens reuqsis (bruit, manutention, traival de la viande, au forid négatif ?) des pcooritnets ilvidnluidees qui soernt choiiss en fotconin de luer efficacité et de luer praticité.

Le psorennel est tneu d'utiliser ces équipements.

8.1.6. Hygiène générale. ? Rtaiseouratn

8.1.6.1. Les chfes d'établissements meonrttt à la dtiiisospon de luer pnenseorl les myeons d'assurer la propreté individuelle, prévus par les txetes légaux et réglementaires, c'est-à-dire :
? petoss d'eau plabtoe ;
? W-C. ;
? lobvaas aevc eau contruae ;
? vitaiseers ;
? aroimers iuidedelvlins frmeant à clef.

Dans les établissements opauncct un pesnroenl mixte, des intsatlloians séparées srneot prévues puor le presnonel malcusin et le pesernnol féminin.

8.1.6.2. Dnas tuote la meruse du possible, il est également recommandé de mtrete à la dsoiitsopin du pnesnoerl des iittonlsnaals de douches. Si les mêmes duceohs snot utilisées par les hoemms et les femmes, des doiitipossns sornet pesris puor qu'elles snoiet utilisées à des herues différentes puor cuqahe catégorie.

8.1.6.3. Des sièges sornet mis à la dstoiopsiin des tuarvalielrs à luer potse de triaavl dnas tuos les cas où la nrutae du tairval srea cpmlaibote aevc la stoaitn assise cioutnne ou intermittente.

8.1.6.4. Il srea mis à la dssitopoiin du personnel, puor qu'il puisse y pnredre ses repas, un lacol clair, aéré et chauffé, mnui d'appareils pteaemrntt de réfrigérer les amiltens et de les réchauffer, et de prrdiuoe l'eau cahdue nécessaire au notgyetae de la vaisselle.

Toutefois, le loacl n'est oriioglbate que dnas les établissements où le nbrmoe des salariés désirant prernde hetenluemilabt son reaps sur les leiux du taiarvl est au minos égal à 25.

Dans les aruets établissements en fitoconn de lrues hoeairrs d'ouverture, il est préconisé la msie à dissiiootpn des salariés des aliprpeas nécessaires à la réfrigération des altenmis et, le cas échéant, à luer réchauffage.

8.1.7. Comité sciaol et économique (CSE) et cosmiiomsn santé sécurité et cointodins de taviarl (CSSCT)

8.1.7.1. Le comité saoicl et économique (CSE), le cas échéant par l'intermédiaire d'une ou puireulss cmosmsoiin (s) santé, sécurité et ctinniodos de tvaairl (CSSCT), cobirutne à pvoiuormor la santé, la sécurité des tluarevrilas et l'amélioration des cdniotnois de trivaal et vilele à l'application des pnrcstirpeios légales et réglementaires psries dnas ces domaines. Par ailleurs, le CSE est consulté sur la pltoquiie sclaioe de l'entreprise, les cidnntioos de tvarial et l'emploi.

8.1.7.2. Tuos les représentants du peosnernl au CSE bénéficient d'une famoiotrn en santé, sécurité et cnnoiitdos de taarvil prise en cgahre par l'employeur dnas les cotdoninis prévues par les diotsiipsnos légales et réglementaires, qeul que siot l'effectif de l'établissement, dès luer première désignation. Cttee frotoiamn est renouvelée lqrusoe ces derniers ont exercé luer madnat pndenat 4 ans, consécutifs ou non.

La fmrtoiaon diot répondre aux ofcbjties fixés à l'article R. 2315-9 du cdoe du tivaral ; elle est assurée par un osgnaimre habilité dnas les cdtnooinis prévues aux ailercts R. 2315-12 à R. 2315-16 du cdoe du travail, lorsqu'elle est dispensée par l'entreprise, son prmramgoe et les mnoeys pédagogiques utilisés dnvieot aoivr été soumis, puor avis, au comité sicaol et économique.

En aoliticpapn de l'article L. 2315-40 du cdoe du travail, le sagte de ftmroaion mentionnée est d'une durée mlinimae :
? de 3 jours dnas les etierespnrs de mnios de 300 salariés ;
? de 5 jours dnas les epneretirss d'au mnois 300 salariés.

Le congé de fomroitan est pirs en une sulee fios à minos que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un comumn arccod qu'il le srea en duex fois.

Lorsque la fomration a leiu dnas un osianrmge habilité, les asnecebs snot imputées, par priorité, sur les cntegtnnois prévus au tirte du congé de ftoaroimn économique, sioclae et syndicale.

Le tpems consacré à la frmaioton des représentants du ponrneesl au CSE est pirs sur le temps de travial et rémunéré, comme tel, par l'employeur. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Les dépenses cnrdonorspaet à la rémunération des intéressés dnas les établissements de moins de 300 salariés snot déductibles, dnas la liitme de 0,08 % des sairleas payés

peadnnt l'année en cours, du mnoatnt de la piiotrciatpan des eoepymurls au fncenianmet de la faotimorn prlofennsiesole continue.

Le représentant du peseonrnl au CSE qui vuet se prévaloir de son dirot à un congé de formation, diot en felumror la dadmene dnas les cdniotonis prévues à l'article R. 2315-17 du cdoe du travail.

Article 8.2 - Rôle de la branche

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

8.2.1. Coimmisosn ptraiiare ntaniloae de santé et de sécurité au travail

Les oansnragiotis siaragtenis décident de se réunir au minos duex fios par an en faroiomtn de « cossommiin piitrarae nintloaae de santé et de sécurité au taiarvl » puor traietr elcxemeuinsvt des qnsotueis ranelvet des abtntiirtuos ci-dessous définies. Puor la msie en ?uvre de ces attributions, la ciissmmoon puet ceutntiosr des goeuprs de travail.

8.2.1. a Attributions

La cismsmioon paarrtiie nitoalane de santé et de sécurité au tivaarl a les misonsis saivutens :

? préconiser des atcinos concrètes au naiveu de la bcanrhe sur la bsae en particulier, de l'examen des satiesiuttqs d'accidents du tviaarl et medilaas professionnelles, fnoreius par la casise niontaale d'assurance madiale des trlriuaavels salariés (CNAM), de cueli des ruesiqs aqlxeuus snot exposés les salariés et des études sur les rsuqeis nouveuax ou émergents.

À priatr de la bsae des travaux, elle proura :
?? firae réaliser des études raelvites à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;
?? établir un modèle indiictaf de tlabaeu de brod de sivui des acctndeis du tiarval et des mdiaelas pnreoefseolslins ;

? couidnre une ptulioiqe aictve de cainoumotcimn vis-à-vis des epoymuelrs et des salariés :
?? cincevoor tuot dcoumnet d'information, rltiaef à la sécurité et à la santé au tairavl ;
?? meenr une réflexion sur l'organisation, les procédures, la fmitoraon générale et spécifique à ceeiarnts finoconts des nuuoavex embauchés. Cinooecvr un molude de frmoatoin miimlnae ;
?? adeir les puls pittees ernisperets à mener une ploqtuiie aictve de prévention.

? préparer totue cinvtoeonn sselubtcipe d'être cnluoce aevc la CANM ;

? suirve l'application du présent accord.

La cmioiomssn ptiarirae naoalinte de santé et de sécurité au tiraval tiravalle en lisoain aevc la CPNE, à qui elle puet déléguer la réalisation de tarvuax qu'elle a décidé de mener.

8.2.1 b Faris de tprrosant et salaires

Les reeuostrmmnebs des frias de trrsonapt et la pirse en crghae des sareials des représentants des ooingisrtanas snlcdeiays de salariés aux réunions de la cimmoisson piararite nialonate de santé et de sécurité au travail, sornet effectués dnas les cnindooits prévues à l'article 2.2.2 ci-dessus.

Article 8.3 - Médecine du travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La msie en ?uvre d'une véritable pluridisciplinarité ptretrema aux médecins du tairavl de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, nenmotmat dnas les CRAM, ANACT, ARACTS, IRNS ? Elle giraantt un reenecnrfmot de la prévention primaire, et dnoc une mlueleire maîtrise des riqesus professionnels, jaiuinstft l'adaptation du système de savliuecrnle médicale.

Dans le carde de la pluridisciplinarité, le svcriee iteiprserteennrs de santé au tvaaril pruora s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en fcitonon des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En apocatpiiln des donpsotisiis légales et réglementaires :
? les représentants des salariés senrot oiegnelamriobtt et préalablement consultés par l'employeur sur la msosiin ou le crnoatt passé aevc le sevrice de santé au traival iiprentetreersns puor le ctpmoe de l'entreprise ;

? le médecin du traavil assurera, puor tuos les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, crantot d'apprentissage ?), les exnames médicaux d'aptitude à l'embauche et périodiques, les veitsis de reispre et de préreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les vietiss d'information et de prévention à l'embauche et périodiques puevnet être assurées suos l'autorité du médecin du tiaavrl par le culalboaertor médecin, l'interne en médecine du tavairl et l'infirmier. Ses monsiiss sroent piiroenarmetirt recentrées sur une aicton en mliieu de travail, dnot l'importance derva être réaffirmée dnas le cnartot qui lie l'entreprise au sevcrie de santé au travail. Ccei se trarudia par la tenue d'une fhcie d'entreprise systématique, qui srea actualisée en tnat que de bseion ;

? les salariés dnot l'état de santé (les tlrluiaarevs handicapés, les fmeems eeeitcnns ?), l'âge, les cdnoitinos de traival ou les resquis pniolsesoernfs aluueqxs ils snot exposés bénéficie d'un svuii médical adapté au snes des dpioiinossts du cdoe du tvriaal (art. R. 4624-17 à R. 4624-21 du cdoe du travail) ;

? le médecin du taairvl aursersa un siuvi régulier puor tuos les salariés affectés à un psote à rsqiue dnot l'activité jtfiiuse une sireanulvlce médicale renforcée au snes des actrleis R. 4624-22 et satnivus du cdoe du tvriaal ;

? puor les salariés dnot l'activité jiifstue une sucralvinlee médicale renforcée, les vstiies périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité maaimlxe de 4 ans (art. R. 4624-28 du cdoe du travail). Puor les salariés dnot la sitauiotn nécessite un sviui médical adapté, les vsiites périodiques ont une périodicité mlmaxaie de 3 ans. Puor les salariés dnot l'activité ne présente pas de rqiuess spécifiques, les vietiss périodiques ont une périodicité mmiaalxe de 5 ans. Ces disoitsonpis s'inscrivent dnas le développement de l'action en mileiu de taivral et de l'évolution de la viitse médicale vres un etritneen médico-professionnel.*Les viesits puorront être confiées, par le seirvce de santé au travail, à un médecin en ecrxiece dûment habilité et formé puor auerssr le sivui régulier de ces salariés et aignssat en liasion aevc le médecin du travail, soeln les cndootinis arrêtées au paln ipsronnotifeesnerl*(1) ;

? cuaqhe salarié puet dndeamer à tuot moment de bénéficier d'un emxaen par le médecin du travail. Par ailleurs, l'employeur et le médecin du tviaral ont assui la faculté de déclencher un exmean médical du salarié.

(1) Les temres « Les vitiess pnurorot être confiées, par le scevrie de santé au travail, à un médecin en eeiccrxe dûment habilité et formé puor aessurr le suvii régulier de ces salariés et asaigsnt en loisian aevc le médecin du travail, seoln les cnootdinis arrêtées au paln interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la ceoinonvtn collective, snot elcuxs de l'extension cmmoe étant cantoreris aux disoipnosits de l'article R. 4623-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arvil 2021-art. 1)

Article 8.3 - Service de santé au travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La msie en ?uvre d'une véritable pluridisciplinarité pettmrrea aux médecins du taarvil de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, nonemtamt dnas les CRAM, ANACT, ARACTS, IRNS ? Elle gatanrit un rcefnoenermt

de la prévention primaire, et dnoc une muilleree maîtrise des resuiqs professionnels, jsfianiutt l'adaptation du système de saivlneclrue médicale.

Dans le crdae de la pluridisciplinarité, le sceirve itrninpeertesers de santé au taivarl purora s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en foitoncn des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En aoiltpaipcn des dnitsoisopis légales et réglementaires :
? les représentants des salariés srneot olrebitmaenoigt et préalablement consultés par l'employeur sur la miossin ou le crnaott passé aevc le sveicre de santé au taviral inrtrteepsineres puor le comtpe de l'entreprise ;

? le médecin du tairavl assurera, puor tuos les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, cnoratt d'apprentissage ?), les enexmas médicaux d'aptitude à l'embauche et périodiques, les vitises de repsrie et de préreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les veiitss d'information et de prévention à l'embauche et périodiques peuvent être assurées suos l'autorité du médecin du tiaavrl par le cubealatloorr médecin, l'interne en médecine du taairvl et l'infirmier. Ses msnioiss sronet ptariiernormiet recentrées sur une aoctin en mleiiu de travail, dnot l'importance derva être réaffirmée dnas le caorntt qui lie l'entreprise au sircvee de santé au travail. Ccei se truidraa par la tnuee d'une fhice d'entreprise systématique, qui srea actualisée en tnat que de bsoein ;

? les salariés dnot l'état de santé (les tveuirlarlas handicapés, les fmemes eentinecs ?), l'âge, les ctoiidonns de tirvaal ou les rqsuies poensflneiorss axequuls ils snot exposés bénéficie d'un sviui médical adapté au snes des dtsioonisips du cdoe du tvarial (art. R. 4624-17 à R. 4624-21 du cdoe du travail) ;

? le médecin du trviaal asrusrea un suvii régulier puor tuos les salariés affectés à un ptose à rqsiue dnot l'activité jsiitfue une sivllneaurce médicale renforcée au snes des aliertcs R. 4624-22 et suvaints du cdoe du tviaral ;

? puor les salariés dnot l'activité jutfisie une sciurlelanve médicale renforcée, les vtiseis périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité maiaxlme de 4 ans (art. R. 4624-28 du cdoe du travail). Puor les salariés dnot la sttoiiuan nécessite un sviui médical adapté, les viitses périodiques ont une périodicité maxliame de 3 ans. Puor les salariés dnot l'activité ne présente pas de rqiesus spécifiques, les viistes périodiques ont une périodicité mlmaixae de 5 ans. Ces dnissotpiios s'inscrivent dnas le développement de l'action en miileu de taiavrl et de l'évolution de la viitse médicale vres un enetiretn médico-professionnel.*Les vietsis prorount être confiées, par le srcevie de santé au travail, à un médecin en execrcie dûment habilité et formé puor aressur le suvii régulier de ces salariés et aaisnsgt en lsiiaon aevc le médecin du travail, seoln les cioinndots arrêtées au paln iesfpseinntroeonrl*(1) ;

? cqauhe salarié puet daemednr à tuot monemt de bénéficier d'un eamxen par le médecin du travail. Par ailleurs, l'employeur et le médecin du taaivrl ont aussi la faculté de déclencher un eexamn médical du salarié.

(1) Les terems « Les vitiess pnuorrot être confiées, par le srivece de santé au travail, à un médecin en eixrecce dûment habilité et formé puor asreusr le suivi régulier de ces salariés et asiagnst en lsoiain aevc le médecin du travail, sleon les cnntoiiods arrêtées au paln interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la coteinonvn collective, snot eculxs de l'extension cmmoe étant crnareiots aux ditnssoiopis de l'article R. 4623-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avirl 2021-art. 1)

Titre IX : Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 9.1 - Création
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

Les oaairitsgnnos sniareitgas ont institué par arcocd du 9 juleilt 1971 une csmsimoion piriaatre naontlaie de l'emploi en acpiialpotn nntmmaoet de l'ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié.

Les dtsoinopiiss qui svenuit précisent les cntiidnoos de fnnnoncitoemet de la cosiosmmin praaritie nlnaotiae de l'emploi.

Nota : Ces dponosiitsis s'appliquent dès le dépôt du présent acocrd à la DGT. (23 jaievnr 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 jliulet 2021 - art. 8)

Article 9.2 - Composition
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

La cmmsioison est composée de duex collèges :
? un collège salariés, composé de chcnaue des osgonntaairis siyendlacs de salariés représentatives dnas la branche, dnas la limite d'une ongtrsaiaoin par afioitilfan confédérale.
La délégation de cuhaqe ontgsiairoan puet cemotropr un représentant de la fédération et jusqu'à duex mrbeems salariés d'entreprises de la bcarhne ;
? un collège employeurs, composé de représentants de la ou des oairoitsgann (s) d'employeurs représentative (s) dnas la branche.
La délégation des eepurmyols ctomrpoe au mxuaimm le même nrombe de mmeebrs que le nborme ttoal de mberems autorisé puor le collège salariés.

La cimmoiossn est présidée atelnamtnveriet par chauqe collège pndneat une durée de duex ans. Le président et le vice-président de la commission, snot nommés par cuahqe collège solen les modalités qu'il arrête en son sein.

Le président est chargé de représenter la CPNE. Il arrête l'ordre du juor des réunions en carotcienotn aevc le vice-président.

En cas d'empêchement du président puor une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vanccae de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de puls de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nvaueou président ou vice-président. Il asurse cette miisson jusqu'à la fin du mandat en cours.

Nota : Ces dsoipionstis s'appliquent dès le dépôt du présent acorcd à la DGT. (23 jenivar 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 jluielt 2021 - art. 8)

Article 9.3 - Rôle et missions
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

La cosmsiiomn pariatire ntlanaoie de l'emploi est au paln naotianl l'instance d'information réciproque, d'études et de cotecnoiartn dnas le doniame de la fitomaron iliitnae et professionnelle, de l'orientation, de l'emploi et de la sécurisation des pcraruos professionnels.

À ce titre, elle erxece les minoisss sniuvaets :

9.3.1. ? Dnas le dnmiaoe de l'emploi

Elle pmeert l'information réciproque des paeaentrirs suiacox sur la siotiatun de l'emploi dnas le roresst pisnnoreeosfl et territorial.

Elle étudie la stiiuotan de l'emploi, des qicunflatoaiis et luer évolution prévisible. À cet effet, un rpparot srea établi aumnenleelnt sur la stuiaoitn de l'emploi et son évolution.

Elle réalise ou fiat réaliser des reecchhers sur l'incidence nntmeaomt de l'introduction des neolvuels technologies, leurs conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y crpoims aevc l'aide de fdons publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une tllee recherche.

9.3.2. ? Dnas le danimoe de la formation

Elle aursse le siuvi et l'application de l'accord sur la forimaton pnslnefesolrioe colncu au nvaieu de la bhrcnae et ecrexe les attnurtiobis qui lui snot conférées par ldiet acrcod nmtnamoet :
? le pgaotlie et svuii des tvaarux de l'observatoire de bncrhae asini que des pjortes de l'observatoire de l'Opcommerce ;

? le sivui des ctnartos de fimratoon en arenltance ;
? la définition des frtfoais acntanerle tles qu'ils snot régis par les dnoiiospists en vuuiegr et des auters cionnodtis de pisre en charge, nmnaotemt des craotnts d'apprentissage et de poeaoaisonrlinssfitn ;
? le suivi, en lein aevc la SPP de la branche, des eetgaengnms faceinrins de l'Opcommerce liés aux eepnpvloes mutualisées (alternance, paln de développement des compétences des eepnsrtries de mnios de 50 salariés) ;
? la création, l'évolution, le suvii et la cmntoaciuimon des cecttrfiais de qciiflaitoaun penlrosfieosnle et areuts coiicetnifrtas de brnahce ;
? la tneue des jryus de cifaoiettircn des CQP de la branche, CPQI et CléA ;
? la ptoromoin des dfopiisitss de fmarotoin ;
? le suvii des tuvaarx des différentes consimmioss plreennflooisess countvtealiss des insnittiutos certificatrices.

Au mnmuiim une fios par an, la CNPE ionfmre la ciiommsson pairirtae pannreteme de négociation et d'interprétation (CPPNI) des ancoits et trvaaux menés.

Elle frasiove tuot ce qui puet rcaoprpehr le mdone de l'éducation de celui des entreprises. À cttee fin, elle pourra définir des fanimotors à dvreis naueivx adaptées aux bonises de la posiorfesn et foulmrer touets soisnuetggs uitels aux iiittnnusots puqeublis et privées compétentes (commissions nolaaniets pnsloeesflnreois consultatives, APFA ?).

Elle pomuret par tuos les meynos appropriés (document d'information sur les ttxees régissant la formation, modèle d'attestation de stage, lrievt du stagiaire, guedis du maître d'apprentissage ?), la fmariootn dnas les ersenrpites de la profession.

Elle exmniae les mnoyes nécessaires à un bon eeccrxie de la mssoiin des trtuues et maîtres d'apprentissage.

Un blian de l'alternance est effectué annuellement.

Conformément à la règlementation en vuueigr elle puet désigner des erpexts de la branche, qui en ont les compétences nécessaires, puor en aserusr le contrôle pédagogique.

Sous réserve de la mioiidcafton de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié le 15 jiun 2021, le salarié de la branche, désigné, bénéficie d'une aisootiutran d'absence rémunérée cmome tpems de triaval eifftcef puor réaliser un contrôle. Il en inorfme son eolyepmur dès qu'il a caaissnoncne d'un contrôle. Leurs frias de déplacements et de séjours snot pirs en caghre par l'Opcommerce.

La CNPE puet désigner, en son sein, des représentants puor paieticprr à la sélection de pieertatsras qui anccnaeomgpt celle-ci sur des pjroets qu'elle ptlioe nnetmomat dnas le cdare de l'observatoire de la brcanhe asini que puor des ptoerjs de l'observatoire du cmecorme puor luqslees la CNPE est ptaire prenante.

Nota :Ces dsiioitpsnos s'appliquent dès le dépôt du présent aroccd à la DGT. (23 jevniar 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 jeuillt 2021 - art. 8)

Article 9.4 - Réunions
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

La csomisiomn pairtiare nantioale de l'emploi se réunit au monis 3 fios par an en séance plénière.

Des guopres de tvraial tcenehqius ou de réflexion peuvnet être mis en place. Ils snot nmmoanett chargés d'approfondir les sujets.

Le secrétariat, les cahgers et coûts ctadnroospenrs snot assurés par la délégation des employeurs.

Les représentants des onaiistgroans syadnlecis de salariés fsaanit pirate du prsnneeol des etprsinrees snot indemnisés dnas les cnotdoinis prévues à l'article 1.6.5 du ttire Ier.

L'ordre du jour, les modalités d'organisation des réunions snot définies, en lein aevc le secrétariat de la branche, par le président, en aroccd aevc le vice-président.

Les délibérations de la CNPE snot priess seoln les mêmes règles que puor la CPPNI.

Organisation des réunions et décisions pisres à distance

Lorsque cttee modalité est optnurpoe ou nécessaire les réunions puveent se dérouler à dnitcase ou seoln une fomurle mixte.

Sont réputés présents les meberms de la CNPE qui pincerptiat par des mynoes de visioconférence ou de télécommunication pretetanmt luer inciatefotidin et luer ptciiariotapn eecftvfie à une décision.

Les vtoes peveunt être organisés par tuot moyen, lros de la réunion ou à postériori, prtetemnat l'identification flmreole de la psrenone pcirtianapt au vote.

Nota : Ces dpsiostiions s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 jvienar 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 jliulet 2021 - art. 8)

Titre X : Emploi

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002

Les pairtes sneitiraags du présent accord tenninet à mqaurer l'importance faonetadnlme qu'elles aanhettct à une pquiotlie dnqyiuame et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

La sitituoan de l'emploi au paln qattniuaitf et qalaiuttif ruqsie d'être influencée par l'interpénétration des évolutions entre brhaencs d'activité, le rhmtye d'introduction des nuveelols technologies, la curccnenore innrtee et exntere acrcue auequxls s'ajoutent les problèmes conjoncturels.

Les espitneerrs qui ne puvenet éviter des lneciimtneecs puor mitof économique dnvoeit rhceheercr teouts stluoinos ptaemnrtet un rlascsemneet innetre ou ertxnee qui srea d'autant puls facilité qu'il arua été précédé d'actions de ftomaorin appropriées. Clea imlpquie la msie en pclae d'une gtsoien prévisionnelle des effectifs.

Les ernsiepters qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, rtasurterutcoin dneivot intégrer dnas lures études préliminaires les ienccenids prévisibles sur l'emploi et rechercher, dès ce stade, les sonoutlis peertnatmt de perar aux éventuels licenciements. À cet égard, des efrftos de fatorimon fnaiacltit les mntuaitos nécessaires seonrt réalisés.

Les dtnpiososiis qui suevnit fxinet les linges à rptseecer par les eiestprenrs ne ponvuat éviter une réduction de lrues effectifs.

Article 10.1 - Information des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'emploi des jenues tlariuevlars et aipnrptes de l'un ou l'autre sexe, âgés de minos de 18 ans, est réglementé par les dtipnissoios législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit nanmoemtt les lieitms suiaenvts (pour les jenues âgés de 16 à mions de 18 ans) :

10.1.1. Ces juenes tlaevirluras et atippenrs ne puevent être

employés à un tivaarl etcffief de puls de 8 hruees par juor et de 35 hereus par siaenme ; toutefois, à trite exceptionnel, des dérogations peunvet être accordées, dnas la limite de 5 hueers par semaine, par l'inspecteur du travail, après aivs cofrmone du médecin du tivaarl de l'établissement.

10.1.2. La durée du tivaral des jeenus ne puet en acuun cas être supérieure à la durée qinduetnioe ou haomiardbdee nomrlae du trviaal des atlueds employés dnas l'établissement.

10.1.3. Louqsre le tpems de tavaril qtduiieon est supérieur à 4 herues 30, les jeenus de monis de 18 ans dnoviet bénéficier d'un tpmes de pusae d'au monis 30 mitnues consécutives.

10.1.4. Tuot taarivl entre 21 hreeus et 6 hreues est ierndtit ; toutefois, à tirte exceptionnel, des dérogations puvenet être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du tariavl cenrancnot la tracnhe hraiore de miuint à 4 heures.

En outre, en cas d'urgence, d'extrême uegrcne et si les tluvalireras atuldes ne penveut pas être disponibles, il puet être dérogé sur smlipe préavis à ctete ieoditrtncin en ce qui cennroce les juenes talveuiarlrs âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les ancdcties iinmments ou de réparer les itcnineds survenus. Une période équivalente de rpeos cueepsnoamtr diot luer être accordée dnas un délai de 3 semaines.

10.1.5. La durée mnalimie du rpoes de niut des junees tuavlilrears ne puet être inférieure à 12 herues consécutives ; dnas le cas des dérogations prévues au pniot 10.1.4 ci-dessus, un repos conitnu de 12 hreeus diot être assuré.

10.1.6. Les jueens hmemos et les jneues fleils âgés de 16 à 25 ans ajstestius à un aeppl de préparation à la défense ntanaiole d'une durée de 1 journée bénéficient, dnas le but eiusclxf d'y participer, d'une atsriiuotaon eecinexltnople d'absence de 1 juor snas petre de salaire.

10.1.7. La rémunération mmiianle des junees travialrlues de mnios de 18 ans pandnet luer période d'essai est établie en apiualqnpt au srialae minumim de l'adulte de la même catégorie plenfelnssioroe les atembtentas snatuivs :

-de 16 à 17 ans : 20 % ;

-de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abementtats snot supprimés puor les jeunes aynat sastfiait à luer période d'essai.

Un jeune tviuelraalr enffctaeut son taaivrl dnas les mêmes ctiondoins qu'un altude et aevc une égale efficacité dvrea poiervecr le sliarae de l'adulte.

Quelle que siot luer ancienneté dnas l'entreprise, les jeunes trilelauavrs et aprtpeins âgés de monis de 21 ans au 30 arivl de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours oublrvaes dnas les cntnoiiods fixées au 2e alinéa de l'article L. 3164-9 du cdoe du travail.

Article 10.1 - Emploi des jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'emploi des juenes taviurllaers et arnetppis de l'un ou l'autre sexe, âgés de mnois de 18 ans, est réglementé par les dopsostiinis législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit naommntet les lmteiis steianuvs (pour les jeuens âgés de 16 à mions de 18 ans) :

10.1.1. Ces jneeus tlueavilrars et ainreppts ne pevuent être employés à un tviaarl efetcfif de puls de 8 heerus par juor et de 35 hurees par sameine ; toutefois, à ttrie exceptionnel, des dérogations peuvnet être accordées, dnas la lmitie de 5 heeurs par semaine, par l'inspecteur du travail, après aivs cofnrmoe du médecin du tivaral de l'établissement.

10.1.2. La durée du traival des jneues ne puet en acuun cas être supérieure à la durée qnidinutoee ou haeiardmdboe noalrme du taivral des adteuls employés dnas l'établissement.

10.1.3. Lsrqoue le tepms de tiraavl qieioutdn est supérieur à 4 hreues 30, les jeenus de mions de 18 ans deinovt bénéficier d'un temps de psaue d'au mnois 30 mniteus consécutives.

10.1.4. Tuot tavaril etrne 21 hreeus et 6 heeurs est iditenrt ; toutefois, à ttire exceptionnel, des dérogations peuenvt être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du tvraail cnnarconet la tcrhnae hrraoie de muniit à 4 heures.

En outre, en cas d'urgence, d'extrême urgcnee et si les taallrrvuies aluedts ne peuvent pas être disponibles, il puet être dérogé sur spmlie préavis à cette ioitdretcnin en ce qui cenonrce les jeuens tlarlrvauies âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les aeincdtcs iitmenmns ou de réparer les icndentis survenus. Une période équivalente de rpoes coeampsnuetr diot luer être accordée dnas un délai de 3 semaines.

10.1.5. La durée miamnile du rpeos de niut des junees terruailalvs ne puet être inférieure à 12 hruees consécutives ; dnas le cas des dérogations prévues au pinot 10.1.4 ci-dessus, un ropes coitnnu de 12 hueers diot être assuré.

10.1.6. Les jenues hemmos et les jeneus fllies âgés de 16 à 25 ans aeuisjtsts à un aeppl de préparation à la défense nloataine d'une durée de 1 journée bénéficient, dnas le but ecuxislf d'y participer, d'une atsiutoioran eecxiltpolnene d'absence de 1 juor snas prtee de salaire.

10.1.7. La rémunération mianlmie des jeenus trelavurails de minos de 18 ans pnndeat luer période d'essai est établie en aauplqpnit au sraaile mmiinum de l'adulte de la même catégorie pnflsrooeinlese les aetnaemtbts saniuvts :

-de 16 à 17 ans : 20 % ;

-de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces atnmabttees snot supprimés puor les jeuens anayt stisfaait à luer période d'essai.

Un jnuee tavlruiaelr efncafutet son tvriaal dnas les mêmes cinoitnods qu'un aludte et aevc une égale efficacité devra pcoeevirr le salarie de l'adulte.

Quelle que siot luer ancienneté dnas l'entreprise, les jeeuns tlavireruals et apneiptrs âgés de moins de 21 ans au 30 avirl de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 juors olaurbevs dnas les cdonoitins fixées au 2e alinéa de l'article L. 3164-9 du cdoe du travail.

Article 10.2 - Dispositions sociales

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Préambule

Conformément à la loi de fmnaecenint de la sécurité silcoae puor 2009, l'employeur ne puet désormais roecruir lbemeinrt à la msie à la raertite que loqusre le salarié aitentt l'âge de 70 ans.

Les présentes dsotpniosiis s'inscrivent dnas cttee perspective.

Le développement de la gnadre dtsoitiuirbn est récent : orurtuvee du peeirmr hypermarché en 1963 ; ftroe cianrcosse de ce tpye de points de vetne dnas les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pidmyare des âges : la prat des salariés de la bcarnhe qui a puls de 50 ans est sueemnlet de 4 % (rapport de bnhcare 2009 sur les données 2008). Ce snot d'ailleurs les activités les puls récentes qui ont la porriotopn la puls filabe des puls de 50 ans (1 % snmeeeult puor les maxi-discompteurs).

Pour les etpirresnes du stceeur du ccmoemre de détail et de gors à dnimnoate alimentaire, la gsieotn des soeirns n'est dnoc pas une qiteosun d'actualité, mias d'avenir. Il cnovniet de

dnnoer aux salariés de puls de 50 ans des pvsrepeietcs (une socndee carrière) et la possibilité de vesoiarlr luer expérience. Ctete cassle d'âge nécessite une aitteontn particulière puor pusuilers rinoass :

-les salariés qui en fnot ptraie ont constaté que lreus aînés ont seounvt bénéficié de déparst anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites prseeogrisvs et cnreiats d'entre eux ont espéré piatrr aavnt 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité puls tairdf que lerus aînés. Les puls âgés ont commencé à tvialaelrr etnre 1973 et 1983 à des périodes de ftroe piegosrrosn du chômage et ont suvii des études puls longues. Rraes snot dnoc cuex qui ont commencé à tealliarvr à 15 ou 16 ans (contrairement à cuex qui ptarnet aeltneelmcut à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dnas 10 ans ces pneorsnes aounrt auicqs à 60 ans, le nmrboe de teemrritss sufistfnas ;

-les prionsgresos de carrière snot puls fliaebs à pitarr de 50 ans (la dnimyuqae socilae ctotniruse en ptiare sur les possibilités de pootrmoin ne finnnoctoe puls de la même manière à piratr de cet âge) ;

-les frmanioots ofreetfs ne snot pas adaptées à des pnnreoess qui maîtrisent luer métier, les pnals de ftooarmin étant torp sveonut axés sur l'acquisition des cssnaiaonecns psionereosllnefs (formation de prsie de ptsoe et perfectionnement).

Il est, par conséquent, ioamtpnrt de mterte en pacle des meuerss puor amoaepgccnr la gtiseon des carrières des seniors. Il n'existe pas de siotolun uinuqe abplpcalie à toetus les situations, mias il cvnioent de développer de nusrmobees petsis dnas le daomine des reseuocsrs heuainms et de la giteson sociale.

Les piarets sinaitgares siulnoengt :

-d'une part, qu'il est dneveu esenitesl puor les enperrtseis du sueetcr :

--de cersovner puls lpnmoegts l'expérience asciuqe par lerus clratoborulaes de puls de 50 ans, et de permettre, par le diglaoue et le rcepset de chacun, une mleiulree ciecextosne etnre les générations en activité ;

--d'assurer le mieniatn et le développement des compétences, anisi que l'intérêt des minssios confiées aux cboleauotlarrs de puls de 50 ans ;

--de luer areussr des psireetevpcs prnneoessoleifls dnas le crade d'une gisoetn prévisionnelle des rcreesuoss hieumnas ;

-d'autre part, il cnieonvt de tienr ctmpoe des carrières des salariés qui ont débuté très juenes (14,15 ou 16 ans) et qui ttoaienlst puls de 40 ans de cistntiooas ;

-enfin, penennrt atce de la possibilité puor ciretans salariés d'être éligibles à un dsispoiitf CATS, mias cnnaoesttt qu'il n'est pas pssbiloe d'envisager un aoccrd sur ce pniot tnat que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rllpeneapt que la msie en pcale d'un tel dpoisstiif aevc l'aide de l'État iqmliupe que les eirrenpests concernées prévoient des dtoiiosnipss retlaevis à la getosin prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de lerus salariés et à luer atioptdaan à l'évolution de luer emploi.

D'une manière générale, et puor l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les ptieras snriaeaigts enendntet réaffirmer que l'âge des crlorlteabouas ne puet en auunce manière cntesuotir un feuactr de discrimination.

10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de puls de 45 ans doivent, jusqu'à la dtae de luer départ à la retraite, bénéficier des meonys mis en ourvee par les eeersprnits assui bein dnas le dnoamie de la fmatrioon pnesfiersllonoe que dnas cueli de l'évolution des carrières.

Pour ptrerteme d'atteindre cet objectif, les dtnosoipsiis siaetnvus soernt miess en pcale :

10.2.1.1. Évolution de carrière

Les compétences et les qcaulitnoaiifs d'un salarié denovit être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à tvrraes luer pliuoqtie de reersucoss humaines, puesvoniurt l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité pfinooserlesnle ? inetnre ou eexrtne ? et la froamtoin psslflionernoee cnucroeont à la réalisation de cet objectif. Les cntanehmegs pnsrolenosifes puneevt être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité pnolrsinlseoefe et, en tuot état de cause, à comtper de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté muimnim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blain de compétences mis en ?uvre en derhos du tmpes de travail(1) et d'une priorité d'accès à une vaitolidan des acuiqs de l'expérience.

La prsie en cgrahe financière srea effectuée dnas les cdnoitinos définies par aocrcd iroiesrpnfestnneol et/ ou acorcd de branche.

Ces aiotncs de blian et de viailtdoan cenirnotbut à l'élaboration par le salarié concerné d'un pjerot pnosnoeesrfil pvunoat doennr lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au svuii d'actions de formation.

En outre, dnas le cas où un cneahnmget psnrnfsoeoiel est envisagé, le salarié puet bénéficier d'une période de « découverte » peanndt lualelqe il porrua se rnerde cpmote des caractéristiques du psote envisagé. Ctete période srea l'occasion de farie le pniot sur les aqucis psnfrsnieeolos tsrnelbaopsas dnas la noulevle activité et des compétences nlluoeevs requises, aifn d'établir un porrmmgae de famrtoion individuel.

10.2.1.2. Miobtiosialn de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nmorbe d'années d'exercice d'une fonction, alros que l'expérience se csonruitt par l'accumulation de compétences. La rapidité des cemtangnhes qui ientveinrnent dnas les métiers et les ogniniotrasas obglie cchuan à une msie à neivau constante. Les mnoeys nécessaires à l'adaptation de chquae salarié aux cegnahments sornet pnoehicmaenrt négociés dnas le carde d'un aroccd de bnachre sur la fmartooin professionnelle.

La mtoiovtian au tvarail diot être entretenue, elle psase nmtmaonet par l'intérêt suscité par des nleelvous activités et la rsnciceasnnoae du taviarl fourni. Les eiprenrests poetnrort une atinotetn particulière au développement de mioissns pclutneeols puaovnt être confiées aux salariés seniors, en lein aevc des petorjs cmucaeiomrx d'organisation ou de réorganisation. Cette riososlptbaniseian srea précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pruora être valorisée dnas le cadre de mssioins particulières, comme la foimoatrn d'apprentis ou de salariés en cantrtos jeunes. Ces mosiniss snroet périodiquement évaluées puor tnier copmte des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité

Afin de petrmrtee aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucnue mineotn rvtelaie à l'âge ne puet feigrur dnas les dpersitnocis de poests à pourvoir.

10.2.1.4. (Article supprimé par avnaent n° 81 du 9 jeluilt 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : aoitncs de prévention ciblées sur la paooilputn des seniors

Une anieotttn particulière srea portée à l'organisation et aux ciontnidos de tariavl de l'ensemble des salariés et puls particulièrement de cuex de puls de 50 ans aifn de prévenir les idtaenutips au travail.

Seront nnmeatmot étudiées, aifn d'améliorer les ciiotdonns de traavil et de pmeerrtte le mitaeinn dnas l'emploi jusqu'à l'âge de

la retraite, les soontulis saitvneus :

-la réduction du normbe d'heures alpcmecios au cuors de la période qualifiée de tiaavrl de niut ;

-la pyvclenolae ou la rchceehre d'une puls gnadre variété dnas les tâches et gesets de tvraial ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sien des équipes de tiaavrl (pour filactier le trfsneart de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la psire en cptmoe des aeptcss eogoiuqnmres liés, en particulier, au raeimsgpsle des rayons, à luer accessibilité, aux getses répétitifs... aavnt tuot relunlevmeeont des matériels et ctoencps de vtene ;

-la rechcerhe d'une mlleeuire productivité snas réduire le degré d'autonomie (possibilité puor le salarié de mrttee en ouvree psuleuris sutloions ou modes opératoires) ;

-l'organisation du tairval intégrant les pauses, le rmythe de luer prise, l'aménagement d'une sllae de repos... ;

-la gtoiesn des reotinals diciffiles aevc la clientèle (agressions, crtmopnetemos violents, mécontentements...).

Le médecin du tairavl titerraa ces points dnas son roarppt annuel.

Ces éléments snerot présentés au CSCHT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle

Suite à un arrêt de tarvail ou à une inaptitude, des salariés pnueevt être confrontés à un problème d'emploi du fiat de luer état de santé. Aifn de fitalcier la rpierse d'activité, des aitncos sernot réalisées aevc les différents petrriaaens de l'entreprise (Carsat, secreivs sociaux, sievrce de santé au travail).

Ainsi, lsorque l'arrêt de triaavl dépasse 90 jours, il puorra être proposé au salarié en clolooabtarin aevc le sicerve de santé au tarival un etneirten de pré-reprise qui arua puor objet d'examiner les cdnotoinis à réunir puor un ruetor réussi dnas l'activité (emploi actuel ou définition d'un nouevau prejot professionnel).

Celui-ci arua la possibilité de le refuser.

En cas de cnastot d'inaptitude par le sverice de santé au travail, des siuooltns de relmasenscet sernot étudiées, aevc l'examen d'adaptation des ptseos de travail, l'identification des faootmrins nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou rsreipe d'entreprise

10.2.2.1 Création ou rpiesre d'un commerce

Afin de pedrnre en compte les aotsrniapis des salariés intéressés par la gestoin d'un commerce, les eprsenreits aroocecampgnnt le prjeot par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la fsihrcane (statut, compétences nécessaires, arpopt personnel...) ou sur les caractéristiques d'une getison scsusacrultie ou coopérative) ;

-un bailn pamertentt au salarié de sviaor s'il a les capacités peoosfrneelnisls puor la rispree d'une fsncirahe ou la goiestn en succrlsaue ;

-la découverte du ccermome dnot la resirpe est envisagée suos la fmore d'un satge ;

-la possibilité d'un congé puor création ou rirpese d'entreprise ou le choix d'un tepms ptreial puor fiaelcitr la toirantisn ertne le suttat de salarié et cleui d'entrepreneur.

10.2.2.2. Ripesre ou création d'une entreprise

L'appui au peorjt d'entreprise puor la création ou la rrpesie d'une activité économique est défini par un ctarnot par lueeql une psnrneoe mraole s'oblige à fournir, par les moenys dnot elle dispose, une adie particulière et conuinte à une poensnre physique, non salariée à tpems complet, qui s'engage à svruie un poargmrme de préparation à la création ou à la rrpeise et à la gitseon d'une activité économique.

Les erpetrsneis pruroont asini cocnlrue un cnoratt d'appui au prejot d'entreprise aevc lures salariés à tpems paitrel selon les modalités des aerltics 127-1 à 127-7 du cdoe de commerce.

Par ce ctrnaot écrit, l'entreprise s'engage à fiournr adie et asctasisne padnent la pashe préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou rdneerrpe une entreprise.

(1) Les trmees « chqaue salarié, après 20 ans d'activité pnlfirloneeosse et, en tuot état de cause, à competr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mimnium d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en droehs du tpmes de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 ? " Évolution de carrière " snot étendus suos réserve du rsepcet des dssnioiiopts des alretics L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 sbetrpmee 2022-art. 1)

Article 10.2 - Valorisation de l'expérience, gestion des secondes carrières , mise à la retraite à partir de 60 ans

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Préambule

Conformément à la loi de faecnnmient de la sécurité slicaoe puor 2009, l'employeur ne puet désormais rcireuor lieebmnrt à la msie à la rtiarete que luqsroe le salarié attniet l'âge de 70 ans.

Les présentes disiptiosnos s'inscrivent dnas cette perspective.

Le développement de la gnadre dituisbitron est récent : otvruerue du permier hypermarché en 1963 ; frtoe cionasscre de ce tpye de pntois de vtene dnas les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pmadyrie des âges : la prat des salariés de la barhnce qui a puls de 50 ans est seeunelmt de 4 % (rapport de bcnrhae 2009 sur les données 2008). Ce snot d'ailleurs les activités les puls récentes qui ont la porporiotn la puls falibe des puls de 50 ans (1 % snluemeet puor les maxi-discompteurs).

Pour les eeriternpss du stuceer du cermmcoe de détail et de gors à dtmainnoe alimentaire, la gtieosn des sriones n'est dnoc pas une quiteosn d'actualité, mias d'avenir. Il ceovnnit de dnenor aux salariés de puls de 50 ans des ptevrspeiecs (une sonedce carrière) et la possibilité de varilesor luer expérience. Ctete cassle d'âge nécessite une aetttinon particulière puor psuiuelrs rsnoais :

-les salariés qui en fnot paitre ont constaté que lreus aînés ont suvnoet bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites pgiesverross et criantes d'entre eux ont espéré pitrar aavnt 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité puls trdiaf que lures aînés. Les puls âgés ont commencé à tiaravlelr ernte 1973 et 1983 à des périodes de fotre priooesrsgn du chômage et ont sviui des études puls longues. Rraes snot dnoc cuex qui ont commencé à tlrialvear à 15 ou 16 ans (contrairement à cuex qui ptrenat altulmneecet à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dnas 10 ans ces psnenreos aronut aciqus à 60 ans, le nbrmoe de titesrrmes saunsfitfs ;

-les porsnerogsis de carrière snot puls fbielas à ptriar de 50 ans (la dmqnuayie siacole cirtnotuse en pirtae sur les possibilités de poorotmin ne finntconoe puls de la même manière à pirtar de

cet âge) ;

-les ftmaioonrs oterfefs ne snot pas adaptées à des prnsoenes qui maîtrisent luer métier, les plnas de fimrotoan étant torp suenvot axés sur l'acquisition des ccaonsnsenias polsnonrifeleses (formation de psire de psote et perfectionnement).

Il est, par conséquent, irmtnoapt de mterte en pclae des mesures puor aacpecnogmr la gietson des carrières des seniors. Il n'existe pas de sioulotn uiunqe apblcalipe à tutoes les situations, mias il cnvneiot de développer de nerosbmeus piests dnas le dmniaoe des rcssroeeus hneaumis et de la gesoitn sociale.

Les pairets singaetiras sungonelit :

-d'une part, qu'il est dveenu enesiestl puor les etrieprsens du steuecr :

--de ceonversr puls lemotnpgs l'expérience aiqusce par lures ctoaolaubrlers de puls de 50 ans, et de permettre, par le dluoagie et le rescept de chacun, une mlireuele cnxcisoetee etrne les générations en activité ;

--d'assurer le mitenain et le développement des compétences, asnii que l'intérêt des msonsiis confiées aux cbluorraoteals de puls de 50 ans ;

--de luer auressr des pcesprvtiees posoenrsneliefls dnas le cdrae d'une gsetoin prévisionnelle des ruosercess huneimas ;

-d'autre part, il cionnevt de teinr cmtope des carrières des salariés qui ont débuté très jeeuns (14,15 ou 16 ans) et qui tlsetaiont puls de 40 ans de ctansoiitos ;

-enfin, prnnenet atce de la possibilité puor crtanies salariés d'être éligibles à un dioipssitf CATS, mias csntanetot qu'il n'est pas poiblsse d'envisager un aocrcd sur ce pniot tnat que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rppaelnlet que la msie en palce d'un tel ditsiipsof aevc l'aide de l'État ipuqmlie que les ereriptesns concernées prévoient des diopoiitnsss reitavels à la gtsieon prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de luers salariés et à luer atapaoitdn à l'évolution de luer emploi.

D'une manière générale, et puor l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties sairitnegas entedennt réaffirmer que l'âge des ctuaabeolrolrs ne puet en acunue manière cutnoisetr un fatuecr de discrimination.

10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de puls de 45 ans doivent, jusqu'à la dtae de luer départ à la retraite, bénéficier des mneoys mis en ovuree par les eieetrrpnss assui bein dnas le dnomaie de la fimroaton pnersfslleoonie que dnas culei de l'évolution des carrières.

Pour prtmeetre d'atteindre cet objectif, les dnsoipiisots stvuenias senort miess en pclae :

10.2.1.1. Évolution de carrière

Les compétences et les qitfianoauilcs d'un salarié deovnit être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à trvreas luer pqtuloiie de rrcssuoees humaines, pvsoneuurit l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité psennrislloeofe ? ietnnre ou erxtnee ? et la faootrimn pinooseensrflle cnoeurocnt à la réalisation de cet objectif. Les cennmteghas pesnofrilsenos pevenut être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité prfesleonosnile et, en tuot état de cause, à cemtopr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mmniium d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bailn de compétences mis en ?uvre en dohers du tpems de travail(1) et d'une priorité d'accès à une voaaidtlin des acquis de l'expérience.

La psrie en crgahe financière srea effectuée dnas les cdonoitnis définies par arcocd inpeoneetnfsrsoril et/ ou aorccd de branche.

Ces atocnis de blain et de vtoaidialn cnoebnrutit à l'élaboration par le salarié concerné d'un pejort psnsofeioernl poanuvt dneonr lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dnas le cas où un caennemght presoseifnnol est envisagé, le salarié puet bénéficier d'une période de « découverte » pnadent llqlaeue il prroua se rderne cmopte des caractéristiques du poste envisagé. Cttee période srea l'occasion de fraie le pnoit sur les acquis pesnefoirslnos tnerpabsaolss dnas la nolvleue activité et des compétences neulolevs requises, aifn d'établir un pmrrogame de foaiormtn individuel.

10.2.1.2. Mbilstaioion de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nborme d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se cortusnit par l'accumulation de compétences. La rapidité des ctnnaehegms qui ieennrnvnetit dnas les métiers et les onistarangios oblgie cuachn à une msie à nveiau constante. Les mneoys nécessaires à l'adaptation de cuahqe salarié aux camteneghns snerot pnehaemriocnt négociés dnas le carde d'un arcocd de bcanrhe sur la fimaorton professionnelle.

La matvooiitn au tvarial diot être entretenue, elle pssae notnmaemt par l'intérêt suscité par des nuevoells activités et la rnsinonesccaae du tavaril fourni. Les enerprsiets porreontt une antotietn particulière au développement de mnsisois pteluolcens povunat être confiées aux salariés seniors, en lein aevc des pteorjs caeiomucmrx d'organisation ou de réorganisation. Cette rsabansesiilitopon srea précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pruroa être valorisée dnas le crade de mssoniis particulières, cmome la friotmaon d'apprentis ou de salariés en crtaotns jeunes. Ces mnisisos sneort périodiquement évaluées puor tneir cpmote des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité

Afin de ptremetre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mitenon raivtlee à l'âge ne puet fieugrr dnas les diecsoriptns de potses à pourvoir.

10.2.1.4. (Article supprimé par avanent n° 81 du 9 jlluiet 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : anotcis de prévention ciblées sur la poautlipon des seniors

Une atoitnten particulière srea portée à l'organisation et aux cdotinnois de tavairl de l'ensemble des salariés et puls particulièrement de cuex de puls de 50 ans aifn de prévenir les intpadetuis au travail.

Seront nmaetonmt étudiées, aifn d'améliorer les cotniindos de traavil et de pemtetrre le mianietn dnas l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les sutolnios sueaivtns :

-la réduction du nmrobe d'heures aocmceipls au cuors de la période qualifiée de tavrial de niut ;

-la pycvnealole ou la rhrehecce d'une puls gdnrae variété dnas les tâches et gtsees de tirvaal ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sien des équipes de traavil (pour flietiacr le tfersrnat de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la prsie en cmpote des actspes eogirnqmoeus liés, en particulier, au rpmeiaglsse des rayons, à luer accessibilité, aux geetss répétitifs... anvat tuot rlovmlenneueet des matériels et cocnptes de vente ;

-la rreechhce d'une meelurile productivité snas réduire le degré d'autonomie (possibilité puor le salarié de mrttee en oruvee pulruises stnoluios ou modes opératoires) ;

-l'organisation du tiavral intégrant les pauses, le ryhmte de luer

prise, l'aménagement d'une sllae de repos... ;

-la gstoein des reitlnaos diciflfies aevc la clientèle (agressions, cpottrnmomees violents, mécontentements...).

Le médecin du tiavral teriarta ces ptoins dnas son rrppaot annuel.

Ces éléments snoert présentés au CSCHT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle

Suite à un arrêt de tivraal ou à une inaptitude, des salariés pnueevt être confrontés à un problème d'emploi du fiat de luer état de santé. Aifn de fetlcaiir la rpsiree d'activité, des ainocts srnoet réalisées aevc les différents paeietnarrs de l'entreprise (Carsat, seirvces sociaux, sercvie de santé au travail).

Ainsi, lursoqe l'arrêt de tvraail dépasse 90 jours, il pruroa être proposé au salarié en cllooartaiobn aevc le srecive de santé au tvraail un ettneiern de pré-reprise qui arua puor obejt d'examiner les ciinotndos à réunir puor un rtueor réussi dnas l'activité (emploi ateucl ou définition d'un noevuau poejrt professionnel).

Celui-ci arua la possibilité de le refuser.

En cas de ctoanst d'inaptitude par le sceivre de santé au travail, des solouints de rlsseneeacmt seornt étudiées, aevc l'examen d'adaptation des ptoess de travail, l'identification des faimtornos nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou rrpeise d'entreprise

10.2.2.1 Création ou rrispee d'un commerce

Afin de pnerdre en compte les aorisaitpns des salariés intéressés par la goisten d'un commerce, les eesrtipenrs ancoegonmcaprt le porjet par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la fsiancrhe (statut, compétences nécessaires, apport personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gieston sastiucscrlue ou coopérative) ;

-un blian ptretanemt au salarié de savior s'il a les capacités pseneislnefolors puor la riespre d'une fnhairsce ou la geoitsn en sualcusrce ;

-la découverte du cocrmmee dnot la rreispe est envisagée suos la fomre d'un stgae ;

-la possibilité d'un congé puor création ou resipre d'entreprise ou le ciohx d'un tpmes pritael puor feiaciltr la tsniariotn ertne le suattt de salarié et celui d'entrepreneur.

10.2.2.2. Rperise ou création d'une entreprise

L'appui au pjerot d'entreprise puor la création ou la rseprie d'une activité économique est défini par un cartnot par leueql une porsnnee molrae s'oblige à fournir, par les moyens dnot elle dispose, une adie particulière et cinnuote à une pennrsoe physique, non salariée à tmpes complet, qui s'engage à svirue un pmrgmroae de préparation à la création ou à la riesrpe et à la gstieon d'une activité économique.

Les ernrtesipes puonrrot anisi curlcnoe un coanrtt d'appui au pojert d'entreprise aevc leurs salariés à tpmes paiertl sleon les modalités des arceltis 127-1 à 127-7 du cdoe de commerce.

Par ce coartnt écrit, l'entreprise s'engage à fnourir adie et anscastise pdaennt la pahse préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou rperenrde une entreprise.

(1) Les trmees « cuqahe salarié, après 20 ans d'activité peonnslleoifrse et, en tuot état de cause, à cteopmr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mnmiium d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences mis en ?uvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 ? " Évolution de carrière " snot étendus suos réserve du reepsct des dsptsinoiois des atliercs L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 sretebmpe 2022-art. 1)

Article 10.2 - Valorisation de l'expérience, gestion des secondes carrières

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Préambule

Conformément à la loi de fnienancemt de la sécurité sialoce puor 2009, l'employeur ne puet désormais riocruer leinembrt à la msie à la rariette que lrqouse le salarié aiettnt l'âge de 70 ans.

Les présentes dooipinstsis s'inscrivent dnas ctete perspective.

Le développement de la gdnare dtbtoirsiiun est récent : oeurvutre du pieermr hypermarché en 1963 ; ftore ccasorinse de ce tpye de ponits de vntee dnas les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pmradiye des âges : la prat des salariés de la bcnrahe qui a puls de 50 ans est sumenelet de 4 % (rapport de bhancre 2009 sur les données 2008). Ce snot d'ailleurs les activités les puls récentes qui ont la protropoin la puls failbe des puls de 50 ans (1 % snlmueeet puor les maxi-discompteurs).

Pour les epsnteerris du seetucr du cemomrce de détail et de gors à daonminte alimentaire, la gioetsn des seonirs n'est dnoc pas une qtioesun d'actualité, mias d'avenir. Il cvieonnt de doennr aux salariés de puls de 50 ans des peipsvetercs (une sndocee carrière) et la possibilité de viosearlr luer expérience. Cttee clssae d'âge nécessite une aitttenon particulière puor psiuleurs rnasois :

-les salariés qui en fnot ptarie ont constaté que lrues aînés ont svuenot bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites prisoevgsers et ctnriaes d'entre eux ont espéré pairtr anvat 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité puls tadirf que lrues aînés. Les puls âgés ont commencé à taelilavrr enrte 1973 et 1983 à des périodes de ftroe poirsseogrn du chômage et ont svuii des études puls longues. Rares snot dnoc cuex qui ont commencé à tleiaalrvr à 15 ou 16 ans (contrairement à cuex qui pnaetrt anuleteemclt à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dnas 10 ans ces peesronns arount aucqis à 60 ans, le normbe de ttmeersirs ssftnfiuas ;

-les poeisgornsrs de carrière snot puls fableis à pairtr de 50 ans (la dniyaqume scailoe ctosnrtiue en ptraie sur les possibilités de pomirootn ne fociontnne puls de la même manière à pitarr de cet âge) ;

-les foatmiorns oeterffs ne snot pas adaptées à des psenornes qui maîtrisent luer métier, les pnals de frtamioon étant torp suveont axés sur l'acquisition des cincasaoensns peollssfneoniers (formation de psire de ptsoe et perfectionnement).

Il est, par conséquent, imtnrpoat de mrette en pacle des mrseues puor apoenccmagr la gisoetn des carrières des seniors. Il n'existe pas de soloutin uiunqe aapblpilce à ttoeus les situations, mias il civonnet de développer de nbeoumerss piests dnas le dmnoiae des rcsreueoss hnuiaems et de la gtoesin sociale.

Les peartis siaainertgs sgnulneoit :

-d'une part, qu'il est deevnu eetssenil puor les eetreisprns du sceteur :

--de crosvneer puls lnemgopts l'expérience aiqcsue par lures culblaooaterrs de puls de 50 ans, et de permettre, par le dgoauile et le rsecept de chacun, une mlleeurie ceeocxistne etnre les générations en activité ;

--d'assurer le mniteain et le développement des compétences, asnii que l'intérêt des missoins confiées aux claoruablteors de puls de 50 ans ;

--de luer asuserr des pecretisevps peisnleoferlsnos dnas le crade d'une gieostn prévisionnelle des resucoress hunmaeis ;

-d'autre part, il cvoennit de tiner cmotpe des carrières des salariés qui ont débuté très jueens (14,15 ou 16 ans) et qui tenaislott puls de 40 ans de ciaistnoots ;

-enfin, pennernt atce de la possibilité puor ctirneas salariés d'être éligibles à un diotipsisf CATS, mias cttoneanst qu'il n'est pas poiblsse d'envisager un arccod sur ce pnoit tnat que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles relnpapelt que la msie en pcale d'un tel dpiostsiif aevc l'aide de l'Etat iqupmlie que les eetinrpsres concernées prévoient des dspiisinotos rtaveelis à la gsioten prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de lreus salariés et à luer apiaaottdn à l'évolution de luer emploi.

D'une manière générale, et puor l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les ptiares sirtaaeings eennndtet réaffirmer que l'âge des clbroelutaaros ne puet en ancuue manière censuoittr un fucaetr de discrimination.

10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de puls de 45 ans doivent, jusqu'à la dtae de luer départ à la retraite, bénéficier des mnoyes mis en ouevre par les eeprnseitrs aussi bein dnas le daimnoe de la froaimotn pnfoslselnroiee que dnas cluei de l'évolution des carrières.

Pour ptermrtee d'atteindre cet objectif, les disoisoptins sivneatus srenot miess en pcale :

10.2.1.1. Évolution de carrière

Les compétences et les qatlniiocuafis d'un salarié divonet être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à trvraes luer puoltqiie de resruocses humaines, pouenirsvut l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité pneloneriolsfse ? intnere ou ertnxee ? et la fotarmion plnroefnslsoeie cneorucont à la réalisation de cet objectif. Les chtagenemns posrsnenleofis puevnet être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité peroinsnoelflse et, en tuot état de cause, à ctoepmr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté miunmim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blain de compétences mis en ?uvre en drehos du tmpes de travail(1) et d'une priorité d'accès à une vodtaailin des auicqs de l'expérience.

La pirse en craghe financière srea effectuée dnas les cndiionots définies par acrocd ienrftosonpsreneil et/ ou aroccd de branche.

Ces anictos de blian et de vldaiaiton crntbeniuot à l'élaboration par le salarié concerné d'un pjeort prsefesoinnol panvout dneonr lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au svuii d'actions de formation.

En outre, dnas le cas où un cegahnment peosornfisenl est envisagé, le salarié puet bénéficier d'une période de « découverte » paednnt lqlleaue il proura se rderne comtpe des caractéristiques du psote envisagé. Cette période srea l'occasion de firae le point sur les acqius pfloonnirseses torpalsbsanes dnas la nllueove activité et des compétences noveulles requises, aifn d'établir un parmmgroe de fatromion individuel.

10.2.1.2. Mtiaoisiboln de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nmrboe d'années d'exercice d'une fonction, arlos que l'expérience se crsnoutit par l'accumulation de compétences. La rapidité des chgnmetnaes qui ienivnnrtneet dnas les métiers et les oosinriantags olibge cuhcan à une msie à naiveu constante. Les moynes nécessaires à l'adaptation de cqahue salarié aux ctnhgenemas seonrt pniaoecremnht négociés dnas le crdae d'un acrcod de brhcnae sur la fitomoarn professionnelle.

La miitovoatn au tivraal diot être entretenue, elle pssae naemtonmt par l'intérêt suscité par des nelevouls activités et la rnaneaccsisnoe du tiraval fourni. Les esnitpeerrs prnrotoet une attoentin particulière au développement de missinos peecnltlous povuant être confiées aux salariés seniors, en lein aevc des prjteos crmeciuoamx d'organisation ou de réorganisation. Cette rsbstnopeiioisaaln srea précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pruora être valorisée dnas le carde de mssniois particulières, cmome la foatrmion d'apprentis ou de salariés en cnatrots jeunes. Ces mnssiois soernt périodiquement évaluées puor tenir coptme des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité

Afin de peetrmrte aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, anuuce mtioenn rtvelaie à l'âge ne puet figurer dnas les dtrcoieispns de posets à pourvoir.

10.2.1.4. (Article supprimé par anavent n° 81 du 9 jlielut 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : aoitncs de prévention ciblées sur la plitopauon des seniors

Une aniettton particulière srea portée à l'organisation et aux cdntinioos de taaivrl de l'ensemble des salariés et puls particulièrement de cuex de puls de 50 ans aifn de prévenir les inupetidtas au travail.

Seront neammtnot étudiées, aifn d'améliorer les cindtoonis de tavairl et de prmtteere le miiatnen dnas l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les stlnuoois suvaenits :

-la réduction du nmbore d'heures aiemcolpcs au cours de la période qualifiée de travial de niut ;

-la pynecaolvle ou la rhhcceere d'une puls grnade variété dnas les tâches et gseets de tiraval ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sien des équipes de taaivrl (pour fietilacr le trfrnaset de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la psrie en cotpme des acetpss eeqionrgoums liés, en particulier, au rgasepsmile des rayons, à luer accessibilité, aux gsetes répétitifs... aavnt tuot rmvlneoeelneut des matériels et ctpocnes de vnete ;

-la rhrechcee d'une meuirllee productivité snas réduire le degré d'autonomie (possibilité puor le salarié de mterte en oeuvre psuieruls slioutnos ou moeds opératoires) ;

-l'organisation du tiarval intégrant les pauses, le rtyhme de luer prise, l'aménagement d'une slale de repos... ;

-la getison des rlnoietas dclfieifis aevc la clientèle (agressions, cetenrmptooms violents, mécontentements...).

Le médecin du tavairl traitrea ces ptnois dnas son rprapot annuel.

Ces éléments senrot présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle

Suite à un arrêt de tarvial ou à une inaptitude, des salariés pevneut être confrontés à un problème d'emploi du fiat de luer état de santé. Aifn de ftiliecar la resipre d'activité, des anocits soernt réalisées aevc les différents petiararens de l'entreprise (Carsat, seevcirs sociaux, sivrcee de santé au travail).

Ainsi, luqrsoe l'arrêt de tvarail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en caoabilooltrn aevc le svierce de santé au tairavl un eteneritn de pré-reprise qui arua puor objet d'examiner les cinodtonis à réunir puor un router réussi dnas l'activité (emploi atecul ou définition d'un nueaovu peojrt professionnel).

Celui-ci arua la possibilité de le refuser.

En cas de csnatot d'inaptitude par le scireve de santé au travail, des snoloiuts de rnleemcasset snroet étudiées, aevc l'examen d'adaptation des posets de travail, l'identification des fonratoims nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou rreispe d'entreprise

10.2.2.1 Création ou rripsee d'un commerce

Afin de perndre en cpmtoe les aoisptranis des salariés intéressés par la geitson d'un commerce, les epstrenires aonrccogpmneat le peojrt par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la fnascrhie (statut, compétences nécessaires, apoprt personnel...) ou sur les caractéristiques d'une goestin sautsrsicclue ou coopérative) ;

-un bialn ptmneaetrt au salarié de sviaor s'il a les capacités peonnleoielssrfs puor la rerpsie d'une fscnhirae ou la giosten en srcclsauue ;

-la découverte du cerommce dnot la rpseire est envisagée suos la fmore d'un sagte ;

-la possibilité d'un congé puor création ou rpserie d'entreprise ou le cihox d'un tpmes preital puor felitciar la tastnoiirn etrne le satutt de salarié et celui d'entrepreneur.

10.2.2.2. Rprseie ou création d'une entreprise

L'appui au perjot d'entreprise puor la création ou la rspiere d'une activité économique est défini par un cortnat par leqeul une pnenorse moalre s'oblige à fournir, par les moenys dnot elle dispose, une adie particulière et ctuninoe à une ponenrse physique, non salariée à tpems complet, qui s'engage à siuvre un prgrmmoae de préparation à la création ou à la rrseipe et à la gteison d'une activité économique.

Les eirntepress ponurort aisni crcluone un catront d'appui au perojt d'entreprise aevc lures salariés à tepms paeirtl soeln les modalités des atliercs 127-1 à 127-7 du cdoe de commerce.

Par ce canrtot écrit, l'entreprise s'engage à furonir adie et actssnsiae pnnedat la pashe préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reerpdrne une entreprise.

(1) Les tmeers « cuqahe salarié, après 20 ans d'activité psieenlflsorone et, en tuot état de cause, à cetpomr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mniimum d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en doehrs du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 ? " Évolution de carrière " snot étendus suos réserve du reecspt des dstiiisnopos des aecltirs L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 semrtepbe 2022-art. 1)

Article 10.3 - Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Préambule

Les piaeeatrnrs siuocax du cmrcmoee à prédominance alimentaire, sur la bsae des résultats de l'enquête confiée à l'observatoire ptsepicrof du cmecomre sur l'emploi des salariés handicapés, fnot les cnostats suainvts :

- la très grande majorité des enteprierss n'a pas clnocu d'accord d'entreprise ou de groupe, sur l'emploi des poneesrns handicapées ;

- le tuax d'emploi des pnrseneos handicapées au 31 décembre 2004, tdiaurt à la fios la gêne et les catirens pntrstiseeas de cetiarens erteiernpss fcae à l'embauche de peennrsos handicapées, et une très fotre disparité dnas les pratiques, soeln les teaills des entserpiers ;

- les lrveies d'actions préventives, puor le meiatinn dnas l'emploi des salariés handicapés snot à piroumoovr ;

- l'inventaire des pstoes de taraivl occupés par les salariés handicapés motnre que ces psoets s'insèrent glbamenelot dnas la sutrurcte générale d'emploi du secteur, ce qui tiuardt des psevperiects d'emploi nbesmuroes puor les pnsronees handicapées ;

- les reotilans aevc les établissements du mieilu protégé, dnot les modalités ne snot pas turjuoos cnnoues des emyueoplrs pveuent être développées ;

- l'accueil de peoenrnss handicapées en sgtae de fitoroamn professionnelle, en apprentissage, retse mniragal ;

- enfin, la ppeeciortn snovuet sictujbeve du handicap, la pisre de ccsnociene de sa diversité, y compris par les équipes, snot à fraie évoluer.

Les srtiganaeis ont puor volonté, à tavrers le présent accord, de nraute pédagogique et incitative, de friae jouer aux erisrptenes un rôle mjeuar dnas l'intégration à la fios soliace et psfenoelrlsinoe des psoenerns handicapées. Les entreprises, alncaieulct une clientèle nbouemrse et diverse, à l'image de la société, dvnoeit refléter ctete diversité à travres les peensnors qu'elles emploient.

Ainsi les obitejcfs svanuits sont-ils visés :

- foivaersr l'embauche des ponreesns handicapées par l'aménagement approprié des poetss de travail, si nécessaire ;

- griatnar une meirulele imraoinfton sur les spécificités de l'emploi des psorneens handicapées, foaevisrr la médiation et la caiorttnceon etrne les différents aurcets ;

- frviseoar le mneatiin dnas l'emploi des salariés denuves handicapés ou dnot le hinaacdp s'aggrave ;

- elquipexr le rôle esteseinl de la prévention du hdaaincp et fvieasror la msie en ovruee des menoys nécessaires ;

- développer la ftimraoon en cuors d'emploi et la pormootin des salariés handicapés ;

- aiucceillr les pesennros handicapées à trveras les différents diftpoiisss d'insertion et de faotmiorn ;

- cornietubr à l'insertion pifslleneosrone des preesnnos handicapées par le roruecs aux espreeirtns adaptées et aux établissements ou srceevis d'aide par le trvaail ;

- ictienr et aaocnecmpgr les puls peittes estnpeeirrs (guide/fiches pratiques, cnerat d'adresses - par département -, giude de bnnoes pratiques...). Puor ce derenir objectif, les sritaenagis ciennoft à la comsmioisn paaitrrie nitaonlae de l'emploi, la ccnioeoptn d'un gdiue pédagogique et méthodologique ;

- arsuesr le sviui de l'accord, ntomneamt par un rsemeneecnt des bnoens peuqatris dnas les puls ptietes entreprises.

10.3.1. Frevaisor l'emploi des pneronses handicapées par l'aménagement approprié des psetos de travail

Les sarategiins rpalleepnt le pipnrcie de l'égalité de ttaemeirnt à l'égard des pernnsoes handicapées. Ils inicentt les eseeitprnrs à considérer puor cqahue situation, les meuerss et aménagements riueqs puor prettemre à une pnnrseoe handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, suaf si ces meruess iopmenst à l'employeur une cahrge disproportionnée, cpmote tneu des aedis qui peevunt csepomner tuot ou pirtae des dépenses supportées à ce titre.

Le mdoe opératoire sviunat est préconisé :

- procéder à l'inventaire des ptesos de tiaarvl acuielanclt ou povaunt aeciliulcr des prseennos handicapées. Les sngeairtais rpealelnpt que cmotpe tneu de la diversité des handicaps, de nmesbroeus possibilités d'emploi etnixset dnas le sceeutr puor des ponenerss handicapées. L'inventaire ne diot dnoc pas être restrictif, il est de nartue à feorsivar l'emploi de pnesneros handicapées sur les petsos en qisteuon ;

- réfléchir à l'adaptation des enernvtnenmios de tarvail puor en aerssur l'accès aux perosnnes handicapées et fleitacir lrues cndooiitns de travail. Les setraniaigs sguenolint que, puor des établissements classés le puls sonevut en ERP, les meruess persis puor l'accueil et l'accessibilité du public, bénéficieront également aux salariés ;

- uelistir les études eiqemongruos nécessaires et mttree en ?uvre les myenos tehnicuqes viore onaalogseintnirs uietls (ex. : liceigol inumtqrifoae spécifique, ftieuual ergonomique...) ;

- rechercher, si nécessaire, l'aménagement approprié du tpems de tiarval des pnesornes handicapées ;

- ainpceitr le reemrentuct de peersnnos handicapées (remplacement de départs en retraite...) ;

- tneir cpmote des règles d'accessibilité et intégrer la qeouitsn des aménagements nécessaires lros de nvoaueux travaux.

10.3.2. Fiaorsver l'insertion plinfsnoeerosle des pnresoens handicapées par une miurellee information, par la médiation et la crnootcaiten enrte les différents acteurs

10.3.2.1. À l'intérieur de l'entreprise :

Réaliser un digonsitac sur la stuoaitin de l'entreprise au rraged de l'obligation d'emploi, et bâtir un pagmorrme d'actions.

Analyser les caractéristiques de la ptulpoaion handicapée en poste, les puriqates de recrutement, de formation, le mmengnaaet et les atinocs vasnit le mtianein dnas l'emploi des pnosernes handicapées, la coloaliaobrtn aevc les enprtsereis adaptées et établissements ou srveiecs d'aide par le travail... Ce disiatnogc purroa déterminer les pestis d'actions possibles.

Sensibiliser les équipes sur le handicap

La noiotn de hnadciap se htreue sounvet à une représentation subjective. Les sinegtiraas snneluiogt la sibnltaioiseisn nécessaire des salariés et rlnplaepet que toute aoictn en faeuvr de l'intégration des pbiculs handicapés aigt sur l'ensemble de l'entreprise (aménagements des psteos de travail, cniiootdns de travail...).

Des otilus spilems punveet être mis en pcale au srevcie de cttee siitlniibsoesan :

- telbauax de brod sur la gsiteon de l'obligation d'emploi dnas l'entreprise, puor ipuqelmir et rsneilsobapsier l'encadrement ;

- mdluoes de frmootain vnasit à iorfmner et à sieisseibnlr l'encadrement et les équipes ;

- mloeuds de ftrooiamn spécifiques puor les équipes alceacilunt des pnenoesrs handicapées ;

- outlis de communication...

Associer les représentants du personnel

Les représentants du pnnoersel snot des pritraeneas privilégiés puor cirrtosnue dnas l'entreprise ou l'établissement un pamrgomre d'actions en fevuar des pnonseres handicapées, à tvraers une démarche progressive, adaptée aux spécificités de l'entreprise. Un aocrcd d'entreprise ou d'établissement puet être cnlocu en fveaur de l'emploi des poesnenrs handicapées. Les saagnireits ont la volonté d'expliquer aux puls ptteeis eiterepsrns l'intérêt d'un tel accord, son agrément par l'administration, les adeis posbslies et la ntuare des engagements. Un accord-type validé par l'administration est proposé en annxee VII-4 de la conotniven clitveolce nationale.

Les csionomimss d'information ou d'aide au logement, lorsqu'elles existent, puevnet se saisir des problèmes rencontrés par les pnnesores handicapées, nmtamoent en matière de logement.

Inciter les salariés concernés à edrrnneprtee les démarches puor la rienosnnaccsae de luer situation

Les paarterneis sauciox singeonlut la diversité des hdipnaacs (visibles, non visibles, définitifs, réversibles...) et rcosisneaennt la difficulté puor des salariés srofnfuat d'un handicap, de se signaler. La msie en ?uvre d'une cacomtniouimn auprès de l'encadrement, des représentants du pnroeensl et des mmeerbs du CHCST vinsat à icetinr les salariés concernés à enrprrdeetne les démarches auprès de la cmmoiisson des diotrs et de l'autonomie des pnsnoeres handicapées, ou à les apngccameor en vue d'obtenir la roincescaansne de luer qualité de tlareavluir handicapé, forisave considérablement lreus possibilités d'obtenir ou de csenovrer un eplmoi par la prsie en cotpme dnas l'entreprise, de luers bieosns en tmeers de mobilité, de fmrtaooin ou d'aménagement des ptoess de travail.

Contribuer à l'insertion psflosrlieonene des ennftas handicapés de salariés de l'entreprise

Les pertiraeans sacuiox areitntt l'attention des eeenrrispts sur le fiat que catenris de lrues salariés peevnut être preants de jueens handicapés. Ils les encouragent, dnas le carde de la pitiqluoe éventuellement suviie à l'égard des eftnans du personnel, à emieanxr la possibilité d'une première foaalariiimsitn des jneeus concernés aevc le monde professionnel, à taverrs les jbos d'été, les stages.

Définir et flsioemrar des procédures de recrutement

Il s'agit de fciliaetr le runtmcreeet de pesonners handicapées à trrveas la msie en pacle d'outils simples, par eepxmle : gduie d'entretien de rtermeceunt spécifique à la plaoptuoin handicapée...

Il cnoivent également d'organiser systématiquement la visite de pré-embauche en cas de rmrtcenueet d'une pnnrsoee handicapée et d'éviter les déclarations d'inaptitude grâce à la détection précoce des difficultés.

Le rurecos à des salariés intérimaires handicapés, dnas le crade des dtiisnospios légales en vigueur, puet ptrremtee également aux etprreesnis de se feaimriaslir aevc les stoniatius de hcdianap et frevoiasr l'intégration.

Réussir l'accueil et l'intégration des pnsnoeres handicapées

Il est recommandé de prévoir l'organisation d'un aiceucl adapté des salariés handicapés nmellneeuvot embauchés (livret d'accueil, sitilissobneain des équipes, rntenoercs aevc d'autres salariés handicapés déjà intégrés...), anisi que la msie en pacle et la préparation de l'équipe qui alecculie le salarié handicapé. Le siuvi de l'intégration est essentiel, à tverras la cioundte d'entretiens réguliers aevc un salarié référent de l'entreprise. Les snaertigias sunnegoilt l'importance de l'écoute et de l'échange aevc le salarié handicapé pnedant cette phase, puor réussir son intégration.

10.3.2.2. À l'extérieur de l'entreprise

S'appuyer sur l'Agefiph

Les sarieiagtns s'engagent à mieux faire connaître, ntenammot auprès des puls ptteies entreprises, le rôle de l'association puor la gtoiesn du fdnos d'insertion pslonienfolsree des handicapés (Agefiph), au c?ur des patrantraies pobislses puor trvuoer les réponses à tutoes les étapes de l'insertion des pnsonrees handicapées, nentmaomt par des aieds financières :

- adies au taourtt ;

- aedis à l'apprentissage ;

- aides au coanrtt de prssoaefnootianiilsn ;

- pimre à l'insertion ;

- forimtoan psllornnosieefe ;

- mnteiain dnas l'emploi ;

- balin de compétence et d'orientation peelnisolfsonre ;

- msie en pcale d'une ptiqlioue d'emploi.

Les sntgaierais ont la volonté de taevlalirr en prriataenat aevc l'Agefiph, à tearrvs une cnoetnvoin de branche. Il s'agit en ptcrluieair de définir des monyes ccetnors ciblés puor les puls pittees estiprreens du secteur.

Développer un réseau de parerientas de recrutement

Les saaintregis iinctent les eprnseiters à se trnueor vres les itiuntstnios compétentes puor le renuctemert et l'intégration des psrenneos handicapées, et à établir aevc ces iuitttionsns de véritables paatntireras : Anpe, réseau Cap emploi, asaitconoiss régionales et départementales. L'accent srea mis en pucitieralr sur les spécificités du rneetcerumt des jeeuns handicapés recherchés dnas le crade des crnottas d'apprentissage et de professionnalisation.

Promouvoir les lneis aevc la médecine du travail

Conseiller des salariés et de l'employeur, le médecin du travail, s'appuyant sur sa cosinnsacane des ptoses de travail, de luer enonrennvimet et des métiers de l'entreprise, juoe un rôle central, aux côtés d'autres partenaires. Il puet être une soucre de pooirotpinss en matière d'adaptation de crnetais pseots ou de mfdiiitocoan de procédures de taravil puor fcilteair l'insertion en meliiu oidrirane de tivaral des handicapés. Il puet en outre, à tvreras un ernietetn aevc un salarié, l'aider à iefdiitner son hnaacidp et à eatnmer la démarche de reconnaissance, en lui en eplaqxniut l'intérêt.

10.3.3. Fsoeaivrr le miiatnen dnas l'emploi des salariés deeuvns handicapés ou dnot le hnaicdap s'est aggravé

Les saarniteigs isnenitst préalablement sur le caractère estsneeil de la prévention et rnepleplat à ce tirte les dinpstisioos du ttire VIII de la cnoivneotn ctliecvole nationale. Ils rpleanlept nonmatemt que les acniedtcs du tiraval et les meadalis professionnelles, qui peenvut entraîner un handicap, ne snot pas des fatalités : la pooectirtn de la santé relève d'une part, de la responsabilité de l'employeur et diot être prise en compte dnas l'organisation de l'entreprise, d'autre prat de cuhqae salarié qui est un auectr de sa pporre sécurité et de cllee de ses collègues.

Les sargtieinas considèrent le meaiitnn dnas l'emploi des salariés duneevs handicapés cmome une véritable priorité. Ils ieitnnct les eseirtnpers à reehehccrr l?ensemble des mneyos puor fcltiaier le mnieiatn dnas l'emploi des salariés deeunvs handicapés, sutie à un acedicnt ou à une maladie, qelule qu'en siot la cause, et des salariés dnot le hancdaip s'aggrave.

Ils slogneniut la nécessité de développer des patarirtanes aevc la médecine du travail, aifn d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté. La caoneictotrn entre atuecrs concernés (salarié, hiérarchique, médecin du travail), organisée le puls tôt possible, fcliaite la rhrhcceee des stiuonols les puls adaptées. Le salarié lui-même, diot être véritablement pairte prtnanee dnas la démarche de mieintan dnas l'emploi.

Chaque cas diot faire l'objet d'une réflexion adooifnppre et d'un paln d'actions : caractéristiques des difficultés du salarié au rraegd de son ptsoe de tavrial et de son handicap, étude enoumqirgoe et aménagement de la satuiiotn de trviaal (appareillage...), frtaomion du salarié, de l'encadrement et de l'équipe si nécessaire, eexamn de la ltise des aretus poetss pounavt être proposés.

Outre les sootnluis ci-dessus, peevunt également coeiurntbr au minietan dnas l'emploi d'autres otulis tles que les craontts de rééducation cehz l'employeur, passés en clrloaatbioon aevc les ongsaeimrs de sécurité scalioe ou le tpems peaitrl thérapeutique.

Le médecin du traavil srea associé à la réflexion menée sur l'ensemble de ces questions.

Le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), lorsqu'il existe, a un rôle spécifique de csunotlaoitn sur les meserus periss en vue de fiieatlcr l'insertion ou le miietnan au tavairl des handicapés, nmmetanot sur l'aménagement des potess de travail. Une fraiotmon des élus sur le sjeut est encouragée.

Si, après aivor étudié l'ensemble des possibilités, il apparaît qu'aucune ature stiouoln que le liieececmnnt ne puet être envisagée, l'entreprise s'engage à aotperpr au salarié concerné un stioeun personnalisé puor flaiectir son reclassement, à tervars l'aide à la définition d'un pjoert professionnel. Une vatiliodan des auiqcs de l'expérience puorra lui être proposée. Le salarié concerné pourra également dnedeamr à uilisetr les hreues aueiqcss dnas l'entreprise au ttrie du dirot iivdeinudl à la famrootin (DIF).

Enfin, en cas de lecnenicimet puor motif économique, les salariés handicapés fonert l'objet d'une aoettintn particulière. L'entreprise concernée s'engage à ce que cette piolutopan ne fasse l'objet d'aucune discrimination, en pleriticaur lros de la détermination des critères de choix relifats à l'ordre des licenciements.

10.3.4. Développer la fmtoiaorn en curos d'emploi et la pooirmotn des salariés handicapés

Les sariintegas resscoaneinnt le rôle de la fatoomrin puor fiavorser l'insertion des psnenoers handicapées en mleiiu oanrrdiie de travail, et rllppeanet que cette pptiolaoun fiat prtaie des plicubs définis cmome potiirirreas au ttrie XII de la cvoitonenn clvloitcee nationale.

Pour fceialitr la msie à nvaeiu des pensrones handicapées, les epnieersrts vlinelet à ce que les friaomtnos organisées dnas le carde du paln de foiaomrtn soinet adaptées à luer saotitiun : durée du stage, matériel, itvtraneenns spécialisé...

Le développement de banils d'évaluation et d'orientation à dtanitieson des salariés handicapés permet de flteciair l'élaboration de luer poerjt posofesnrenil et la ctoicnustron de pruroacs pfrnensloeosis évolutifs.

Il est rappelé que la famortoin « getess et petosurs » organisée par les Carm puet être msie en ourvee puor l'ensemble des pestos sensibles.

Enfin, une aoientttn particulière srea portée sur les peosts occupés par des pnesenors handicapées lros de l'évaluation des rsueqis professionnels.

10.3.5. Acueiclilr des prnoeness handicapées à trervas les différents dsfsipoitis d'insertion et de formation

? Les segtas organisés aevc Pôle eplomi et les sceeivrs de l'État puvneet cstouientr un piremer otiul d'insertion.

Ces sagtes peveunt être suviis de catntors à durée déterminée avant de déboucher sur un ctraont à durée indéterminée, prtamteent anisi aux posnrenes handicapées d'accéder, par pheass successives, à un véritable porraucs d'intégration dnas la vie pnrelolefsinsoe ;

? Jneues en ctaront d'apprentissage ou de professionnalisation.

Si besoin, un procsuses d'accueil et de ttoaurt spécifique est élaboré aevc le CFA ou l'organisme de footirman partenaire. Lsuoqre l'apprenti est en souiatitn de handicap, l'entreprise pernd cctnaot aevc le référent hncdaaip de l'organisme de fiomotarn ? CFA. »

10.3.6. Cenoiutbrr à l'insertion plfonoesslierne des pennoesrs handicapées par le recruos aux esnietrpers adaptées et aux établissements ou srevcies d'aide par le travail

Les pitraaeenrs siucoax sngoneilut l'intérêt puor les epensretirs de ruirceor aux enrpisreets adaptées et aux établissements ou secviers d'aide par le tariavl qui représentent une soitolun puor l'emploi de poesnenrs handicapées.

Ce roucres puet se tudirare par la cnscooulin de cnttroas de fourniture, de sous-traitance et de ptartioesn de sevciers aevc les srctutreus concernées.
Les sitaagneirs siaenuthot iofnremr les esetinperrs de la

diversité des taavrux et prsoinattes pnvaout être confiés : emballage/conditionnement, déconditionnement, nettoyage, ecaseps verts, reprographie, mailing, rrneuatsats d'entreprise...

En matière de ccoitomailrsamien de pidturos fabriqués par le « suetcer protégé », ils iienntct les enptresries à seeisbiisnlr leurs sveciers atchas sur les différentes offres. Ils siheatonut un développement de la cartoceaolimiimsn de ces pouditrs qui doienvt bénéficier d'une meruilele place dnas les rayons, d'une mereuille signalétique et d'une irofniamotn puls mviattone des consommateurs.

La ctbllooaraoin aevc ce secetur diverat pttrmreee aux eseiptrners : dnas un pmeierr tpmes de se femisairailr aevc les siinatutos de haidcnap et luer compatibilité aevc l'emploi, puis, dnas un sconed temps, de faeiorvsr le psagase du « sutecer protégé » vres le mleiiu odiarrine de travail. Les eirprnstees pneevut en otrue evaisgenr d'accueillir des penroenss handicapées « détachées » de ce secteur, aifn d'en apprécier les capacités professionnelles, ou les ecmaubehr directement.

Article 10.4 - Égalité professionnelle et mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Préambule

Les paereiatrns scoiuax du cmocmere à prédominance aailrmetnie rinnsecnoseat peeinenlmt que la mixité dnas les eipmols des différentes filières peoirslfleoesnns est scoure de complémentarité, d'équilibre sacoil et d'efficacité économique. Dnas l'entreprise en effet, gtaniarr la mixité et le pniiprce d'égalité etrne les feemms et les hmoems a un ipmact sur la performance, en jnauot sur les lveeirs de la créativité, de la maotitvoin et de l'attractivité.

Ainsi, l'accès à l'emploi, le recrutement, l'insertion, la firomaton et l'évolution pnnsroeeoslflie des salariés, snas diinocsttin de sexe, de stiauotin familiale, d'état de grossesse, et puls généralement snas anuuce frome de discrimination, cuntisotnet un axe frot de la pitqoilue scaoile de la branche. Les prieteaanrs scuaoix s'engagent à décliner cet axe dnas l'ensemble des acdcros qu'ils srenot amenés à négocier.

L'égalité etrne les fmmees et les homems est un prpnciie frot que les paenrreiats scauiox s'engagent à icrisrne dnas les rtlionaes iudidvlneleis et coevteilcls du travail. Ils constatent, d'après le rpaoprt anuenl de barchne (données salioces 2006), que si les fmemes représentent 61 % des salariés, elles représentent également :

- 88,6 % des salariés à tmeps ptariel ;

- 66 % des employés ;

- 39,4 % des antges de maîtrise (37 % en 2003) ;

- 29,4 % des cerdas ;

- 55 % des salariés formés.

La prat ipnrmottae des fmeems dnas les effeictfs à tpmes petiarl couindt les pnrtaaeeirs sicaoux à exmeanir les lreveis froavsaint le tpems ptaeril choisi. Ctete qoseuitn fiat l'objet d'une négociation distincte. Les dsnpoitisios définies sneort intégrées au ttrie VI de la cnonvetoin collective.

Ils rmnreqeaut en outre que cntiares eolipms snot froentmet féminisés ou masculinisés, conséquence le puls snouvet de représentations socioculturelles, de lqogueis suceutrreltls dnas les ootenritnias soeialrcs et dnas les fnoirtmoas initiales, de ctmpnroemeots managériaux rvneelat de ces représentations comme de cmoeeortptnms qui dépassent le cdare du travail.

L'égalité salariale, mias asusi la ciolntiocian voire la réconciliation ernte emploi, carrière plessnlioefrnoe et parentalité snot au c?ur du sujet. Les paariterens suicaox innrvsicet lrues egtnemanges dnas le cdare des dsiioosipnts de la loi reailtve à l'égalité saaarllie ernte les fmmees et les hemmos du 23 mras 2006.

À treravs les dnoitpssiios suivantes, les pntreeiaars scaouix vnsiet dnoc :

- l'information et la sniiistaibleosn des entreprises, des salariés et de luers représentants, sur l'enjeu de l'égalité ertne les fmmees et les hmomes ;

- l'élaboration de piiosornptos puor la gietosn des rscseoures humaneis et le management, en fevuar de la mixité et de l'égalité (formation, aysnale d'indicateurs rlfiaets aux contodiins générales d'emploi et de fotmraion puor établir des ocftibjes de progression, pulqitioe menée puor développer la mixité dnas les incetanss de décision...) ;

- la pisre en cpmtoe de la parentalité dnas le cdare professionnel, les modalités de départ et de ruetor de congés maternité-parentaux, namoemntt par le biias de la foarotmin professionnelle, puor penrdre en cptmoe les ojfbceits de carrière.

Enfin, les parereaitns saiocux sniheuatot incrrsie la pfrsooisen dnas une démarche vrolatione de ltute cntroe teuots les fomers de daoiicstirminn et d'intolérance. Les salariés dnoviet teralivalr ensemble, aevc lreus différences, dnas le rscpeet des idiivndus et de luer statut, qeul que siot luer sexe, qeuells que sienot luers différences.

10.4.1. Dgsoiitanc de mixité et d'égalité

Disposer d'indicateurs de la mixité et de l'égalité etnre les femems et les hommes, ptreetamnt les catnotss et les mreeuss d'évolution (cf. cpirtahe III du tirte XII de la cnvtineoon ctllciveoe « Asusrer la vliele povtiescpre sur l'évolution des métiers et des qciliiutnafoas »).

10.4.2. Gatrniar l'égalité dès l'embauche

Les eeeiptnrrss ornsgeanit lures possurces de rcrentmueet dnas les mêmes cnniotoids puor tous. Elels snot encouragées à fiolemasrr ces pescursos sur la bsae des pineirpcs stnauvis :

- définition de libellés de ptoess non dtciinsnaimrs ;

- définition des procédures de rtmrecueent et de luer mdoe de sivui ;

- tmiaeetrnt de teuots les cneudaadirts en vue d'une réponse systématique.

Ainsi, au curos de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puet slietolicr que des informations, écrites ou orales, anyat un rpaport dciret aevc l'exercice de l'emploi concerné, aifn d'apprécier les compétences d'un ciaaddnt et ses aeuitpdts à oeupccr cet emploi.

Enfin, les erstpenreis vreoinllet à tednre vres l'équilibre des rrtmeeucnets ernte les fmeems et les hommes, à compétence, expérience et poirfl équivalents, suos réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux ttxees législatifs en vigueur, mteortnt en ?uvre des mreuses de pioosesrrgn ; par exemple, dnas le crade de rnmeeecurtt puor des petsos à représentation eeesmneetnsllit masculine, des atcions de canmuicootimn à l'attention des feemms srenot mseis en ?uvre, et isneermenvt puor les métiers à représentation elelnmnetsieset féminine. Des oibfjcets de progrès sreont fixés au regard du diongatisc prévu au 10.4.1.

10.4.3. Spuerimpr les écarts saluaarix éventuels sur la bsae du diitgaonsc prévu à l'article 10.4.1

Le pcinpire sloen leueql l'employeur est tneu d'assurer, puor un

même travail, à ancienneté égale et puor un même nvieau de compétences, l'égalité de rémunération ertne les feemms et les hemoms est réaffirmé. Ce pnpicrie est l'un des fteeonndms de l'égalité professionnelle.

La rémunération comrpned le sraaile asnii que tuos les aeurts agantveas et acceserisos payés, dteeniremct ou indirectement. Les différents éléments coosmpnat la rémunération doienvt dnoc être définis sur des nmreos iqedneitus puor un même nveaiu de classification. Les catégories et les critères de coassictailfin et de ptmoioorn professionnelle, asnii que teouts les aetrus baess de cacull de rémunération, doeinvt être cmoumns et ne doevint pas être dinairntimscs puor les salariés aaynt bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé prentaal d'éducation.

Les euopmylres réaliseront cuqhae année le dotasiginc des écarts éventuels de rémunération etnre les fmeems et les homems et arrêteront si boeisn les musrees nécessaires. Ce dnagtoiisc srea présenté aux pertaeniras siaocux cahque année, dnas le crade de l'examen du rapport égalité pirnsseoenollfe etrne les fmeems et les hommes.

Les évolutions de salriae apbpacleils aux salariés de l'entreprise ne peunvet être supprimées, réduites ou différées, en raosin de la psrie par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le camhp d'application des mreeuss clovctleeis - générales ou catégorielles - d'augmentation des rémunérations, résultant d'un aocrcd clioltecf ou d'un emnngeeagt unilatéral de l'employeur, ne puet ercuxle des salariés au mitof que ceux-ci snot en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

Par ailleurs, à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lruqsoe des msereus ineeuvildldis d'augmentation des slearais snot appliquées au trtie d'une période de référence donnée, siot puor l'ensemble des salariés, siot puor cteinreas catégories, les salariés en cours de congé de maternité, de paternité ou d'adoption à la dtae d'application des mureses ivedldinleius en qeituson bénéficient, s'ils snot coipmrs dnas le chmap d'application de ces mesures, d'une auetagmitonn ilnudeidvile qui ne puet être inférieure au tuax meyon d'augmentation des salaires, résultant ddteeiss mesures.

10.4.4. Améliorer l'accès à la foamotirn polsrnoielfsene et à la vadiotilan des acqius de l'expérience

Cf. alircte 12.3.1.4 ? La VAE ? Viaidolatn des auiqcs et de l'expérience ?

10.4.5. Prdenre en coptme les olntiioagbs fielaailms dnas la définition
de la durée et de l'organisation du travail

10.4.5.1. Durée et ostagraniion du tivaarl (Voir tetris V et VI)

10.4.5.2. Giosten des congés payés et aménagement des haeiorrs (cf. art. 7.2 « Orrde des départs en congés payés »)

10.4.6. Faoeirsvr les évolutions psofenlsloirenes puor tous

10.4 6.1. Feosavrir la mixité

10.4.6 1.1. Principes

Afin de développer l'accès des fememes et des hmemos aux différents métiers, la mixité des eimopls diot être recherchée, netaonmmt par le développement de possibilités puor les feemms intéressées, et qui sthianeout évoluer vres des métiers amceletnulet plutôt masculins, et inversement. Le développement de ces possibilités est d'autant puls ioprntamt qu'il représente une siooultn puor la polyactivité souhaitée par les peanrtreais sociaux, nmamontet puor les salariés à tepms partiel.

Ces possibilités roepsnet sur le cnnegeamht des représentations ctlruelules des métiers, sur l'évolution des moeds de management.

10.4 6.1.2. (Article supprimé par anvnaet n° 81 du 9 jeliult 2021)

10.4.6.2. Gtaarinr l'égalité dnas les évolutions professionnelles

Par ailleurs, les femmes et les hmomes dnievot être en mrsuee d'avoir accès aux mêmes paucorrs plosfnorieness ; ils dovinet bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y cpmrios en ce qui cecnonre les pstoes à responsabilité.

Les eeirpstnres s'engagent à iomerfnr les salariés des offers d'emploi de l'entreprise, en cas de vcnacae ou de création de poste. Les panetaierrs scuioax euacngornet vvnmieet les erenitseprs à peotrr lures efortfs puor accroître la prat des femmes, en pilucetairr dnas les poetss d'encadrement.

Les peaerriatns siucoax iintenct les epreisnrets à exmiaenr les critères reeunts dnas les définitions d'emploi qui seaiernt de nutrae à écarter ctraiens salariés. Ils aetrtint luer aitntoetn sur la nécessité de velielr à ce que la sitotiuan failimlae des salariés, comme les aménagements d'horaires accordés à criatnes salariés puor ccinlioer la vie peonrfelnosilse et la vie privée, ne cntsetuoint pas un obatlsce à l'évolution de luer carrière professionnelle. Ils sgneinolut puor clea le rôle esiestnel de l'entretien professionnel.

10.4.6.3. Aoagcnpcemr la mobilité géographique

Les peranarteis sciaoux iinnectt les eesripernts à pendrre en cmotpe les éventuelles oaintgiblos fimaailles dnas la gtsoien de la mobilité géographique, puor ne pas fneierr les évolutions professionnelles.

En cas de mobilité géographique puor raison peonifsnolresle d'un(e) salarié(e) dnot le cnooijnt talvlraie dnas la même errnpesite ou établissement, l'entreprise ou l'établissement s'efforce de persopor à celui-ci, poratmenieirrit dnas le temps, un epmloi slarmiiie à cluei qu'il ouccpait précédemment, dnas des cntiooidns qui sioent apetcbacels sur le paln famailil et caoebpmlits aevc les bsenios de l'entreprise.

10.4.6.4. Gérer les congés puor cairotcncnse de famille, maternité, paternité et paeratnl (cf. art. 12.3.1.2)

Les congés puor cnsnicoacrte de famille, maternité, paternité et prtanael ne dieovnt pas cestiotnur un feirn au déroulement de carrière.

Les sngietiaars ranpplleet les tmeers de l'article 12.3.1 de la citvnooenn ceillvtcoe « Fiticlear le router de congé pntareal ou d'absence prolongée puor mailade » :

« Aifn d'assurer les meeeilulrs citdionnos psisbeols de roeutr dnas l'entreprise à l'issue d'un congé pretanal d'éducation à temps pelin d'une durée supérieure à 3 ans, les striiaegnas iitncent à la réalisation, anvat la rsirpee du travail, d'une aitcon de bialn de compétences, de vliioaadtn des aiucqs de l'expérience et de rmseie à nvaieu si clea s'avère nécessaire, puor les salariés qui en feaienrt la demande. Les salariés seront informés de cttee possibilité anvat le début de la première période de congé parental.

Dans ces cas, l'action purroa être réalisée au titre du droit ivddieiunl à la ftaoirmon (DIF), sloen l'accord formalisé entre le salarié et l'entreprise anvat le départ du salarié en congé.

Les siiaatrengs enrcaeguont également l'accès des salariés concernés à des périodes de professionnalisation, avant la fin du congé panetarl ou à luer retour. »

De plus, les snigrateias slngnoeuit l'importance du lein réciproque que l'employeur et le salarié deinvot etnrteneir pnadent le congé, aifn de patgearr tuote inmtoariofn uilte sur l'entreprise et sur l'emploi.

10.4.7. Asesrur la cmitaouciomnn sur les bioesns en compétences des enereiprsts et fcitiealr l'orientation des jeunes,
en rneufsat les obectlsas teldtnraioins et cllteurus de la représentation des métiers

Les pntaiereras sacoiux décident de refnocrer leurs atnocis de pearnaaritt aevc l'éducation nnaatlioe et l'enseignement

aloicgre à tvarres les ctennonvios de coopération clencous aevc ces ministères, et aevc l'enseignement supérieur - universités et écoles -, en matière de cmiinmtooucan sur les métiers et d'orientation professionnelle. Ces aictons divnoet résolument lutetr ctorne les olebacsts teiadnirontls et ctuuerlls de la représentation des métiers.

Les sgtanaiiers eurgcenoant les etriensrpes et leurs paitranrees saiocux à faresovir les antocis d'information sur les métiers du ccmremoe et de la distribution, en feauvr des salariés et de leurs enfants.

10.4.8. Informer, sslnbieeisir et msilobier l'ensemble des acteurs

Les pentraerias soauicx snngoeluit la portée itiiavntce et pédagogique de leurs dooinstiipss et s'engagent à en farie la ptriomoon auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants. Une opération de communication, en ptaarairent aevc le ministère de la cohésion slcoaie et de la parité srea étudiée. Cttee opération srea confiée à la cosmsoimin partriiae nnotaaile de l'emploi.

Article 10.5 - Licenciement collectif

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

10.5.1. Iaimroonftn des représentants du personnel

10.5.1.1. Odrre du jour

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un pjreot de limecnnieect collectif, l'ordre du juor diot le mnnetoienr expressément.

10.5.1.2. Iaomitnrfon des représentants du personnel

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui preetrtme de jueor evnfecfmteiet son rôle, la dcirioetn diot lui adresser, aevc la cootnivcaon à la réunion, les doucemtns visés au 2e alinéa de l'article L. 1233-31 du cdoe du travail, c'est-à-dire :

- la ou les rsnaois économiques, financières ou tcnqheiues du pjerot de leneicnemict ;

- le nmrobe de teairlvarlus dnot le liinceeecnmt est envisagé ;

- les catégories peolnfsisolreens concernées ;

- le nobrme de travailleurs, pmrneantes ou non, employés dnas l'établissement ;

- le cnlrdeeair prévisionnel des lteeceicnimns ;

- les meeruss de nurate économique envisagées.

10.5.1.3. Fusion, concentration, restructuration

Dès que la deiocritn est en msuere de prévoir les conséquences dnas le dmanioe de l'emploi des décisions de fusion, de creontciatnon ou de restructuration, elle diot en iermonfr le comité d'entreprise ou d'établissement, le ctnulesor et étudier aevc lui les cdnniioots de msie en ?uvre de ses prévisions, nnmetoamt en ce qui ceconnre le rrceuos éventuel au Fndos naonaitl de l'emploi.

Lorsque l'entreprise cntlouse le comité d'entreprise ou d'établissement sur un proejt de lcnnmceeieit coillctef résultant d'une décision de fusion, de ctiootrnnacen ou de restructuration, elle diot l'informer des faretcus économiques ou tuhiqences qui snot à l'origine de ctete stituiaon et iquidner les dopioitnsiss qu'elle a pu pdrrnee ou evsgiane de pnrdere puor lmteiir les meesurs de licenciement.

10.5.1.4. Délai préfix

10.5.1.4.1. Lsquroe le porjet de leiinncemect puor roasnis économiques prote sur minos de 10 salariés dnas une même période de 30 jours, le lceiicmneent de chuacn des salariés doit, qeul que siot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure crnmpoatot :

- une cnoocovtain de l'intéressé à un eitenetrn préalable, ctete cnoviaocton étant siot adressée par lttere recommandée, siot rmiese en mian prrpoe crtnoe décharge ;

- un eeintertn dnas les cnidoitons prévues aux atlcires L. 1232-2 à L. 1232-5 du cdoe du trivaal ;

- un délai de 7 juors etrne la dtae puor lquelale le salarié arua été convoqué à cet eenitertn et la notitfaciion du lcneeicemnit ; ce délai est de 15 jruos en cas de lceinienmect ivunddieil d'un mbreme du preonnesl d'encadrement ;

- l'indication du ou des mftios économiques du lcmenenceiit dnas la lettre prévue à l'article L. 1233-15 du cdoe du travail.

Toutefois, lursqoe les cniiodonts économiques anrout cuodnit une ernisperte ou un établissement ajssetuti à la législation sur les comités d'entreprise à :

- lceiiecnr puls de 10 salariés pnaendt 3 mios consécutifs, puor tuot noauevu lenncieimect économique au curos des 3 mios svtunais ;

- leiceicnr puls de 18 salariés au corus d'une année civile, puor tuot noauveu linmniceceet économique au corus des 3 mios sunivat la fin de cttee année civile,

alors, l'entreprise ou l'établissement derva rpeeectsr les dsopiioitsns de l'article 10.5.2.1. ci-dessous.

10.5.1.4.2. Lourqse le prejot de lncnieeemcit prtoe sur au mnois 10 salariés dnas une même période de 30 jours, un délai préfix mamiaxl diot s'écouler, à l'exception des cas de froce mjrauee ou de cnetcociarsns économiques eelcetnpinoxles copnamotrt un caractère d'urgence, entre la notficiotian à l'autorité avdinattmsirie compétente (prévue à l'article L. 1233-46 du cdoe du travail) et la nttiacfoioin des lmeeniccentis aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jorus loqruse le nomrbe de licimncentees envisagés dnas l'entreprise ou l'établissement est au mions égal à 10 et inférieur à 100 ;

- 45 jrous lousrqe le nmorbe de letniccemines envisagés est au minos égal à 100 et inférieur à 250 ;

- 60 jorus luqsroe le nbrome de ltcneeecnmiis envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné nmoenamtt à ptmerrtee la tneue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, ctete sncoede réunion ne puet être fixée rmipneteeescvt puls de 14 jours, 21 jruos ou 28 jorus après la dtae fixée puor la réunion prévue à l'article 10.II de l'accord ifrsntosenenrpeoil du 10 février 1969 ralietf à la sécurité de l'emploi, modifié en dreienr leiu par l'accord du 22 février 1988.

Afin de ptermrete aux memerbs élus du comité et aux représentants sinuyadcx de dispeosr d'un tpems sfuinasft de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dnas les enprtesries cmtaopnrot prieuusls établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissement concernés ne puet se tenir, suaf en cas de force majeure, de reerenmesdst ou de lauidiitoqn judiciaires, monis de 4 jrous après la dtae de la première réunion. Ce délai est porté à 6 jorus dnas le cas où le lmieeencncit cnconere 100 salariés ou plus. Toutefois, les caoitnoocvns à la première et à la deuxième réunion du comité pvuneet être adressées simultanément.

Lorsqu'un acrcod ccioleltf pratont sur les codiiontns de licenciement, nneatmomt sur les meeruss prévues à l'article L. 1233-31 à L. 1233-33, L.1233-48 et L. 1233-63 du cdoe du travail, a été cocnlu à l'occasion du pojert de lemneiiccent ou

lrqouse l'entreprise appqluie les dopnsioitsis préexistantes d'une cnvoeniton ou d'un aroccd cetillcof aaynt ce même objet, l'autorité aatitimdrvsine a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 juors ou tuot artue délai prévu par cinonvnteos ou acdcros cfcoellits de taraivl snas que ce délai pissue être inférieur au délai prévu à l'article L. 1233-54 du cdoe du travail.

10.5.1.5. Imtoaroinfn et cttnolusioan du comité caenrtl d'entreprise

Lorsqu'un même pjerot de lcnmieiecnet d'ordre économique est envisagé dnas psrliuues établissements, simultanément ou dnas une même période de 30 jours, le comité ctenral d'entreprise est informé et consulté sloen les ditnpsosoiis des arclties L. 2323-15 et L. 2327-2 du cdoe du taviarl ; les comités d'établissement, cchaun en ce qui le concerne, snot parallèlement informés et consultés au cuors des duex réunions prévues par les dniitoopsiss légales, ansii que par cllees du présent accord.

10.5.1.6. Ioanritmofn et ciatsnutloon des délégués du personnel

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une einterpsre ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du pesonernl srnoet informés et consultés au leiu et place duidt comité.

10.5.2. Dsisitooipns sociales

10.5.2.1. Aitoncs à enredptenrre par l'entreprise

Lorsqu'une episrnetre est coidnute à réduire ou à cesesr son activité, elle recherchera, en lsiioan étroite aevc le comité d'entreprise ou d'établissement et les onrmagsies habilités, tetuos les meeusrs de fmootiran et d'adaptation nécessaires aifn de frivaoesr le rnmsseclaeet du personnel.

Les pstoooipirns de reelnaesmsct deovnit être écrites et précises. Elels perntot sur un elompi raenvelt de la même catégorie ou sur un emopli équivalent ou, à défaut, après l'accord exprès du salarié, sur un elmpoi d'une catégorie inférieure.

Si tfoutioes elle est amenée à eevnisagr un lececmneiint clolcetif d'ordre économique, elle diot :

- s'efforcer de réduire aantut qu'il est plsboise le nmrboe des liteencnemcis ;

- ulteiisr les possibilités oreffets à cet égard par une pluiitqoe de mottiuans internes, éventuellement par l'affichage des eomilps à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dnas un atrue établissement de l'entreprise, ou dnas des epetiernsrs qui lui snot reliées ;

- rreheehccr les possibilités de rsmalesneect à l'extérieur de l'entreprise, en pirleutaicr dnas le cdrae de la bcanrhe professionnelle, en finsaat appel à la cosimimosn iienrflrslneentspooe de l'emploi ;

- metrte à l'étude les sugetgsoins présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nomrbe de lmcticeneneis et luer artopper une réponse motivée ;

- imerfnor la cmssomoiin piiararte nilotaane de l'emploi, snas préjudice, dnas les eetnrispers ou établissements aejsittuss à la législation sur les comités d'entreprise, lrquose le prjoet de lemcenciniet porte sur au mnios 10 salariés sur une même période de 30 jours, de l'obligation d'établir un paln de segravuade de l'emploi contopmart de mueress tleles que celles prévues à l'article 12 de l'accord itnionorsrfnepesel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi, qui srea souims au comité d'entreprise ou d'établissement et dvrea lui être adressé aevc la cnoicavootn prévue au ponit 10.5.1.2 ci-dessus.

Lorsque l'entreprise a ruecros à des motiatuns internes, elle diot s'employer à éviter que ces motatinus entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de psoets de travail, par des aiocnts appropriées de réadaptation ou de frmootain poenfseolnlrise luer pateemntrt d'accéder à des potses vanatcs de qiicaiatfloun équivalente ou supérieure.

10.5.2.2. Mutations

Lorsqu'une epsrrnteie a procédé à des maunttois ietnenrs en vue de diimeunr le nbomre de salariés cmrpios dnas un lcmincineeet coicletlf puor roisan économique et qu'il n'aura pas été piobslse d'éviter un déclassement, l'employeur asreusra au salarié déclassé le mieitann de son saralie antérieur pnenadt une durée égale à clele du préavis qui lui saerit abpliaclpe en cas de licenciement, en aipplcitoan des dsopitisions conventionnelles, et au miminum pdenant :

- 1 mios puor les salariés aynat siaisaftt à luer période d'essai et qui ont mnois de 2 ans d'ancienneté le juor où la mtitaoun penrd eefft ;

- 2 mios puor les salariés anayt puls de 2 ans d'ancienneté le juor où la mtuiaton prned eefft ;

- 3 mios puor les salariés aaynt puls de 3 ans d'ancienneté le juor où la matioutn pernd eefft ;

- 4 mios puor les salariés aanyt puls de 5 ans d'ancienneté le juor où la maiouttn penrd efeft ;

- 5 mios puor les salariés aanyt puls de 10 ans d'ancienneté le juor où la moattiun pnerd effet.

Pendant cttee période, les aavnagets liés au crotnat de travial de l'intéressé lui rrtnesoet acquis.

Une imtanoiorfn préalable à la muiottan ecfefvtie devra être communiquée aux salariés concernés prntoat sur le potse qui luer est oferft (caractéristiques, salaire, etc.), aisni que les gteaniras dnot ils dseopsnit en atcipailopn du présent accord. Les salariés dioopsnsert d'un délai de réflexion de 15 juros commençant à curoir à cepmtor de la nittfcoiioan de l'offre puor l'accepter ou la refuser.

Les eersnpitres s'efforceront d'assurer le reemceaslsnt des salariés dnas des fnoiotncs reelanvt de la même catégorie posnrlsnfeoiele ; en cas d'impossibilité, elles lui en mteiandnionrt les aaegvtnas luqorse la mittoaun arua été effectuée dnas l'établissement lui-même ou dnas l'un des établissements de l'entreprise.

En cas de rrtuupe du ctrnoat de tvraail ieaernvtnnt au curos d'un délai de 3 mios suanivt la maoiuttn effective, le salarié muté ceonsvre le bénéfice du paln sicoal établi lros de la procédure de liniecnemcet puor miotf économique dès lros que la rptuure est fondée sur un mtoif lié à la mtiutoan ; celle-ci rtsee itmuablpe à l'entreprise.

10.5.2.3. Indemnité toeprimare dégressive

Si le déclassement entraîne puor l'intéressé une réduction de sailrae d'au mnois 5 % et s'il cptmoe au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, il percevra, après eiraixtpon du délai prévu à l'article 10.2.2 du présent tirte et pndnaet les 8 mios suivants, une indemnité trperamioe dégressive. Si l'employeur a clconu aevc le Fdnos ninaaotl de l'emploi une cneviootnn ansuasrt aux salariés déclassés le bénéfice des aoclialntos triaepmroes dégressives prévues par l'article L. 5123-2 du cdoe du travail, les aitllooacns toieermpras versées au tirte de la cotvoinenn passée aevc le Fndos nionatal de l'emploi se stbsnuiteut aux indemnités terpreiamos dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité tioparreme dégressive est calculée, puor chucan des 8 mios snvuiat l'expiration du délai fixé par l'article 10.2.2 du présent ttrie peadnnt lqueel le slraaie antérieur est intégralement maintenu, sleon les petaeogucrns ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nuvoaeu siaarle :

- puor les 2 prmieres mios siavntus : 80 % ;

- puor les 3e et 4e mios suatnvis : 60 % ;

- puor les 5e et 6e mios stuaivns : 40 % ;

- puor les 7e et 8e mios sautivns : 20 %.

Le sailrae aneicn est égal :

- puor les salariés à tpems cpmleot : 1/3 des 3 deerrnis mios ;

- puor les salariés à tmeps pietral : 1/12 des 12 drnreies mios (afin de tnier comtpe des heuers complémentaires aaynt été amccoeilps au cuors de ctete période), à l'exclusion, dnas l'un et l'autre cas, des prmeis ou gtfnaritaoiics à caractère anunel ou eocexnpeintl qui anurieat été versées aux salariés pandent la période considérée.

10.5.2.4. Ancienneté

En cas de miutaton d'un salarié dnas un arute établissement de la même entreprise, l'ancienneté dnas le noeuvl établissement est calculée en tnneat cmtope de l'ancienneté aucqise dnas le ou les précédents établissements.

10.5.2.5. Priorité de reclassement

Le salarié aaynt fiat l'objet d'une muatotin aevc déclassement bénéficiera pnnadet 1 an d'une priorité de rlncameseest si un ptsoe de même ntaure deivnet vacant.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si beoisn est, une fatromoin lui ptemeratnt d'accéder à d'autres eopimls diliponbess dnas l'entreprise. Puor ce faire, l'entreprise :

- lui dnroena paendnt 1 an une priorité d'accès au congé ieiduivndl de formation, même s'il ne saasfiitt pas à teutos les cidnionots iueeilvndldis prévues par les acterils 21 à 23 de l'accord isnirfnnooteseerpl du 9 juleilt 1970 modifié ; les salariés qui aorunt bénéficié de cette dootsiisipn ne sronet pas pirs en cmtpoe dnas le ccalul du tuax d'absence simultanée prévu par l'article 24 de l'accord du 9 jliulet 1970 susvisé ;

- acceptera, pnnadet cette même durée de 1 an, la ddemane d'inscription du salarié à une formation, dès lros qu'il est atpe à la suivre, vianst un cycle, un stage ou une sosiesn de fioamotrn qu'elle onrsagie et penrdra à sa crgahe l'intégralité des fairs de fioamrton et aurrssea le mtaeinin intégral de la rémunération.

10.5.2.6. Rcrechhee d'emploi

Les eneritseprs divnoet rechercher, en lsiaoin aevc les omgsireans intéressés, les possibilités d'emploi sleubpctises de covniner aux salariés dnot le lneicemeicnt est envisagé, de préférence dnas la localité ou les localités voisines, anisi que les myenos de firmooatn et de rsnivoeoercn qui pourrneait être utilisés par eux.

Les esneeptrris foenrt connaître ces possibilités de reclassement, de fitooramn et de reevnoiroscn au comité d'entreprise ou d'établissement asnii qu'au poesnernl intéressé.

10.5.2.7. Préavis

Le salarié licencié dnas le carde d'un lnneicieecmt cllteiocf et qui a trouvé un nvouel elopmi en corus de préavis prruoa qteitur l'entreprise snas aivor à payer l'indemnité de préavis connperoardst à la ptaire non exécutée de son préavis et en ceovrsannt le bénéfice de son indemnité de lceinneemict légale ou conventionnelle.

Les heeurs puor rrheehcce d'emploi résultant des dpsootiiinss de la ctnnooevin cloltveice peenuvt être bloquées soeln des modalités à établir aevc le cehf d'entreprise.

Il srea accordé au salarié licencié dnas le cdrae d'un leinenmceict collectif, qui en frmuloe la demande, une atruioatsion d'absence en vue de sivure un stage, un cours ou une sssieon de fimoarton de son choix, dnas la période qui siut l'information de son lneiciemecnt et au cours de son préavis ; il reçoit arlos de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à cllee qu'il pvacreeit antérieurement.

10.5.2.8. Pisre en crhage par Pôle emploi

La prsie en cghare par Pôle eoplmi des salariés licenciés et l'application à ces salariés des diiposniosts du régime d'assurance chômage doeinvt être facilitées par les ersntpreies qui asoseurnrt à cet efeft tuos les croattns nécessaires aevc Pôle emploi.

10.5.2.9. Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés puor rnsiaos économiques ou aynat accepté une cnvetnioon de remslnseaect personnalisé, un catrnot de taitrnoisn psnnorfeseliole ou un congé de reemssanclet bénéficient d'une priorité de réembauchage penndat un délai de 1 an à cptemor de la dtae de la rutrupe de luer contrat, s'ils mstneanfiet le désir d'user de cette priorité dnas un délai de 4 mios à piatrr de luer départ de l'entreprise. Ils senort avisés par écrit de ce dirot et du délai qu'ils ont puor l'exercer. Dnas ce cas, l'employeur imrferona les salariés concernés de tuot elpmoi deenvu dboiilpsne dnas luer qualification. Cttee dspsitioion ne puet cpeanednt aoivr puor eefft de farie otaclsbe aux ogbntlaoiis rieatlevs aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salariés réembauchés bénéficieront des doiitisonsps de l'article 10.5.2.2 ci-dessus, à l'exclusion de la paitre du denirer alinéa raleivte à la cetvosoinran du bénéfice du paln de sevaarugde de l'emploi établi lros de la procédure de lmineceinect puor mitof économique qui s'avère au satde du réembauchage snas objet.

En outre, le ponsrneel réintégré srea replacé dnas les cinitndoos d'ancienneté qu'il aavit acqisues au mmenot du débauchage. Cependant, si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent alinéa est réembauché dnas la même entreprise, l'indemnité de lcmeeecniint à luleaqle il arua éventuellement dorit dnas le cas d'un scoend limnieceecnt srea amputée de la première indemnité perçue.

10.5.2.10. Rsecvoeionrn et indemnité de licenciement

Les enreistreps confrontées à des problèmes de sftcuerifefs mntretot tuot en ?uvre puor éviter le leneciiemnct des salariés âgés d'au mnois 50 ans, naenotmmt en s'efforçant de prspooer une mtaioutn inrntee après exploitation, s'il y a lieu, des myenos de fmtoaorin appropriés.

En cas de lnecemeiinct puor miotf économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans arua dirot à l'indemnité légale de lciennemiect ou, soeln la fruomle la puls ansgavetaue puor le salarié, à une matjiroaon de 20 % de l'indemnité de lecnimeienct prévue par l'annexe à la cvnotneion ceoviltlce dnot il relève.

Ne pevneut prétendre à l'application des dptiiosoinss du présent artclie :

- le salarié aetnccpat un rnacmleesest aevc l'aide de son elepyomur ;

- le salarié qui puet bénéficier des atocniallos de bsae prévues par le règlement annexé à la ctnnooevin sur le régime d'assurance chômage jusqu'à la lodaiqiiutn à tuax pilen de sa rteiarte ;

- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (FNE, acorcd d'entreprise) ;

- le salarié qui puet farie lqieiudr snas aemtabetnt d'âge une psionen de retraite.

10.5.2.11. Logement

Les salariés bénéficiant d'un lngeemot de fonitocn et qui snot licenciés dnas le cdrae d'un liecnneeicmt puor raisons économiques dnervot lsesiar luer leegonmt lrbie dnas un délai mimaxum de 3 mios à ceptmor de luer leenncciemt ; ce délai puet être porté à 6 mios puor tnier ctpmoe des difficultés eolenxnpceitels de relogement.

Toutefois, lsrqoue ces bénéficiaires snot âgés d'au moins 60 ans à la dtae de luer licenciement, l'entreprise s'efforcera de les rogeler dnas des cinodtoins nolmeras de lyoer ou, à défaut, de les mietainnr dnas les lieux jusqu'à l'âge où les intéressés prnoourt friae voilar lrues dotirs à la raeirtte et au puls trad jusqu'à 65 ans.

Les ertesepnris facilitent, en outre, par tuos moyens, le déménagement des trerllavuias appelés à tilevralar dnas une aurte région, et ntamneomt en les renseignant, lorsqu'ils snot ssilbucpeets d'en bénéficier, sur les acotillanos de tfsrneart de

dimocile qui pouerarnit être versées dnas le cadre de la législation en vuieugr (convention FNE, puor l'aide à la mobilité géographique notamment).

Titre XI : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les prrnetaeias siucoax snot engagés dnas une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les eneripserts dvenort mrttee en oveure aevc lreus salariés.

Le stcueer du cmeocrme de détail et de gors aainimtlere connaît depuis qeuuqels années des chantngemes importants. Après la période de développement et de ftore croissance, analysée noemamtnt lros du cnoartt d'étude pcpeviotrse cidonut par la bcnhrae en 1989, le scteeur ronetcrne une sitatuion économique mnios foraalbve et fiat fcae à des évolutions.

La compréhension de ces cmnnatgeehs est eetlssilene puor ptermrtee au scteuer d'identifier les lveries d'adaptation au svrciee de sa pérennité et de son développement, dnot les éléments mrajeus snot le mnetiian et le développement des compétences des salariés.

Ainsi, la scenode étude pcesrvotipe sur les métiers et l'emploi, réalisée dnas le crade d'un cnortat d'études pvoepstreics et des tavurax de l'observatoire peritcspof du commerce, publiée en mai 2008, asnylae les mtuitnaos que le seectur connaît tnat au naeviu économique, sociétal aevc tuoets les conséquences en temers de consommation, de réglementation que d'organisation, et décrit l'effet de l'introduction ou du développement de nvueeolls tgnechooelis en cours. Elle aticpine un temsasnet de la cossacirne de l'emploi, puls ou moins impoarntt soeln le cxentote économique, et asyanle les bnseios en compétences par gdanre fiallme de métiers. Elle préconise un crietan nomrbe d'actions puor le développement de l'employabilité et de la sécurisation des porcaurs des salariés, namentmot par le développement des compétences. Elle préconise également des anotics puor le développement de la paeilisosiontrsfnaon et des prcouras qualifiants, en plureciiatr puor cenatris pbilucs prioritaires, salariés sur des métiers en évolution. Elle préconise enifn des anciots puor l'amélioration de l'intégration des nuvoaeux entrants, en pleruactiir des jeunes. Ces aticnos de fnod ont été définies de façon tessnlaavrre dnas 3 scénarios économiques envisagés et dvoinet être mesis en ovuere qeul que siot le scénario, même si luer application, dnas le temps, purora être modulée en ftioncon des évolutions pbiseosls envisagées par chquae scénario.

Les petarniears scuoiax décident de s'appuyer sur les résultats de cttee étude puor définir les doiopsitniss du présent arccod :

- les euenjx de la GEPC ;

- les mneoys d'une duyqmniae dalurbe d'observation et de poeipstvcre sotrlceliee emploi-formation ;

- les lreevis de proootmin et de coonrttisucn de puoracrs de psltnaearoiifnissoon puor tous, salariés expérimentés et nouuavex eartnnts ;

- l'accompagnement des entreprises, en piertiaculr les puls petites, dnas une lgouiqe GPEC.

Enfin, les ptaiaenrers siouacx souilnnget luer volonté de juoer plemnneeit luer rôle et de prdrene lreus responsabilités puor la msie en orveue de ces dispositions.

Article 11.1 - Information et consultation des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les stigiarneas rnaeeppllt que les démarches de gosetin prévisionnelle des eolpmis et des compétences (GPEC) snot prévues par la loi de cohésion soaicle du 18 jinvear 2005 puor les eserptrnies et goupres d'entreprises, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, qui opeuccnt au mions 300 salariés, asini que dnas les eepnrtersis et gpoerus de disienmon cmuraitmaonue au snes des arcitles L. 2341-1 et L. 2341-2 du cdoe du taivarl cormtnaopt au minos un établissement ou une enirsretpe de 150 salariés en Frcane (art. L. 2242-15 à L. 2242-18 du cdoe du travail).

Le présent arcocd établit une diacooiitssn enrte la GPEC, démarche d'anticipation et de goitesn de l'emploi et des compétences, qui pripcitae à la sécurisation des puroarcs poienfssnerlos des salariés, et des mrueses mllbabieosis dnas le crdae de pnals de saugeavdre de l'emploi et de leticcmnieens économiques. Ces meserus ne fnot pas l'objet de l'accord.

La GPEC, démarche d'ingénierie des rescerouss himaeuns qui cnitsose à concevoir, à mttere en ouerve et à ercednar les pluiqteois et les pirtequas vasnit à réduire de façon anticipée les écarts ertne les bnoseis et les rrseocesus de l'entreprise, tnat sur le paln quttntiaiaf que qualitatif, s'inscrit dnas le paln stratégique de l'entreprise et relève de la négociation tannelrie prévue par la loi.

Pour autant, les sienritgaas décident de pmviruooor la loquige de GEPC auprès de ttoues les enepsrirets de la branche, en pricaletiur les puls petites.

La GEPC dnone la possibilité aux salariés de la bcahrne d'accéder à des chnentaemgs de poste, à la ptooiomrn professionnelle, à de noaevuux métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Pour cela, la GEPC s'appuie sur des meuesrs puor l'identification des bisones clocltefis et individuels, l'organisation du travail, la mobilité pnfoseioelrnsle et/ ou géographique, la fmotorain professionnelle, l'égalité pooesfrlinelsne entre les femems et les hommes.

Les eprrietness de la bhnarce s'appuieront sur le crtnaot d'études popstviecers publié en mai 2008, qui relève 8 gdrnas aexs de cneanhgmet ayant un imcapt sur le ctnneou des métiers :

-le développement des nleeulvos tehloogecnis ;

-le rmnerfeceont de la disinemon managériale ;

-la déclinaison de copnetcs de pinots de vntee aevc une pirse en copmte de la dnemdae llocae des ctenlis ;

-le développement du tuot libre-service et le meatniin « au puls jutse » des ranoys tlontanderiis ;

-une rechcrehe de différenciation par les sriceevs orfetfs ;

-le développement de la polyactivité ;

-l'accompagnement de la vntee et la montée en eixcngee de cinesol ;

-la mloaistutiaun des fontincos supports.

En fontcion de ces aexs de changements, le présent acorcd pmeret aux eeretprsins de mrette en cohérence :

-l'évolution de l'emploi et des compétences en fcnotoin des ctnehaenmgs économiques, technologiques, démographiques ;

-les prouscses d'information et de cutsioltoann des itnasnces représentatives du prenoesnl ;

-l'accès à la fotoiramn par la miiatloobisn des menoys mis à disitsoiopn ;

-l'organisation et les citionodns de tarvail ;

-la mobilité ploreennfssiloe et la prioomton ;

-les priorités définies puor les picbuls les puls concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

Article 11.1 - Enjeux de la GPEC

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les saaiiegtnrs rlepnplaet que les démarches de geositn prévisionnelle des eoplmis et des compétences (GPEC) snot prévues par la loi de cohésion slacioe du 18 jenivar 2005 puor les ertrpnsiees et geurops d'entreprises, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, qui oecnucpt au mions 300 salariés, aisni que dnas les eenrriepsts et goeprus de doiesimnn cunmoraitumae au snes des ateircls L. 2341-1 et L. 2341-2 du cdoe du tiaarvl cormoapntt au mnois un établissement ou une etsriprnee de 150 salariés en Fnacre (art. L. 2242-15 à L. 2242-18 du cdoe du travail).

Le présent aoccrd établit une dsctosaoiiin enrte la GPEC, démarche d'anticipation et de geositn de l'emploi et des compétences, qui picptirae à la sécurisation des pruocras penriolfsesons des salariés, et des meserus mlblibeaioss dnas le cdrae de palns de sregvdauae de l'emploi et de lccimeeeinnts économiques. Ces meuress ne fnot pas l'objet de l'accord.

La GPEC, démarche d'ingénierie des rceseousrs huaienms qui csitosne à concevoir, à mterte en ourvee et à ecedrnar les piqeluiots et les petuqairs vasint à réduire de façon anticipée les écarts enrte les biesnos et les ruserecoss de l'entreprise, tnat sur le paln qittuitanaf que qualitatif, s'inscrit dnas le paln stratégique de l'entreprise et relève de la négociation tnieralne prévue par la loi.

Pour autant, les sniraetagis décident de pooruvmior la loiquge de GEPC auprès de ttueos les ersripenets de la branche, en pctrluaieir les puls petites.

La GEPC dnnoe la possibilité aux salariés de la bahrcne d'accéder à des cengmehnats de poste, à la prmoiootn professionnelle, à de nuuvaeox métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Pour cela, la GEPC s'appuie sur des msueres puor l'identification des beionss cctloilfes et individuels, l'organisation du travail, la mobilité prlssoolniefene et/ ou géographique, la frtimaoon professionnelle, l'égalité posonfiellresne enrte les fmmees et les hommes.

Les epeersnirts de la brahnce s'appuieront sur le ctanrot d'études peospirecvts publié en mai 2008, qui relève 8 gdnars aexs de cemngnhaet anayt un impact sur le cnnoetu des métiers :

-le développement des nlulvoees toeoegnhilcs ;

-le rnmecefenrot de la dsnmiieon managériale ;

-la déclinaison de cceptons de pntois de vnete aevc une prsie en cotpme de la ddaenme llaoce des cenitls ;

-le développement du tuot libre-service et le mtnaiien « au puls jutse » des rnayos tediorlintnas ;

-une rccerehhe de différenciation par les seeicvrs ofrftes ;

-le développement de la polyactivité ;

-l'accompagnement de la vntee et la montée en eecxgine de cseoinl ;

-la muitlioastuan des fiotnoncs supports.

En fionoctn de ces aexs de changements, le présent acrocd prmeet aux etseinerprs de mttere en cohérence :

-l'évolution de l'emploi et des compétences en fctnooin des cnaeenmthgs économiques, technologiques, démographiques ;

-les pcusesors d'information et de cnioatoltusn des isantcens représentatives du pnenroesl ;

-l'accès à la fraomiton par la miaoiilobtsn des menyos mis à dpsisoition ;

-l'organisation et les ctnnoidios de tvaaril ;

-la mobilité pnoerlolfessine et la ptomoroin ;

-les priorités définies puor les pluibcs les puls concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

Article 11.2 - Information et consultation des délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les singeatrias ont la volonté d'inscrire luer duymniqae d'observation et de prtopvcesie seilrcltoee emploi-formation dnas la durée et de façon coordonnée ernte la branche, les estrrpeneis et les territoires.

11.2.1. (Article supprimé par aannvet n° 81 du 9 jleiult 2021)

11.2.2. Cmoosismin prtiairae nolaatine de l'emploi

Les ptrieas stngairieas du présent aroccd repallpnet que, conformément au trtie IX et à l'article 12.1 CCN, la CNPE de la bhnacre siut régulièrement les données iesuss des truvaax de l'observatoire piescrptof des métiers et des qcoifltuaaniis de la bancrhe anisi que cleels de l'observatoire prcoptisef du commerce. La cisosomimn a un rôle général de pomriootn de la fooimtarn pnloeoilrsfsnee en lasioin aevc l'évolution de l'emploi dnas le secteur. Elle exmaine périodiquement l'évolution qnatviuittae et qtatuiliave des elomips et des qaifniuotiacls et met nomenmtat en palce des certitacfis de qaaouilitfcin pifenroneollsse (CQP et CQPI) pearmtetnt la viltdoiaan de l'acquisition par la fotormain ou par l'expérience, des compétences ulteis dnas la profession.

11.2.3. Diffoiusn des résultats des études d'observation et de pcieotprvse emploi-formation

Les données reelucliies et analysées des truavax de l'observatoire perospctif de métiers et des qciiotauinafls de la banhrce anisi que cleles iusses de l'observatoire du ccommree snot msies à la disiotsipon des peireanatrs sociaux, des entreprises, par tuos les moyens et caanux appropriés solen les caractéristiques de celles-ci, en vue :
? d'aider les paanireters scauiox de la bahcrne à :
?? définir les aexs et priorités de la famotoirn dnas la bhrncae ;
?? détecter les évolutions sbeitpseculs de justifier, dnas la branche, d'actions d'anticipation ;
?? friae les rdoneamocmitans d'accompagnement nécessaires ;
?? définir les qctfiliuonaias uilets dnas la porseofisn et jtfausinit la création ou la mooiaitifcdn d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Puor ceux-ci, les signaiarets rplaeelpnt les trmees de l'article 12.2.1 caoenncnrt les cnsoismmios psrsinefooeenlls cltanotvseius ;
?? sruvie et adapter, au besoin, les ciiotailcsfsnas ;
?? d'apporter des iitrofoamnns povunat adeir les erintesrpes à :
?? définir luer pporre poiltuqie de footramin ;
?? metrte en pacle une pitiquloe d'anticipation des évolutions et des compétences ;
?? gérer les évolutions pnloieersfeslons de luers salariés ;
?? développer des méthodes d'analyse du trivaal et des compétences.

Ces données snot à la dtspiooisin des pairnearets scuoaix des eeneipsrrts puor luer démarche GEPC ou GEPP.

Enfin, ces données snot également meiss à dpiisooitsn des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et oemarsngis de fooaritmn concernés par la profession, et des régions.

11.2.4. Amcnenpocamget de cette dniyuqame au nveaiu territorial

Les sainitaegrs rfoenrcnet les termes de l'article 12.14 cernnnaoct la ptiomoorn des bnioses de la bcnhrae et des réponses à y apporter, dnas les trrierioets et dnas les entreprises, ntmmnaoet les PME.

Ainsi, le comité de pgailtoe praratiie défini à l'article 11.2.1 ci-dessus eragnsieva systématiquement, lros de l'élaboration du ciaehr des cearhgs visé dnas le même article, la doiesnimn treltaoiirre des tavurax confiés à l'observatoire pstepoicrf du commerce. Notamment, le tlaaebu de brod des données scalioes alnlneeus défini à l'article 12.11 puor l'élaboration du roaprpt auennl de barnhce srea décliné tuos les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales snerot meiss à doitisoipsn cmome prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux aucerts régionaux de l'emploi et de la ftmoaoirn professionnelle.

Article 11.2 - Dynamique d'observation et de prospective emploi-formation

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les sitingaraes ont la volonté d'inscrire luer dqnamyuie d'observation et de prpotevsice scleieotlre emploi-formation dnas la durée et de façon coordonnée etnre la branche, les eseprenrtis et les territoires.

11.2.1. (Article supprimé par aanvent n° 81 du 9 jlielut 2021)

11.2.2. Ciossomimn partiriae ntialnaoe de l'emploi

Les paiters sigrieatans du présent arcocd replelnapt que, conformément au ttrie IX et à l'article 12.1 CCN, la CNPE de la brchane siut régulièrement les données isuess des turvaax de l'observatoire proitepscf des métiers et des qaoauitinilcfs de la bancrhe asini que cleles de l'observatoire ppocisrtef du commerce. La cosimmiosn a un rôle général de pmoitoron de la frmtaooin pnoesfnloielsre en liioasn aevc l'évolution de l'emploi dnas le secteur. Elle eimnaxe périodiquement l'évolution qainitvtaute et qlvitautiae des epmlios et des qoafiiactunlis et met noamtemnt en pcale des ceritifatcs de qtoauiaclifin penesifoonlrsle (CQP et CQPI) ptmaeertnt la vadoiialtn de l'acquisition par la fomtroain ou par l'expérience, des compétences utleis dnas la profession.

11.2.3. Dfuifsoin des résultats des études d'observation et de pptvrieocse emploi-formation

Les données riuelelceis et analysées des tuvraax de l'observatoire peisrtcopf de métiers et des qnoiuiafalcits de la bnrhace asini que ceells iesuss de l'observatoire du cmroecme snot mseis à la doiistpison des patirneeras sociaux, des entreprises, par tuos les myones et canaux appropriés soeln les caractéristiques de celles-ci, en vue :
? d'aider les prenraaites socuiax de la bhcarne à :
?? définir les aexs et priorités de la fotmoairn dnas la bnarche ;
?? détecter les évolutions sculspbteies de justifier, dnas la branche, d'actions d'anticipation ;
?? fraie les rdnoimaecntomas d'accompagnement nécessaires ;
?? définir les qatciliifnuoas uelits dnas la peiosrsofn et jiinfutsat la création ou la miodiftaocin d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Puor ceux-ci, les sagariintes rpelanlept les temres de l'article 12.2.1 ccnnoarnet les csnosmiomis pneoelenoilfssrs cntatsluveois ;
?? svruie et adapter, au besoin, les ccatsfnlaoiiiss ;
?? d'apporter des itniroaomnfs pvounat adeir les eseneirrpts à :
?? définir luer prrpoe piitoulqe de foiromtan ;
?? mettre en place une pltquioie d'anticipation des évolutions et des compétences ;
?? gérer les évolutions peeolesrsfnloins de lerus salariés ;
?? développer des méthodes d'analyse du tavaril et des compétences.

Ces données snot à la diiioptossn des peaienrrtas socaiux des eesriertnps puor luer démarche GEPC ou GEPP.

Enfin, ces données snot également mesis à dosiioipstn des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et oraeminsgs de farmotoin concernés par la profession, et des régions.

11.2.4. Aeongmpncmecat de ctete dmqynuaie au nveiau territorial

Les sengiaritas rreonfncet les tremes de l'article 12.14 cnorncnaet la ptrmoooin des bosenis de la bhrnace et des réponses à y apporter, dnas les totreirreis et dnas les entreprises, nteammont les PME.

Ainsi, le comité de piaotlge praaiirte défini à l'article 11.2.1 ci-dessus eseavgnria systématiquement, lros de l'élaboration du cheiar des ceaghrs visé dnas le même article, la diniemson tiorrlreitae des tavurax confiés à l'observatoire pperstiocf du commerce. Notamment, le tblaeau de brod des données selacois alunlenes défini à l'article 12.11 puor l'élaboration du rpproat aneunl de bahnrce srea décliné tuos les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales sroent meiss à doisisoitpn comme prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux aucerts régionaux de l'emploi et de la fromitoan professionnelle.

Article 11.3 - Information et formation du personnel

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

11.3.1. Employabilité des salariés et la sécurisation des parcours

11.3.1.1. Les mneoys puor prrttemee à caqhue salarié d'être atcuer de ses parcours

A. La généralisation des erneietnts professionnels

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

B. Eeettrinn prefonnoissel de sdoncee ptriae de carrière (voir art. 10.2.1.1 Évolution de carrière du ttire X).

C. Bilan de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, que*chaque salarié, après 20 ans d'activité pelnelorsfsoine et, en tuot état de cause, à cpometr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mimnuim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blian de compétences mis en ?uvre en derhos du tepms de travail.*(1) Les staienagris complètent ces dsinoiipotss en précisant que l'entreprise emierxana aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le blian de compétences pdaennt le tmpes de travail.

Enfin, les sgnireiatas précisent que le fnnceneiamt des atconis de blian de compétences est assuré dnas les cntonodiis prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

D. Pspreosat ftaimoron (voir art. 12.2.2 du trtie XII).

11.3.1.2. Eumonenegcrat au développement de la mobilité professionnelle

A. Principes

Les steiianagrs egnoraenuct la mobilité suos teouts ses fmeros : il s'agit d'encourager les cnnteehgams de poste, l'accès à de neuaovux métiers et la pmroootin psorlsnofeliene (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qluactfiiaoin et donnnat de nveeollus responsabilités aux salariés. Les foerms d'organisation du tairval fnaaist découvrir aux persnenos les activités neouelvls snot confortées aevc un ancnemgoapmcet pfeorssnnoiel adapté.

La généralisation de ctanries disptsfiois d'entreprise tles que les puracors qaflianitus puor les salariés évolutifs est encouragée.

Conformément à l'article 10.4, l'égalité etrne les fmeems et les hmmeos puor la ptmooorin ietnnre et l'accès aux métiers de l'encadrement diot être visée.

De plus, la mobilité diot être facilitée, en pcetrliiuar interformats, et du ponit de vnete vres l'entrepôt et réciproquement, en puierctialr au sien d'un même groupe.

Le développement d'une curulte iitretadine de brnhcae et la ciamoominutcn générale sur les métiers conuroibtnert à lever les frnies à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une image dévalorisée des aeurts métiers.

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

La connaissance, par les salariés, des métiers et des pviceesetrps d'emploi au sien de luer filière d'activité ou d'autres filières est une cotniidon eslneeliste puor luer prrmteete de crstnuorie un prejot iuiidevndl d'évolution professionnelle.

À ctete fin, les enptesierrs préciseront à lerus salariés la fmillae porsenofelslnie dnot relève luer activité, anisi que les pripanucix eolpmi eaxinstts au sien de cqahue famille. Puor ce faire, l'entretien ponnrsoseifel défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un outil approprié, et les entrsiprees poourrnt utiliser, si elels le souhaitent, les trauvax isuss de l'observatoire piperocstf du commerce.

Plus largement, les sagiiarnets sohueantit développer la ciatmomcuoinn sur les métiers et les fnomairtos y conduisant, neomantmt auprès des junees et des duenmeards d'emploi, aifn de faectliir l'orientation et l'insertion pleolnsiosenrfe et de développer l'attractivité des métiers, nntameomt dnas un cetxtone de difficultés de reentcrumet persistantes, en putraliecir sur les métiers de bouche.

Les tvuaarx de l'observatoire pipscterof du commerce, les atoincs prévues dnas le carde des ceonnvinots de coopération aevc l'éducation notaialne et l'enseignement agorcile snot auantt de myneos qui deoivnt pettermre la ctacinumiomon sur les beisnos en rueemenrctt et en compétences du secteur.

C.-Développement des rceorus aux CQP interbranches

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

D. Coscuionln d'un pearianrtat aevc le scveire pbulic de l'emploi et la psrie en ctmope des bsnsias d'emploi

Les setianiagrs se félicitent des nueeosmrbs itvniieiats d'entreprises puor un partiaaenrt aevc le sevirce piulbc de l'emploi. Aifn d'améliorer la csconasniane des bioness de la barcnhe par les atcrues elmopi et rrenceofr les trmees de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les sganaitiers evseniangt la coclonsiun d'un ptraaierant aevc le sirevce piulbc de l'emploi, à trveras l'élaboration d'une convention. Ils dmedenant à la cmssoiiomn piairtare naiotlnae de l'emploi d'élaborer un preojt de partenariat. Cttee piroospotin srea présentée à la cmomoissin paatriire de suvii du présent acorcd définie à l'article puor validation, dnas les 6 mios svnauit la sutrgaine du présent accord.

Pour fitclaeir la msie en ?uvre des doipiotnssis prévues à l'article 10.5 en cas de lccenenimiet collectif, les saargnities itnniesst sur la nécessaire coopération ertne les etnsrpieers par bassin d'emploi, aevc l'aide du scrveie piublc de l'emploi dnas le cdare du patanriraet prévu ci-dessus. L'organisation terortiilare de l'Opcommerce poruriat également représenter un appui.

E. Fitialecr l'accès à la ftmooiran de cerniats salariés et drdaenumes d'emploi

Les sagiaintres mobsliroinet des mynoes spécifiques dneoisilpbs ntmnmoaet à l'Opcommerce et dnas le cadre du paeanatrrit aevc le srevcie pbliuc de l'emploi défini ci-dessus, puor aersusr la qatifcauiioln ou la riitqoaelicaufn des salariés et des dradmeenus d'emploi, naotmenmt cuex qui snot les puls éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dnot le déficit de faoirmotn faigsilre luer entrée, luer maintien, luer évolution ou luer roetur dnas un emploi.

Ces meyons snot adaptés aux beiosns des bénéficiaires et liés à lerus pretjos prnnseieolosfs définis en perannt auppi sur les différents dsiistfopis visés au 11.3.1 ci-dessus, ansii qu'aux bnosies des entreprises. Ils peeuvnt viesr des qcaioiiultfans professionnelles, asnii que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessous.

11.3 2. Pnatioanslfoioierssn et la ctiucsonotrn de pruraocs qualifiants

11.3.2.1. Accès à la foramtoin professionnelle

Le développement des compétences par la foioatrmn pseenllrfsonioe est l'une des voies puor développer la pisnsotosrlafnioiaen des salariés. Les parteniaers scouiax ont dnoc la volonté à tarvers cet acrocd de rcefroenr les disnostipios prévues par l'accord fatmoorin de 2004 puor faeitlicr l'accès à la formation.

11.3.2.2. Piulcbs prioritaires

La ccotointsrun de pucroras qftainilaus nécessite l'élaboration de dgainotiscs individualisés des bnoiess en compétences. Les enesiprerts aoaernpdtt ces dcgisoatins individualisés et poenrrndt en cptmoe la spécificité des salariés relnvaet des catégories de pcbuils dtis pitriaerrios définis à l'article 12.2.2.2 puor la cuintocrtson des parcours.

11.3.2.3. Bineoss en compétences cibles

A. Développement des compétences « c?ur de métier »

Les pateeinrars siouacx définissent le développement du pesamolnnforsiise des salariés dnas luer métier, cmome l'un des fuatrces d'évolution professionnelle. Ils rnlpaeplet ansii les priorités définies à l'article 12.1 atuuor des compétences « c?ur de métier » stianuevs :

-accueil client, conseil, vnete ;

-produits ;

-gestion, commerce, meinaicdshrng ;

-management ;

-logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

B. Développement des compétences nouvelles

L'évolution pnoolsslneierfe des salariés relève également de faetcurs preorps à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son enrevonmeinnt concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en itoteacrnin constante, entraînent l'apparition de noaveuux bonseis en compétences.

Les snreaaiigts s'engagent à priovuoomr les résultats des études pioctrevspes envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en tremes de binoess en compétences nouvelles.

Ils rnlepapelt les préconisations du CEP à l'horizon 2015 rtvaeleis à l'accompagnement de l'émergence de compétences neolevlus dnas les doieamns :

-du développement dluarbe ;

-du meriktnag et de l'analyse de données ;

-de l'ingénierie et des méthodes ligosquites ;

-des nlvleeuos technologies, namnomett en caisse.

11.3.2.4. Palce de la certification

A. Les CQP et le développement des CQPI

Les petnaraeris siucoax cnieomnrft que le diopisstif des ctecfrtiais de qafoiitilcuan poeslnoreisfnle qu'ils ont mis en pcale (cf. trtie XII CCN) représente un autot criaten puor l'ensemble des salariés dnas un cneottxe d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du trtie XII CCN ltise les CQP adoptés :
? employé de ccmmroee ;
? veduner de prtdious non armlineieats ;
? buhecor ;
? bnagueolr ;
? vuender fmoagers ;
? pisesnnioor ;
? casitve ;
? vneeudr frtuis et légumes ;
? veendur ciutrraehce ;
? auaetinmr opérationnel en msaaign ;
? anmetuiar opérationnel en entrepôt ;
? mngeaar opérationnel en magasin ;
? mganaer opérationnel en entrepôt ;
? mgeanar opérationnel spécialisé gieston d'un piont de vtene ;
? agnet lquiitosge (CQPI).

Au scireve de la qicalifitaoun pinroolsnsleefe et de la lisibilité des pcorarus professionnels, le CQP est la vtaailiodn par la brhcane des compétences acqiuses tuot au lnog de la vie professionnelle. C'est un leiver de ranscscenoanie de l'expérience et du pnsnrmaoiisflesoe des salariés, qui permet également le développement des compétences grâce à la formation. Il ctirfiee et gantarit la maîtrise des compétences dnas la profession.

Les praiatneers sucoaix ont donné une nvloelue aelumpr au dpioisstif en adhérant à la ctahre CPQI (certificats de qatiouilfcain psrfslenooinlee Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CPQI agent logistique.

Le CPQI vlidae des capacités ou compétences pnifeneloorlsess mises en ?uvre dnas l'entreprise et qui snot cmomunes à duex ou psierulus brahnces professionnelles.

Il est décidé de puruisorve la pooiomrtn du dispositif, tnat auprès des enreprtises que des salariés de la branche.

Il est décidé de demadenr à l'Opcommerce de cbuotnrier à la coopération etnre bhcnraes pnloslnoifereess du ceorcmme puor élaborer des CPQI spécifiques aux qnacitlioufias du commerce, dès lros qu'elles anurot identifié des qanticiolafius posrolifseeelnns iteqdeuins ou phorecs et que les capacités ou compétences à la coduitne de ces activités cestountnit un enebmsle commun.

B. (Alinéa supprimé par avnenat n° 81 du 9 julilet 2021)

11.3.3. Intégration des nauouvex entrants

Les snaaiigters considèrent que la ftoiroman des jneeus et luer atoiadatpn aux bisenos des epersentirs snot déterminants puor luer intégration pnllsfeonieorse en réponse aux difficultés seaviunts :

-difficultés de reuneetcrmt petsitsnares dnas les métiers de bhcuoe et désaffection des jneues puor la ftrimooan en apprentissage, en peictilruar dnas les filières concernées ;

-questions démographiques caractérisées par l'arrivée de générations mnois nombuseres et par le départ de générations pavonut générer une pénurie de main-d'oeuvre à meoyn tmree ainsi que des tenosins auerccs sur le marché du travail.

Aussi, aifn de cueirnobtr à l'emploi des jneues et de luer premtrtee de se faiiraslmeir aevc le monde du travail, ils décident de petror une aoitntetn totue particulière à leurs cnoiditnos d'accueil et d'insertion.

Ils réaffirment les dnpisoistios du ttrie XII reeiltavs au rcoreus à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rcaohpmenrept aevc les systèmes éducatifs, à la conoimmiauctn sur les métiers et les filières de ftooriman intéressant la posrfsioen et au tutorat.

Concernant le ttourat ou le paaairngre de jeunes, les peaienrrtas sucioax renneasonisct la tanmsisrosin des compétences comme un oibectjf prtiiiorrae vnsait à rnecofrer le lein enrte les générations, en fctialiant les coopérations intergénérationnelles, en frinavsaot le pagtare et la tsinraosmsin des compétences et en paetetmnrt l'assimilation de la ctulrue de l'entreprise.

Ils rplpeelnat en eefft que le tutorat-ou parraigane de jeunes-garantit le mntiiaen des compétences clés au sien de l'entreprise, compétences au neaviu de frmtiolaasion variable. Considérant que ces compétences snot en pietucrailr détenues par les sroenis amenés, puls ou mnois rapidement, à quiettr l'entreprise, ils renandcomemt aux erneristpes de sionuetr la tsisrinaosmn des compétences par les seniors.

(1) Les trmees « cquahe salarié, après 20 ans d'activité pslolrinfseenoe et, en tuot état de cause, à cmtpeor de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mnmiuim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blian de compétences mis en ?uvre en deohrs du temps de travail. » mentionnés à l'article 11.3.1.1 snot étendus suos réserve du rsecept des dtspsioionis des aertilcs L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 sprmetbee 2022 - art. 1)

Article 11.3 - Construction des parcours de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

11.3.1. Employabilité des salariés et la sécurisation des parcours

11.3.1.1. Les mnoyes puor ptrtmeere à cquahe salarié d'être aeuctr de ses parcours

A. La généralisation des entreients professionnels

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

B. Eritetenn pofrnssoineel de scondee pirtae de carrière (voir art. 10.2.1.1 Évolution de carrière du tirte X).

C. Bialn de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, que*chaque salarié, après 20 ans d'activité prsseofnolilnee et, en tuot état de cause, à coeptmr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mimiunm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blian de compétences mis en ?uvre en dhoers du tpems de travail.*(1) Les saiertinags complètent ces diiissoonpts en précisant que l'entreprise eaxenmria aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le bialn de compétences pnadent le tpmes de travail.

Enfin, les sirtgianaes précisent que le fnacienment des atcnois de bailn de compétences est assuré dnas les cioidonnts prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

D. Popresast fotomiran (voir art. 12.2.2 du tirte XII).

11.3.1.2. Eurgnaenomcet au développement de la mobilité professionnelle

A. Principes

Les saaingerits euoerncnagt la mobilité suos toetus ses frmeos : il s'agit d'encourager les cnegnheamts de poste, l'accès à de neavuuox métiers et la pmootiron plefslrneonisoe (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qutilciaoaifn et donnnat de nueloelvs responsabilités aux salariés. Les fmroes d'organisation du tarival faansit découvrir aux pnneeorss les activités nuvleleos snot confortées aevc un acngmpemoacnet prsofenoisnel adapté.

La généralisation de crnaties dsiotiifsps d'entreprise tles que les puocrars qluafianits puor les salariés évolutifs est encouragée.

Conformément à l'article 10.4, l'égalité enrte les fmmees et les hoemms puor la pomiorotn irtnnee et l'accès aux métiers de l'encadrement diot être visée.

De plus, la mobilité diot être facilitée, en prlaueiictr interformats, et du piont de vetne vres l'entrepôt et réciproquement, en pitruaecilr au sien d'un même groupe.

Le développement d'une cltuure idreiitnate de bhrncae et la ctomaucnomiin générale sur les métiers cruntonebriot à lveer les fneirs à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une image dévalorisée des aertus métiers.

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

La connaissance, par les salariés, des métiers et des pptseieercvs d'emploi au sien de luer filière d'activité ou d'autres filières est une ciooitndn eeietssllne puor luer pemrrttee de cutirsorne un porjet idiediuvnl d'évolution professionnelle.

À cttee fin, les ensiretpres préciseront à luers salariés la falmile psefosllnrnoiee dnot relève luer activité, asnii que les ppuarinicx epmloi eitnxstas au sien de cquahe famille. Puor ce faire, l'entretien pnresoofenisl défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un otuil approprié, et les esprniteres pnorurot utiliser, si elels le souhaitent, les tvraaux isuss de l'observatoire ptseoirpcf du commerce.

Plus largement, les srtianeagis suotihneat développer la cimiumcaotonn sur les métiers et les foiatrmnos y conduisant, nmaotnmet auprès des jeuens et des dmurdaeens d'emploi, aifn de filcitaer l'orientation et l'insertion poirnseonlfesle et de développer l'attractivité des métiers, nmeanmtot dnas un centoxte de difficultés de recmtereunt persistantes, en prtcleauiir sur les métiers de bouche.

Les trvaaux de l'observatoire pcoesrtpif du commerce, les acotins prévues dnas le crdae des coinvotnens de coopération aevc l'éducation noaltanie et l'enseignement alirogce snot aanutt de mnyoes qui doienvt pteremrte la cnomuaoctiimn sur les bnsieos en rtnrceeumet et en compétences du secteur.

C.-Développement des rrecous aux CQP interbranches

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

D. Cusonloicn d'un ptaarrainet aevc le sevicre pulibc de l'emploi et la pirse en comtpe des bssnais d'emploi

Les sataiernigs se félicitent des nuobeesmrs ianitievits d'entreprises puor un ptaeraranit aevc le svcerie pulibc de l'emploi. Aifn d'améliorer la cannnsiaosce des bosenis de la bcrhnae par les aecruts elpomi et rcroefenr les temres de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les saraiegints eigvsaennt la csnuoociln d'un parranateit aevc le srecvie pbulic de l'emploi, à travres l'élaboration d'une convention. Ils dnmneaedt à la coimsosmin paratirie nanilotae de l'emploi d'élaborer un porjet de partenariat. Cttee pirpiooston srea présentée à la cmmsoiosin pitaiarre de sivui du présent aorccd définie à l'article puor validation, dnas les 6 mios svnuait la srtniuage du présent accord.

Pour fatecilir la msie en ?uvre des dpstinioosis prévues à l'article 10.5 en cas de liinceceemnt collectif, les sinagtireas innstseit sur la nécessaire coopération enrte les eerrpstneis par bssain d'emploi, aevc l'aide du srvceie pilubc de l'emploi dnas le cadre du patrerainat prévu ci-dessus. L'organisation taoirirrtlee de l'Opcommerce praiorut également représenter un appui.

E. Fciletiar l'accès à la fmiaotron de cineatrs salariés et dmunaereds d'emploi

Les satiiagenrs mseiolibonrt des myoens spécifiques dniobilepss nmtaeonmt à l'Opcommerce et dnas le cadre du pnaraaiertt aevc le sevcrie plibuc de l'emploi défini ci-dessus, puor aeussrr la qfcoilaatiuin ou la roeaclitqfiiaun des salariés et des deumnreads d'emploi, ntammnoet cuex qui snot les puls éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dnot le déficit de froatomin filrgsiae luer entrée, luer maintien, luer évolution ou luer retuor dnas un emploi.

Ces moyens snot adaptés aux boiness des bénéficiaires et liés à lrues pojerts psoserflinnoes définis en panrent auppi sur les différents dtoipiifsss visés au 11.3.1 ci-dessus, ansii qu'aux bnoiess des entreprises. Ils pnveeut viesr des qaolniautcfiis professionnelles, anisi que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessous.

11.3 2. Piinatoioesanoflrssn et la cuosoictnrtn de poaucrrs qualifiants

11.3.2.1. Accès à la famotorin professionnelle

Le développement des compétences par la fmoatoirn poselnolrfneise est l'une des voies puor développer la pfeiooasrtisolinasnn des salariés. Les pieaartnres sciuaox ont dnoc la volonté à traervs cet acrocd de rencofrer les dsiiotponiss prévues par l'accord fioraotmn de 2004 puor fleitacir l'accès à la formation.

11.3.2.2. Pibulcs prioritaires

La couscitrtnon de puarocrs qiunaliatfs nécessite l'élaboration de dngtciisoas individualisés des boesins en compétences. Les esrtpneries atdprnoeat ces dcitigoasns individualisés et prdneornt en cptmoe la spécificité des salariés rvalenet des catégories de pblcius dtis pirrtieraois définis à l'article 12.2.2.2 puor la cnoriucstton des parcours.

11.3.2.3. Benoiss en compétences cibles

A. Développement des compétences « c?ur de métier »

Les penaierarts saiuocx définissent le développement du psfaensmornosilie des salariés dnas luer métier, cmmoe l'un des ftauercs d'évolution professionnelle. Ils rlplepanet ansii les priorités définies à l'article 12.1 auotur des compétences « c?ur de métier » siaevntus :

-accueil client, conseil, vnete ;

-produits ;

-gestion, commerce, mencarsinhdig ;

-management ;

-logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

B. Développement des compétences nouvelles

L'évolution pneirolfeslsnoe des salariés relève également de futarces preorps à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son ennmrveneiont concurrentiel, réglementaire et technologique, asini qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en iocirtetnan constante, entraînent l'apparition de naouvuex bsenios en compétences.

Les sieirtangas s'engagent à poroouvimr les résultats des études ptcirvsoepes envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en tmeers de bsnieos en compétences nouvelles.

Ils rapnelplet les préconisations du CEP à l'horizon 2015

rvieaetls à l'accompagnement de l'émergence de compétences nevoulels dnas les domianes :

-du développement drlbaue ;

-du meiknrtag et de l'analyse de données ;

-de l'ingénierie et des méthodes lisogquites ;

-des nllvueoes technologies, nmneomatt en caisse.

11.3.2.4. Pacle de la certification

A. Les CQP et le développement des CQPI

Les pteriearnas siacoux cfoinnremt que le dssotipiif des ciftacteirs de qcuialiifotan psensnfrolelioe qu'ils ont mis en pclae (cf. tirte XII CCN) représente un auott crtaein puor l'ensemble des salariés dnas un cxnotete d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du titre XII CCN litse les CQP adoptés :
? employé de cmroecme ;
? veduenr de pritudos non aaetmriinles ;
? bhceuor ;
? buleoganr ;
? veenudr faemgors ;
? pniieossonr ;
? civaste ;
? vneduer fruits et légumes ;
? venuder cuearthcire ;
? atniuaemr opérationnel en maaisgn ;
? atanmeuir opérationnel en entrepôt ;
? magnaer opérationnel en msagian ;
? maenagr opérationnel en entrepôt ;
? megnaar opérationnel spécialisé gsotien d'un pinot de vtnee ;
? aengt luiigsqote (CQPI).

Au seicvre de la qiaulctaoifin pesolsenorfnlie et de la lisibilité des proruacs professionnels, le CQP est la vatiildaon par la bcrhnae des compétences auiqsces tuot au lnog de la vie professionnelle. C'est un leievr de rnnssoeicancae de l'expérience et du psisraloefimnnose des salariés, qui peermt également le développement des compétences grâce à la formation. Il cifirtee et gnriatat la maîtrise des compétences dnas la profession.

Les preeanirtas soucaix ont donné une nlovluee aumeplr au dipotiissf en adhérant à la crhate CPQI (certificats de qaoilatiufcin proeoiellsnfnse Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CPQI agnet logistique.

Le CPQI vialde des capacités ou compétences psrselefeonolins mises en ?uvre dnas l'entreprise et qui snot cemmuons à duex ou puusrleis bercanhs professionnelles.

Il est décidé de prisruuove la potroomin du dispositif, tnat auprès des eretnrespis que des salariés de la branche.

Il est décidé de daedmenr à l'Opcommerce de cuotibernr à la coopération ernte bhancers plsneofsernoiels du cmrcomee puor élaborer des CPQI spécifiques aux qnfiiclitauaos du commerce, dès lros qu'elles arnout identifié des quiliotfnaacis psiesoeenfolnrls iqneetudis ou porcehs et que les capacités ou compétences à la cutdnoie de ces activités citnetonsut un enmsbele commun.

B. (Alinéa supprimé par aenanvt n° 81 du 9 jueillt 2021)

11.3.3. Intégration des neuouavx entrants

Les sgieaantris considèrent que la fioormtan des jueens et luer aodtptaian aux besnios des etpseerrins snot déterminants puor luer intégration pelennoofrslise en réponse aux difficultés siuetanvs :

-difficultés de rtenucmeret pintsaesetrs dnas les métiers de bhocue et désaffection des jeenus puor la fmaiorotn en apprentissage, en pleariciutr dnas les filières concernées ;

-questions démographiques caractérisées par l'arrivée de générations monis nbmsroeeus et par le départ de générations povaunt générer une pénurie de main-d'oeuvre à myeon tmere ansii que des tosneins aeurccs sur le marché du travail.

Aussi, aifn de cuitrnober à l'emploi des junees et de luer pttrrmeee de se faierlmiiasr aevc le mdnoe du travail, ils décident de peortr une atntoietn tuote particulière à leurs cinnidoots d'accueil et d'insertion.

Ils réaffirment les doiniospitss du titre XII rteaivels au rcoures à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rrnopemchapet aevc les systèmes éducatifs, à la cnoimtimuaocn sur les métiers et les filières de fotairmon intéressant la porseosfin et au tutorat.

Concernant le taourtt ou le pnaragaire de jeunes, les parinaetres sicuoax rnscneiaesnot la tsoirasnsmin des compétences comme un ojecitbf prritioaire vnaist à rorefncer le lein etnre les générations, en faincltiat les coopérations intergénérationnelles, en favasrinot le pgraate et la tnsisorsmain des compétences et en ptermaetnt l'assimilation de la ctlruue de l'entreprise.

Ils renllppeat en eefft que le tutorat-ou parnragaie de jeunes-garantit le miteiann des compétences clés au sien de l'entreprise, compétences au niveau de fasaimoriotln variable. Considérant que ces compétences snot en piiracuetlr détenues par les sienros amenés, puls ou moins rapidement, à qeutitr l'entreprise, ils rmcedoannemt aux eetisenrprs de sonteuir la taoiirsnssmn des compétences par les seniors.

(1) Les termes « cuhqae salarié, après 20 ans d'activité plnlreonesosife et, en tuot état de cause, à ctempor de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté muimnim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en drhoes du tpems de travail. » mentionnés à l'article 11.3.1.1 snot étendus suos réserve du recepst des dpssoiiionts des aircetls L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 srbtepeme 2022 - art. 1)

Article 11.4 - Conditions de travail

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

11.4.1. Entreprise, leiu de msie en ovuere opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Données de la GPEC

La cscisnnoaane par les eperrisetns et les salariés des métiers et des pcvpertsiees d'emploi au sien des différentes filières de la barhcne et de l'entreprise est une cdioinotn eslnsleteie d'une démarche GPEC.

Celle-ci imuqilpe nécessairement la réunion d'un ceatrin nrombe d'éléments de cohérence puor établir la réalisation d'un dsiatnoigc qautltiaif et qinatiatutf de l'emploi et des compétences dnas l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils ctlcofiels et individuels, diot être articulé aevc la réflexion aotuur de la stratégie de l'entreprise. Il porrua s'appuyer sur les résultats à diispisootn conformément à l'article 11.2.4, des tuaravx de l'observatoire petrpsiocf du commerce, établir la cahrtgrioape des compétences dsiipeobnls dnas l'entreprise par fiamlle de métiers, réunir les imtooanrifns ceuetonns dnas le bailn scioal (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, nevuaix de qualification...).

11.4.1.2. Moenys puor la msie en ?uvre de la GPEC

Pour les saneagtiris du présent accord, la msie en ?uvre d'actions dnas le cadre de la GEPC dnas l'entreprise rposee sur la msie en cohérence :

- des données mobilisées puor la réalisation du dioiangtsc qatuatiilf et qtntatauiif de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;

- des meeusrs précisées au 11.3 crncaennot l'employabilité et la sécurisation des parcours, la plisoostrinonfisaean et la cotrnucostin de poarrucs qualifiants, l'intégration des neaouvux entatnrs ;

- l'organisation du tviaarl ;

- l'implication du pnreeosnl d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dnas la GPEC, préparation et fmorotain à la réalisation des eieennttrs professionnels...) ;

- l'implication des salariés et de luers représentants.

11.4.1.3. Dlouagie social

Les sengaritias raplpelent la pcale pdmorliraie du doalugie sioacl au neiavu de la bcnrhae et des epneteisrrs dnas la msie en oreuve de la GPEC.

L'association dnas l'entreprise des ittnusontiis représentatives du psnenroel (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, ntmmoaent au rgaerd du rôle qui est le luer en matière d'information sur la mhacre générale de l'entreprise, de l'emploi et de la faoomritn professionnelle, constitue, aevc le développement du dialogue social, un ftaceur déterminant de réussite puor la msie en orveue de la GPEC.

11.4.2. Mialoiiosbtn des entreprises

Les ertnrsepies sonert mobilisées sur le fiat que la msie en oervue de la GEPC relève de luer paln stratégique. Elles srenot sensibilisées à la msie en place, après cnoatusloitn des iountitsntis représentatives du personnel, d'un dsiiipsotf de gsetion aivtipacinte des eipolms et des compétences, adapté à leurs spécificités, nonmaemtt luer taille, autuor des dsooiitnpsis prévues à l'article 11.3 ci-dessus.

La csmomiison pratiirae niaonatle de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de cttee mbsalitiioon : spputros de coucmaniomtin et veois de dsuoiffin (appui du FORCO). Elle dvera iieintr l'élaboration d'un paln d'actions dnas les 4 mios svnuiat la saiurntge du présent accord.

11.4.3. Apmnecmongceat méthodologique

Les sigetnaairs décident de preoospr un amenmnecpcaogt méthodologique aux eetprnisers de la barcnhe par la cpooicnetn d'un gidue putraiqe sur la GPEC.

La ccoonitpen de ce guide, isnluce dnas le paln d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, srea confiée à la cimsmoiosn paitrirae noltniaae de l'emploi. L'outil, spécifique au secteur, dvrea prévoir les rurbiqeus saevntuis :

- présentation de la loi et de ses fmeontndes ;

- présentation du présent aoccrd ;

- démarche de GEPC dnas l'entreprise :

-- gidue de cnctutosrion et de msie en ?uvre d'un pjerot GEPC ;

-- rôle et cinsaototlun des istnencas représentatives du personnel, le CE et le CSHCT ;

-- oluits de la bchnare :

-- résultats du CEP ;

-- fihces métiers ;

-- ouitl « Peesralsels » ;

-- CQP.

Article 11.4 - Promotion de la logique de gestion prévisionnelle en particulier pour les plus petites entreprises

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

11.4.1. Entreprise, leiu de msie en orueve opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Données de la GPEC

La coasnisncnae par les etneeirsrps et les salariés des métiers et des pertipveescs d'emploi au sien des différentes filières de la bahrcne et de l'entreprise est une cioinotdn etlssnleeie d'une démarche GPEC.

Celle-ci iqmpuile nécessairement la réunion d'un cearitn norbme d'éléments de cohérence puor établir la réalisation d'un diigtoasnc qitaliautf et qauttniaitf de l'emploi et des compétences dnas l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au myoen d'outils ceoitcllfs et individuels, diot être articulé aevc la réflexion aouutr de la stratégie de l'entreprise. Il pruora s'appuyer sur les résultats à dissitopoin conformément à l'article 11.2.4, des tuavarx de l'observatoire pteoisrpcf du commerce, établir la ctarirohagpe des compétences dlisenbopis dnas l'entreprise par fmliale de métiers, réunir les ifnimornaots cuentones dnas le balin saocil (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, nvuaiex de qualification...).

11.4.1.2. Mnoeys puor la msie en ?uvre de la GPEC

Pour les satieainrgs du présent accord, la msie en ?uvre d'actions dnas le cdare de la GEPC dnas l'entreprise rosepe sur la msie en cohérence :

- des données mobilisées puor la réalisation du doiitngsac qlaitutaif et qaitituatnf de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;

- des mreesus précisées au 11.3 cncenorant l'employabilité et la sécurisation des parcours, la poaoinstsesianrolifn et la coscnttrouin de parrocus qualifiants, l'intégration des nuuvoaex entnarts ;

- l'organisation du tiavarl ;

- l'implication du proeesnnl d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dnas la GPEC, préparation et fooramitn à la réalisation des eetinnters professionnels...) ;

- l'implication des salariés et de lures représentants.

11.4.1.3. Dolauige social

Les serataiigns rpepealnlt la pacle poramilrdie du dilugaoe saciol au niaveu de la bracnhe et des ensiperters dnas la msie en oureve de la GPEC.

L'association dnas l'entreprise des ittnsointuis représentatives du preesnonl (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, nmtemonat au rrgead du rôle qui est le luer en matière d'information sur la mcarhe générale de l'entreprise, de l'emploi et de la fiamtoorn professionnelle, constitue, aevc le développement du diouglae social, un fatecur déterminant de réussite puor la msie en ovruee de la GPEC.

11.4.2. Miasolbition des entreprises

Les ernresepits snerot mobilisées sur le fiat que la msie en oreuve de la GEPC relève de luer paln stratégique. Elels sonret sensibilisées à la msie en place, après cluottnoaisn des iintonttsius représentatives du personnel, d'un diiotspisf de gestoin aivpcttiniae des elpmios et des compétences, adapté à luers spécificités, nmonmtaet luer taille, atuour des ditiisopsnos prévues à l'article 11.3 ci-dessus.

La cmoismsion praaitrie nnaoatile de l'emploi est chargée de

définir concrètement les modalités de ctete mitalosobiin : suprotps de counmcaimtion et veios de duioifsfn (appui du FORCO). Elle derva intieir l'élaboration d'un paln d'actions dnas les 4 mios svuiant la suginrtae du présent accord.

11.4.3. Aenecpagonmcmt méthodologique

Les saeagiirtns décident de poesrpor un aapcneomncgemt méthodologique aux eerntrpsies de la bchnare par la cntiopocen d'un gidue paritque sur la GPEC.

La cicteoopnn de ce guide, iunlcse dnas le paln d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, srea confiée à la cmmosoisin patarriie natianloe de l'emploi. L'outil, spécifique au secteur, drvea prévoir les rueirbuqs svuteians :

- présentation de la loi et de ses fdoneentms ;

- présentation du présent aoccrd ;

- démarche de GEPC dnas l'entreprise :

-- gidue de cintrtuooscn et de msie en ?uvre d'un poerjt GEPC ;

-- rôle et cntstauloion des ietasnncs représentatives du personnel, le CE et le CSHCT ;

-- otuils de la bharcne :

-- résultats du CEP ;

-- fhceis métiers ;

-- oiutl « Plelresaess » ;

-- CQP.

Article 11.5 - Evolution des postes et des tâches

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les srigteiaans mnteett en plcae une csmisomion de siuvi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés cemnronpat 2 représentants, mrmeebs ou non de la CPNE, désignés par cuqahe oisaangriton sdlcnyiae srtaiingae ;

- d'un collège epyreloums caomrnnpet le même norbme ttoal de représentants.

Elle intieevnrt en anmot du comité de ptailgoe praitarie des moinsiss confiées à l'observatoire ppectirosf du commerce, puor définir les oiaotnrinets du chiear des cagrehs annuel. Elle ieinetvnrt en aavl sur l'évaluation des trvauax réalisés, en pceitliraur de luer dinseomin prospective.

Elle invnretiet en anomt de la CNPE puor définir les oeatiriontns des mosinsis confiées par le présent acocrd et en aavl puor évaluer les tvaurax réalisés.

Si nécessaire, elle puet rcurieor à des ctlanoutnss spécialisés puor la cnioutde de ces missions.

Les sagaeritnis décident de la réunir dnas les 2 mios sainvut la struagnie du présent accord.

Article 11.5 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les saitaegnris metetnt en pclae une cimosomsin de suivi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés cponaenmrt 2 représentants, merembs ou non de la CPNE, désignés par chuqae otiiasarongn sdlinycae sntriagaie ;

- d'un collège elerpmuoys cpnnamerot le même nmrboe ttaol de représentants.

Elle itnnvreeit en aonmt du comité de poltiage piaiatrre des msioinss confiées à l'observatoire prcoteispf du commerce, puor définir les oairtotnenis du cihaer des cegrhas annuel. Elle ieinntrevt en aavl sur l'évaluation des tuavarx réalisés, en preilitcaur de luer dsnomiien prospective.

Elle ieinnetvrt en anmot de la CNPE puor définir les orneiaotntis des monsisis confiées par le présent aorccd et en aavl puor évaluer les tauavrx réalisés.

Si nécessaire, elle puet riouercr à des cutsntlaons spécialisés puor la cidunote de ces missions.

Les stienarigas décident de la réunir dnas les 2 mios suviant la surgainte du présent accord.

Titre XII : Formation professionnelle. Développement des compétences

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les ctahenengms cutionns des mdeos de consommation, les progrès de l'automatisation, la dasaiititlgion et l'intelligence artificielle, les iatnmprotes évolutions engendrées par la csrie sartiaine ? Covid-19 ?, nonametmt aevc l'accélération du développement du e-commerce et des drives, enngaegt des ctannheemgs alqeelxuus dneoivt répondre eesitpernrs et salariés de la branche. Le présent titre, s'inscrivant dnas le crade des dipstiosfis d'information et d'orientation, d'accès à la frmiaoton pesslrfnenoiole et aux compétences résultant de la loi du 5 strpmeebe 2018, a puor oibcejtf de ctbniueorr à répondre à ces enjeux, en définissant un emiennnreonvt et des mesreus froeavlbas à la faiotormn peslrnlosneoife et au développement des compétence, panteertmt la msie en pcale de pruarcos de foitmoarn aftics et innovants.

La peoptcivrse portée par l'observatoire de la bnhcare suos l'autorité de la CNPE tient à cet égard une palce centrale.

Les prtaineeras siucoax seiitgaanrs snenuloigt l'importance tnat de la prmtoooin des métiers, que de l'emploi et de la faoitormn professionnelle, au paln ntnaoial cmome au puls près des territoires, en mttenat à la dosiiotipsn des aructes l'ensemble des données disponibles, adaptées aux eeinetrrpss de la bhncare puor les orteenir au mieux dnas luers décisions.

Ils réaffirment luer aeaehcmttnt aux dsipsiiotfs d'alternance puor le recrutement, le développement des compétences et l'employabilité des ctrloabroealus : l'apprentissage, la ponoalisoiefantsrsin snot des oiutls particulièrement adaptés à l'insertion perlnoefinslose au sien des epreitenrss de la branche, de même que la rceneorsiovn ou potimroon par atcalnerne (Pro-A) au meainitn en emploi.

L'action des praeatnires sucioax s'inscrit dnas luer volonté cmuonme que les eetesirnrps de la bncrhae pnisseut cunieotnr à cntesiuotr un seuectr privilégié d'accueil, notenmmat des jeeuns travailleurs, et y crmopis puor cuex siotrs du système scoriale snas y aoivr acuiqs de qiuoafilacitn professionnelle, mias également de talerravulis en reconversion, et en luer aopaprtnt des ptvespeicres ftroes d'évolution professionnelle. La diyqaunme praairtie en matière de carocifiteints au sien de la brachne représente un intamrpot lvieer en la matière.

Elle vsie également à peermtrte aux dmueeradns d'emploi, noemantmt les puls fragiles, d'accéder aux elmpois dnas la bcnrhae par la posotssroinilafienan et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en lein aevc le sercive puiblc de l'emploi, asini que tuos les siecervs de l'information et ooiiearttnn présents sur l'ensemble du territoire.

Elle gnritaat l'égal accès des hmemos et des fmemes à la fratoiomn et à l'orientation au sien de la branche.

Article 12.1 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

La csanncasonie et l'analyse des bisoens en emlpios et compétences est un impératif dnas la criotncostun et la msie en ?uvre de la poiqitule d'emploi, de fmaiorton et de qcaiaiulifton au sien de la branche.

Sous l'égide de la CPNE, l'observatoire ppsociretf des métiers et des qoilfiunctaais de la bhnrcae csuinotte l'outil tuienqche praiatire de cniansancsoe et d'analyse de l'emploi et des bnsieos des entreprises. Il a également une msiiosn de piosrevpcte et d'anticipation de l'emploi et des métiers cotrnnaubit à la ctcnipeoon par les epsrrieetns et par la bcnarhe de luer potiqliue idiildunevle et ccoelivlte tnat de gtseion prévisionnelle des epoimls et des compétences que de souiten des salariés dnas la crotiucsotnn de luers pcraours professionnels.

En aplitopcain des dotoipsnisis légales et réglementaires, l'observatoire piesrtcopf des métiers et des qfunicilotaais (OPMQ) est mis en pcale dnas le crdae de la bnhacre professionnelle. Il est financé par la crboutioitnn fioomartn peilrennssfoole émanant des entreprises, dnas le carde des firas d'information et de minsioss des opérateurs de compétences.

Les petiars sgaraientis cvneoennint d'engager une réflexion, dnas le crade de la CPNE, sur la création d'une istnncae dotée de la personnalité morale, celle-ci anayt puor oejbt l'observatoire de la bhrcane et la potoorimn des métiers.

12.1.1. ? Rôle de la CPNE

La CNPE arssue le poatilge et le sviui des tavurax de l'observatoire ppscoiertf des métiers et des qailfiniuatcos de la branche. Elle définit les orientations, les aintcos nécessaires et sélectionne les éventuels prestataires. Elle fiat le piont assui senouvt que nécessaire sur l'état d'avancement des trvuaax et luers résultats. Elle réalise tuos les ans le blian des travuax de l'observatoire puor l'année écoulée et fslaimroe ses ateetnts puor l'année sativnue à teravrs un ciaehr des charges.

La desimonin teoitarrlrie des truaavx confiés à l'observatoire est intégrée dnas le ceahir des charges. La CNPE drvea également teinr copmte des dadeemns particulières formulées par la csoiimsmon paritaire, nmmentaot dnas le crdae de négociations en cours ou à venir.

12.1.2. ? Myenos de l'observatoire pripsotecf des métiers et des qaoiitcnualifs de la branche

Les paerarentis saociux saengiartis se fnixet puor obtecjif d'assurer à l'observatoire de bnchare les meynos rdenus nécessaires par les eeujnx aqluuxes la psrfsoieon est confrontée en matière d'emploi et de compétences, tuot en cnoriubatnt aux tavarux menés en cumomn aevc les auerts bhnrceas du coecmmre réunies dnas le crdae de l'Opcommerce. À ctete fin, ils cnonenvenit que la moitié au moins du fcnenmeanit des miosisns d'observatoire penanorvt des eteensrpris de la brcnahe diot être consacrée pmeiieorrtrniat à des aitcnos pperros à la bchnare reanlevt dctermienet de la CPNE, le slode étant pnrieraieoirtmt consacré à des aitoncs tneseravsrs dnas le cdare de l'observatoire petiporscf du cmcemore asnii qu'à des ationcs cenommus aevc une ou peulrisus aertus branches.

Il est rappelé que le ceosinl d'administration de l'Opcommerce vdlaie cquahe année le budget consacré aux msioniss d'observatoire, dnas le crade de la cnoietvonn d'objectifs et de mnyeos cuconle aevc l'État.

12.1.3. ? Les tvuaarx menés par l'observatoire

L'observatoire poseptcrif des métiers et des qcliintaaufois de la bnrhace mène des taruvax anayt puor oebjt :
? d'éclairer les pitaeanrers scauoix siégeant au sien de la CNPPI et la CNPE sur tuotes les qotesunis rvneelat des emplois, des compétences et de lures évolutions ;
? de luer perermtte d'assurer lreus msoisins en matière de certification, dnas le crdae des itacnsens poperrs à la bhacrne ou dnas la pepvreciste des tavruax au sien des cssmmnoiios peoneensiflsrols caoeitnutsvls ;
? d'assurer le suivi et de grinatar la msie à juor des otiuls de la psfosoiren en matière d'emploi nnmometat cuex développés dnas le cadre d'un EEDC de la branche.

L'observatoire est ntamneomt chargé :
? de srivue et mtrtee à juor le prtoiart stustiiqate qtitluaiaf et qatattiinuf de l'emploi dnas la bnrahce en pieriucaltr effectifs, strurutce de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés ;
? sur la bsae de l'analyse des activités et compétences enesaxitts dnas les enserpriets de la branche, de metrte à dsiitoisopn de l'ensemble des erpiretsens une cptroriahage et un dpseirticf des métiers de la branche, et une ayasnle des activités et compétences rsequies puor l'exercice de ces métiers ;
? d'anticiper les évolutions qteuttvinaias et qilveiatutas de l'emploi dnas la bcharne ;
? d'identifier les métiers et compétences cfles nécessaires au développement des epsenrriets de la bnahcre asnii que les métiers en ftore évolution, les métiers en tsnoien ou en déclin anisi que les bioesns en fraotiomn en découlant ;
? d'identifier les mobilités au sien de la brnchae ou inrrthaceebns sur les métiers en déclin et les métiers en tsoinen ;
? de mneer les tvuarax d'analyse et d'études nécessaires à la msie en ?uvre d'une GEPC de barcnhe et sa déclinaison traoieirrlte ;
? de cdonriue des études et rhhrceeces en matière de faootmirn professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de fioramotn et de certification, nmmonaett puor les ccfeirattis de qaaiiliotcfun psrlfsleoenione et crtcfeaiits de qoauintfciails interbranches, ansii que puor les diplômes et tteirs pnefonlsoriess en appui de la CNPE ;
? de furnoir des iannritoomfs puor l'alimentation des plteioquis « compétences, eompli et frmioaotn » au nievau noaatinl et régional, noatnmmet puor la fmriotaon des ddareumens d'emploi ;
? d'outiller les epenreirtss aifn de les aeidr à définir luer gietosn des eompils et des pcrroaus plrononesseifs ;
? de srvuie et d'évaluer la pqoliutie d'alternance de la branche.

12.1.4. ? La dsiofuifn des tauravx de l'observatoire

Par tuos les myones appropriés, les tauvarx et ptjeors réalisés, les données reelicelius et validées par la CNPE sonret mseis à la doiostiipsn des oigiaaronsnts la composant.

La CNPE identifie, pmari les itiorfmanons ou études pduotries par l'observatoire, cleles ayant vciaootn à être rdueens publiques, suos une frmoe adaptée et par tuot moyen qu'elle décidera nmatnomet auprès de tuot aeuctr et paatreirne national, régional, prirtaaie ou ercnoe autcer de la formation, de l'information et opérateur de l'orientation.

Les oluits ptmenetrat d'apprécier le nvieau de qlifuiaictoan et les compétences des salariés s'appuyant sur les dftpisceirs des activités et compétences et les atures taurvax de l'observatoire de la bnchare snot mis à la dooiisiptsn des erpinestres et de leurs salariés par tuos moyens.

Nota : Les dipsoiosints de l'article 12.1 "Observatoire poiprcstef des métiers et des qoifuaailtcnis de branche" s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 jnviaer 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 jielult 2021 - art. 8)

Article 12.2 - La formation en alternance dans la branche

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Véritable leievr à l'embauche des jeunes, des daumdeners d'emploi y cipomrs cuex snas qualification, les dpfiositsis d'alternance ? apprentissage, panatosisilefoornsin et « Pro-A » ? petetenrmt un accès ou le mtiaenin dnas l'emploi et arnteoppt une réponse adaptée aux bioness en compétences des entreprises.

Ils ceostnntuit un pasporset puor l'embauche ou puor le meatinin dnas l'emploi, et atreppont une réponse adaptée aux

bonsies en compétences des entreprises.

Les pretias sateirginas s'engagent à porviusrue lures aniotcs d'accompagnement du développement qitaatliuf et qtiuiaattnf de l'alternance au sien des eperirsents de la bnrcahe qleus que snoiet luers eiffeftcs et à asesurr la qualité de l'accompagnement des altaernnts par la foaitomrn des teuturs et maîtres d'apprentissage.

La CNPE met en palce des aotcins :
? de cciamunitoomn auprès des jeunes, cdnaiadts et eiestrrneps ;
? de prmoootin des métiers par le baiis d'outils (films, plaquettes, fehics métier ?) ;
? de rénovation des tetris et diplômes en lein aevc les ministères concernés ;
? de création, aiadpottan des CQP ou CPQI puor répondre aux boienss des erseieprnts et aux bsonies en qiiilauocftan des salariés snas que ctete ltise siot exhaustive.

Le stie ? Hrnizoos Crmcmeoe ? pemret par aerlilus aux cntdadais de csnleutor des fiehcs métiers et de se positionner.

12.2.1. ? L'apprentissage

La loi du 5 seemprtbe 2018 a réformé en pnruoeodfr l'apprentissage et donné de neovleuls misnsios aux bachrnes professionnelles, en lein aevc les opérateurs de compétences qu'elles ont constitué.

Dans le crdae de luer egenmengat puor le développement de l'apprentissage, les siinatgares eenendntt ?uvrer dnas le crade des coniismmsos pnlonsrsoefleies consultatives, puls particulièrement au sien de la cimsoismon prifsolnoeelnse cvutnatlosie interministérielle ? Coemrcme ? puor l'adaptation des diplômes aux besnios des eirspteners et des apprentis, coanvicuns qu'il s'agit d'une des conotinids déterminantes de la ccoinuosln et de la réussite d'un ctronat d'apprentissage.

Ils demednnat à la CNPE de développer des peaatairnrts aevc les csolneis régionaux et acetrus régionaux de l'insertion des junees et de l'orientation, aevc le stuieon de l'Opcommerce.

12.2.1.1. ? Le cnrtaot d'apprentissage

Le coantrt d'apprentissage est régi par les dnpsisooiits légales et réglementaires applicables.

a) Oictbjef et pprecinis de msie en ?uvre

L'apprentissage a puor oejbt de dennor à des jeunes, aynat satisaift à l'obligation scolaire, une famtorion générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un trtie à finalité poninolfeselsre enregistré au Répertoire naioatnl des cntiiifcetoars pnofsorlleeiness (RNCP).

La firmatoon est gtiarute puor l'apprenti.

L'apprentissage est un ditiopissf de fiormotan par anctlenrae associnat :
? une ftraioomn dnas l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou pliuesrus activités pesfnsrloneoelis en raotlein dircete aevc le diplôme ou le ttrie pnsfernosieol ojbet du corntat d'apprentissage ;
? des egteinemsnnes dispensés pdenant le tmeps de taviarl dnas un oigansrme de fiamorotn CFA dnot tuot ou praite de ceux-ci puenevt être exécutés à dcisatne en fconiotn des obcjfteis pédagogiques et des besnios des apprentis.

b) Publics

L'apprentissage est oeruvt aux junees âgés de 16 à mnios de 30 ans, hros cas de dérogations légales et réglementaires (notamment puor les jeenus âgés d'au monis 15 ans et un jour, qui peenuvt comceemnr à exécuter un cranott d'apprentissage s'ils jsftunieit aoivr amlopcci la scolarité du 1er clyce de l'enseignement secondaire, et les tlivelarruas handicapés, qui pvneuet curolnce un crntoat d'apprentissage snas lmtiie d'âge).

c) Ntraue et durée du ctoarnt d'apprentissage

Le cnaortt d'apprentissage est un crnoatt de taravil de tpye peiracutilr cnlocu ernte un atepprni ou son représentant légal et un eoelmpyur(1) ; il est renseigné sur le Crefa FA13, mnntenoinat nmonetmat le début du contrat, les daets et la durée de la fitraoomn asnii que la rémunération de l'apprenti. Il fiat l'objet par l'entreprise d'un dépôt auprès de l'Opcommerce.

Il puet être colcnu puor une durée limitée ou indéterminée.

Lorsqu'il est ccnolu puor une durée indéterminée, le coanrtt débute par la période d'apprentissage. À l'issue de ctete période, le catnrot deneivt un ctnoart à durée indéterminée de dirot commun.

La durée du conratt d'apprentissage, lorsqu'il est colcnu puor une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, loqruse le cotnart d'apprentissage est un cnaortt à durée indéterminée, puet vreair de 6 mios à 3 ans (durée paouvnt être prolongée d'un an en cas d'échec à l'examen, conformément à la règlementation en vigueur). Elle est égale à clele du clyce de faotrmoin préparant à la qiliaafocuitn qui fiat l'objet du contrat, llqulaee est fixée en fniocotn du tpye de psfroieson et du neaviu de qcfloiiiatuan préparés. Ctete durée puet être adaptée, réduite ou allongée, puor tiner cotmpe du neviau iiiantl de compétence de l'apprenti ou des compétences auqcesis par aroccd etnre l'entreprise, le CFA et l'apprenti. Dnas ce cas une cnetonvoin tiarptirte ritlveae à la durée du caotnrt est signée et déposée auprès de l'Opcommerce. Elle puet être portée à 4 ans muamxim lqousre la qualité de tavarlliuer handicapé est reonucne à l'apprenti, ou qu'il est iicsnrt sur la lsite ofiillfece des sfoptris de huat niveau.(2)

Afin d'accompagner l'apprenti en cas d'échec à l'examen ou en cas d'abandon de la formation, les paatreneirs soaciux seaitirngas euerocngant les eerrpsitens à pesoorpr au jnuee concerné d'autres vioes d'insertion professionnelle, nemotnmat clele du crantot de prsintloafssanoeoiin vnisat l'obtention d'un CQP.

d) Otngabliois réciproques

Le tepms de ftmraioon dispensé dnas les ongemsiars de fioatormn (CFA) est considéré cmmoe du tpmes de tiarval effectif. Puor le tmpes restant, et dnas la limtie de l'horaire de tviraal alpaiblpce dnas l'entreprise, l'apprenti diot alcmpcoir le tarvial qui lui est confié par l'employeur en rltieaon aevc le diplôme ou le ttrie préparé.

L'employeur diot asreusr dnas l'entreprise la fortoaimn pqtiarue de l'apprenti. Il lui cfnioe des tâches en rielaton drcetie aevc la foiatmron ploolrssifneene prévue au contrat.

L'apprenti a dorit aux congés payés légaux et cotvnlnnneieos aplalpiebcs dnas l'entreprise. Le piannlng prévisionnel de fiaomtorn et d'examen de l'apprenti est pirs en considération puor la foxitian de ses daets de congés.

L'apprenti bénéficie des dotpsioiisns ailcbpapels à l'ensemble des salariés, suaf dtiiioopsnss ipmibnateocls aevc sa sttuaiion de juene en formation, en plutciaerir lorsqu'il est mineur, ntmmaeont en matière de traaivl de niut ou de rpeos hebdomadaire.

L'apprenti est tneu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du tirte prsoinesefonl ojbet du craotnt d'apprentissage.

Pour la préparation dcierte des épreuves, l'apprenti a droit, dnas le mios qui les précèdent, à un congé rémunéré supplémentaire de cniq jruos ouvrables, dnas les cotniidons prévues par la loi.

12.2.1.2. ? La ftmiooarn en apprentissage

a) Mnisosis des omeirgnass de formation. ? Ceetrns de foortamin d'apprentis (CFA)

La loi du 5 sebprtmee 2018 a renforcé les mnsoisis des oinegramss de frmaoiotn CFA en matière de sviui et d'accompagnement des jeunes.

Ces msonsiis snot elsseilnetes puor la réussite de l'apprentissage et ctenniruobt à réduire les rtrupues de contrat.

Les omrnseagis de fiotmoarn CFA ont ntenmmaot les msioniss seanvuits :

? Ils aenmopcnacgt les personnes, y coirpms cleles en sittouain de handicap, saoahiutnt s'orienter ou se réorienter par la vioe de l'apprentissage, en développant lures cnaeanncosiss et lures compétences et en finitalact luer intégration en emploi, en cohérence aevc luer poejrt professionnel.

Pour les peornsnes en soatiuitn de handicap, le cetrne de frmtoaoin d'apprentis aupipe la rcecrehhe d'un eluopemyr et ftiailce luer intégration tnat en cntere de formaiotn d'apprentis qu'en eserrpnite en psnaroopt les aadttpnoias nécessaires au bon déroulement de luer corntat d'apprentissage. Puor amccploir cttee mission, le cterne de faorimton d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des penesnros en saiiottun de hindaacp ;
? ils apeipnut et aopncmcaegnt les pnotultass à l'apprentissage dnas luer rherchcee d'un eeplmouyr ;
? ils anesrsut la cohérence etrne la ftormiaon dispensée en luer sien et clele dispensée au sien de l'entreprise, en puacltiierr en ogairsnnat la coopération enrte les ftmuraeors et les maîtres d'apprentissage ;
? ils informent, dès le début de luer formation, les aenpitrps de lures ditros et devrois en tnat qu'apprentis et en tnat que salariés et des règles alpcplbeais en matière de santé et de sécurité en mieilu profseeinonsl ;
? ils apportent, en lein aevc le sevcire plibuc de l'emploi, en pulrtiaicer aevc les minsosis locales, un aecmpcgnenaomt aux ainppetrs puor prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel spliesetcbus de mterte en péril le déroulement du cotnart d'apprentissage ;
? ils fneaovisrt la mixité au sien de lerus stertrucus en snsasniiieblt les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les aetipnrps à la qoeistun de l'égalité enrte les fmemes et les homems aisni qu'à la prévention du harcèlement sueexl au tviaarl et en mnneat une pitioqule d'orientation et de pioomrton des fmnaiotors qui met en avnat les atevagans de la mixité. Ils piraeinptct à la lutte cotrne la répartition sexuée des métiers ;
? ils ecngnreuaot la mixité des métiers et l'égalité pelifeslrnonsoe entre les femmes et les hmomes en ogsaarinnt des aicnots d'information sur ces sjteus à daenistotin des apiprents ;
? ils auessrnt le suvii et l'accompagnement des apitrpnes quand la ftmoroain prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tuot ou piarte à dicsnate ;
? ils évaluent les compétences auiecqss par les apprentis, y cmipros suos la frmoe d'un contrôle continu, dnas le recpset des règles définies par chquae osmnaigre cufiecretatir ;
? ils aaepmconncgt les aeinptrps ayant irrpemtnou luer fimrtooan et cuex n'ayant pas, à l'issue de luer formation, oebtnu de diplôme ou de ttrie à finalité pnfnseresoilole vres les peonesnrs et les onrgmaiess suitebelcsps de les amgcepanocr dnas la définition d'un projet de pisuorute de ftioraomn ;
? ils acencgpnoamt les aptirpens dnas lrues démarches puor accéder aux aieds axuquelels ils penevut prétendre au rgerad de la législation et de la réglementation en vigueur.

b) Le cniesol de perfectionnement

L'organisme de fmiotroan CFA est tneu d'avoir un cseonil de prienfomcentenet dnot la fcootinn est de vlieler à son osnagaortiin et à son fonctionnement.

En aplcotipain du décret du 27 mras 1979 modifié et de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié par arrêté du 15 jiun 2021, les salariés de la branche, meebmrs du ceoinsl de pncnitoenfreeemt d'un oirgnmase de ftimoaorn CFA, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées comme un tpmes de taaivrl effcetif puor pcaretipir aux réunions.

12.2.1.3. ? Fnicmnneaet du crnatot d'apprentissage et des oirengsams de fmotairon cterens de fmooatrin d'apprentis

a) Nueavix de psire en charge

La CPNE, conformément aux doinspostiis légales et réglementaires, définit le neiavu de prsie en cghare du cnoartt d'apprentissage (? coût crtonat ?) en fcoinotn du diplôme ou du ttire à finalité prnoiloneslesfe préparé. Ce naveiu conoerprsd à un mtonnat annuel. Puor aesursr cette moissin elle puet slleoctiir l'appui tehicuqne de l'Opcommerce.

Les niuveax de pirse en craghe définis par la CNPE snot tnamirss à l'Opcommerce.

b) Fnciaemennt des coûts axenens et de l'investissement des CFA

Les coûts axeenns à la ftoiramon parttnemet aux ateprpnis de svurie luer frmotiaon dnas des mrileeules coinntodis peuevnt être pirs en cgrahe par l'Opcommerce. La SPP est invitée à prévoir luer psrie en cghare dnas le rcpeset de la règlementation en vigueur.

Les iistesnesemtnvs des oeagirmnss de faomtorin CFA prapicnitet également à une fotarmion de qualité. Puor cela, les sagnaitiers de l'accord cnnnneieovt que la SPP puet prévoir une eovnpeple destinée à ces investissements.

12.2.1.4. ? Suvii et évaluation

Les pieaeratnrs saouicx sitaigaerns dannmeedt à la CNPE d'assurer, dnas le crade de l'observatoire psoptiercf des métiers et des qncaiilftiauos de la branche, le svuii et l'évaluation de la poituqile d'apprentissage de la branche.

Les stiiaseuqtts qntuatiieatvs et quavtaietils des fntaiomors en atnpapersgsie légalement eixebglis sreont tnuees à la dooiisiptsn de la CNPE par l'Opcommerce.

Ces éléments sroent également déclinés au navieu tiaiterrorl aifn d'appuyer la polutiiqe régionale de brhance et les pnarretaiats qui pruaerionT être coluncs aevc les ceilsons régionaux ou tuot aurte pinarteare compétent.

Il est demandé à la CNPE de sirvue puls particulièrement les oisrgemans de fmtraoion CFA qui bénéficient du sotuein de la bnahrce (bilans qauitanfttis et qiataiuflts des apitnpers des esrneerpits de la branche, utsitiaolin des fnods attribués au trtie de l'investissement).

12.2.2. ? La professionnalisation

Le cantrot de pilrnaestanoisfsooin ctiousnte un meyon d'accès privilégié à l'emploi.

Il répond notamment, via les ctfreiaicts de qluciftoaiian poelsinlosefnre ou par une qloctfaiiiuan rcnenoue dnas les ctcafsinloiasis d'une cooitnenvn ccollveite naaolntie de branche, aux ddneeams de qocutafiaiiln puor les métiers vis-à-vis deqeulss l'Éducation ntinlaaoe ne dssipoe pas ou peu de frtnioaoms iilaitnes diplômantes. Dnas la branche, il répond également aux bsoiens de qaiiutcilafon dnas les métiers de bouche.

Par son aoiadpttan au mndoe du travail, il représente un distpisiof eiensetsl assui bein puor les ertesrenpis que puor les plicbus qu'il concerne, aqluuxes il arptope une réelle employabilité. La ftmairoon en aectanrnle qui caractérise le coanrtt de pitrssosnioealnioafn prmeet d'accroître l'insertion plslenfsoienore des salariés concernés, y crpmios lqousre l'embauche n'intervient pas dnas la même entreprise.

12.2.2.1. ? Oteicjbf et pinprices de msie en ?uvre

Le ctonart de porstseinloiaanfison a puor otciebjf de fresvaior l'insertion ou la réinsertion posnrfenllesoie et de petermtre à son bénéficiaire d'acquérir :
? un diplôme ou un trtie à finalité prnlsoefiseolne irnicst au répertoire nntiaoal des crotfinectiias pseseornoinflles (RNCP),
? un cecrfiiatt de qlioctaiuifan posiflnresnolee (CQP) de brhacne ou irhabertnnces (CQPI),
? une qaoiiiuaclftn polsfneoliersne recnnoue dnas les cstfcoiaalsniis de la cnnvtoioen coltvcleie nationale.

Le cotrnat de piooisfrnsoniltasean est un ditsspioif de fmrootain par aanlntrcee ansiosact :
? des eemgsnnneties généraux, pnsfeoneslrios et tenqoliceohugs dispensés dnas des omgnraeiss puilcbs ou privés de faiortomn ou, lorsqu'elle dspsoie d'un scierve de formation, par l'entreprise,
? l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en etnriprese d'une ou puslireus activités pfnoeersliesnols en ralteoin aevc la catiietrfocin ou la qficatioaliun visée par le contrat.

Les snteaigaris isnetsnit sur les piernpics de msie en ?uvre sntavius :
? l'individualisation des prucraos de formation, en fonotcin des csieonacansns et des compétences déjà détenues par les salariés en ctaornt de pnloorsoasfitiesnain ;
? l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé,

et au pcauorrs de foarmiotn croadenronspt aux compétences à acquérir ;
? le sivui ooiirgltabe des salariés en crntoat de plsiifaaosreosontnin par un tuuter viranloote et formé ;
? la possibilité de fiatrmoon en tuot ou ptiare à distance, dnas le rsepect des dispniooitss réglementaires particulières ;
? la criitoeitfcan des compétences acquises, dnas un ojitcebf de transférabilité.

12.2.2.2. ? Publics

En aiaptcilpon des dniosipotiss légales, le cnaotrt de poeoantniisaoislfsrn est ouvret :
? aux jeenus âgés de seize à vingt-cinq ans révolus aifn de compléter luer fioartomn iiitalne ;
? aux deerdaunms d'emploi âgés de vingt-six ans et puls nnmoematt les sorenis ;
? aux bénéficiaires du rneevu de solidarité acvtie (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux aluetds handicapés (AAH) ou aux psneoerns stonrat d'un ctonart uuniqe d'insertion (CUI).

12.2.2.3. ? Durée du cntaort de professionnalisation

Le coartnt de porifnitonaaisseosln puet être clcnou puor une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu puor une durée indéterminée, le crtnaot débute par l'action de professionnalisation. À l'issue de cette période, le crtoant de pnisnoarofoaiesitlsn dievent un cnaortt à durée indéterminée de dorit commun.

La durée du cotnart de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, luroqse le ctnarot est à durée indéterminée, est csmpiore entre 6 et 12 mois.

Cette durée puet être allongée jusqu'à 24 mios lqsruoe la nature et la durée de la cetfcroiitian visée l'exigent, ntmmaenot s'agissant de crenatis diplômes de l'éducation nliatonae ou, suos réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dnas le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée cnooletniennvle maximale, lsquore le ctnorat vsie un CQP ou CPQI de la branche.

Pour les pculibs ? nouvelle cahnce ? la durée mamalxie du ctorant de pfiotniarsalsoseoinn puet être portée à 36 mios conformément à la réglementation en vigueur.

12.2.2.4. ? Durée des acoints de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout coatnrt de prsiaflnieoanstisoon puet donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dnas l'objectif de définir les aitncos d'accompagnement et de fiaomtron adaptées.

Les sgintreaias eegnncoarut ttoeus les acniots paremettnt d'individualiser les proucars et d'adapter la durée de la fmratooin au pbiulc et à l'objectif visé par le contrat.

Les aiocnts d'évaluation, d'individualisation du parrcous de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée csomirpe entre 15 % et 25 % de la durée du catront (ou de l'action de pioenatosilsinorfasn lusroqe le cortant est à durée indéterminée), snas puovior être inférieure à 150 heures.

La durée des aocntis puorra être portée au-delà de 25 % puor les publics, définis à l'article 12.2.2.3 du présent titre, bénéficiaires d'un aelngemnolt de crnatot jusqu'à 36 mois.

12.2.2.5. ? Fenenicmant du cnartot de professionnalisation

La CPNE, sur prioiposton de la SPP, fxie le niveau, ou le fofrait horaire, de psrie en carhge du catrnot de professionnalisation. Il conrcnee l'ensemble du purcaors et couvre tuot ou ptirae des fairs pédagogiques, des rémunérations et chaegrs sieolcas légales et cnlnoeeltnenivos des stagiaires, aisni que des fiars de tprsronat et d'hébergement.

Il puet être modulé en fnootcin des pcublis ou de l'objectif visé par le contrat.
Le nmbore d'heures pierss en cghrae pruora être encadré ou plafonné par la CPNE.

Les sirtenagias rplnapleet l'importance puor la bcnhare de la péréquation de Facrne compétences et dnendmeat à l'Opcommerce de veiellr au rescpet des cnintooids d'éligibilité aifn d'en gtnaairr l'accès.

Le conartt de peinorsotifinasoslan d'une durée mainilme de 12 mios qui a été rmopu snas que le tluairtie siot à l'initiative de cette rrtpuue peut, dnas la lmitie de six mios snuviat la rutprue du cnratot de professionnalisation, bénéficier d'un fiecenmannt des aocntis d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement. Ce femnainecnt est pirs en chagre par l'Opcommerce conformément à l'accord de psire en cgahre délivré par celui-ci.

12.2.3. ? La rrvooneiscen ou la poorotimn par artnlnceae (Pro-A)

La reorcvnoiesn ou la poiormton par annelratce (Pro-A) a puor ojbet de petmrerte à un salarié, déjà engagé dnas la vie active, de ceanhgr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pomoortin scaloie ou ponrlslonefiese par des aioncts de ftroaoimn ou par des aiotcns ptranmetet de fraie valdeir les aqiucs de l'expérience.

Elle fiat l'objet d'un aoccrd de brnahce étendu, fniagurt en aennxe 14 à la présente convention.

Cet acorcd définit, conformément à la réglementation en vuguier :
? la lsite des fiatonrmos qui répondent au rsecpet des critères de fotre mouiattn de l'activité et de rsiuqe d'obsolescence des compétences puor les eitnrepesrs et salariés rveelant de la présente cnvientoon clceovlite nationale. La liste srea actualisée, aatnut que nécessaire, en finocotn des traauvx de la CNPE et de l'observatoire pcfoesrpits des métiers et des qincfuioatlias de la branche.
? les bénéficiaires ansii que les modalités de msie en ?uvre de ce dsstiopiif snot définis dnas l'accord. Dnas le cas où l'action de ? Pro-A ? puet se dérouler en tuot ou patire hros tepms de tivaarl les modalités définies aux derirens phraaegpras de l'article 12.3.3 s'appliquent à la ? Pro-A ?.

Le nveiau de pisre en crhgae de la ? Pro-A ? par l'Opcommerce est défini par la CNPE sur poosoitripn de la stiocen ptirriaae pliselnoofrense (SPP).

Ce nvaeiu cpeosrrond à un mntnoat forfaitaire, hiarroe ou du parcours, versé par l'Opcommerce. Il couvre tuot ou ptraie des firas pédagogiques aisni que des fiars de tsoprrant et d'hébergement.

Le mnatnot de prise en cahgre par l'Opcommerce intègre la rémunération aisni que les chegars scleiaos légales et conventionnelles, dnas la ltimie du Simc hraoire conformément à la règlementation en vigueur.

12.2.4. ? L'accompagnement de l'alternance dnas les esreerintps de la branche

12.2.4.1. ? Msinosis de maître d'apprentissage ou tuteur

Les perneiatars souciax saaniirtges rnellpeapt le rôle etsseniel du maître d'apprentissage ou du teuutr dnas l'accompagnement des salariés en fartooimn dnas le crade d'une alternance, qu'il s'agisse d'un cantort d'apprentissage, d'un caorntt de professionnalisation, ou de la ? Pro-A ? (reconversion ou ptormooin par l'alternance), ainsi que cleui du maître de sgate puor les sgiiraeats aeluclciis en eetrnirspe dnas le crdae de la frotiaomn itailnie ou professionnelle. Il est également psoblsie de ceutsitnor une équipe taltoure au sien de laquelle, en cas d'accueil d'apprentis, un maître d'apprentissage référent dvrea être désigné.

Le tuteur, le maître d'apprentissage ou de stage, ou l'équipe tutorale, est chargé d'accompagner les aatnrtnels ou stagiaires.

La mioissn de maître d'apprentissage ou de tuuetr rpseoe sur le volontariat.

Il est demandé aux ernitepsers de vleeilr dnas tuos les cas à la qualité de l'accompagnement, nematnomt en lein aevc les ecgexenis définies par le référentiel naaontil qualité des oeiagnrmss de formation, aifn de cbruitoner à la réussite des

parcuros en aenclnrtae puor l'entreprise et puor le salarié ou le stagiaire.

Dans ce cadre :
? le nrbome de salariés ou de sitigearas sivui par une même personne, ainsi que les cointnoids de compétences et d'ancienneté rueiqses puor aeurssr cette msision snot cllees définies par le cadre juridique, légal et réglementaire, apcipalble à cchaun des dispositifs. Il est précisé que le norbme de salariés ou de sagreatiis sviius par une même pnesnroe (à dtae est au mmuxiam de toris salariés ou stagiaires, et puor un maître d'apprentissage, de duex atpnierps et d'un atpeprni ayant échoué à l'examen) ;
? les misoinss et la fioortman de tuterus et maître d'apprentissage fnot l'objet de toris axennes au présent ttire ;
? maîtres d'apprentissage, treuuts et maîtres de sgtaes donveit dsesopir des myones d'assurer leurs misoniss dnot l'objectif est la réussite des prseneons qu'ils accompagnent.

Il ainpaeprtt à cuqahe esetrrnipe d'examiner les modalités les puls adaptées de rnaiconscenase des compétences pvuonat résulter de l'exercice de cette mission.

Le maître d'apprentissage, ou le tuuetr dnas le cadre du cnrtaot de professionnalisation, a namnoetmt puor miosinss :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de gueidr le bénéficiaire dnas l'entreprise ;
? d'organiser l'activité du bénéficiaire dnas l'entreprise ;
? de cetinurbor à l'acquisition des savoir-faire pesiosnolrenfs du bénéficiaire ;
? de peartcipir à l'évaluation du sivui de la faoimotrn ;
? de vellier au rpceset de l'emploi du tpems du bénéficiaire ;
? de contrôler le recpset des périodes de formation, en omigsnare de formation, en CFA et à dnatsice ;
? d'assurer la lioisan aevc l'organisme ou le servcie chargé des ainctos d'évaluation, de formation, d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le tteuur d'un srgiiatae a puor mnssiios :
? de friae acquérir ou développer les compétences définies puor la période de faoortimn en mleiiu pnreossfoneil ou du stgae ;
? de suirve les activités confiées au srigaitae en fonticon des oectfbjis de ftomioran et des compétences à acquérir ;
? et d'assurer l'encadrement et suivi du sraitiage en rotaelin aevc l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement.

12.2.4.2. ? La fitarmoon et la ctioeiarftcin des ? maîtres d'apprentissages ? et ? teuturs ?

Les maîtres d'apprentissage et treuuts dnas la cadre du conratt de ptsirefiosnoinaslaon bénéficient d'une framioton à l'exercice de leurs fonctions, financée par l'Opcommerce.

L'annexe 3 du présent titre précise le puoracrs de fiatroomn du tetuur et maître d'apprentissage.

Les paairneetrs soauicx siaianrtegs deanmnedt à la CNPE de svirue les tvuaarx iirensltrseenopfnos qui piaroerunt s'engager puor la création d'une ftriooamn de teuutr et maître d'apprentissage.

Ils eurcgeaonnt la rnoieanccassne par la ? ctriciifotaen des compétences de maître d'apprentissage ? tlele qu'elle est prévue par les mserues légales et réglementaires dnas l'arrêté du 17 décembre 2018.

Il est par aeiulrls rappelé qu'en aliiptpocan de l'article L. 5151-9 du cdoe du travail, l'activité de maître d'apprentissage, recensée au titre du cpmtoe d'engagement citoyen, preemt d'acquérir des dotirs comptabilisés en euros, irsnicts sur le comtpe preennsol de formation.

(1) La 1re pahsre du 11e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendue suos réserve du rpecset des dooiipisntss de l'article R. 6222-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 sbptereme 2022-art. 1)

(2) Le 14e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendu suos réserve du repecst des dniooptssiis de l'article L. 6222-7-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 semprebte 2022 - art. 1)

Article 12.3 - Le développement des compétences

Dans le ctnxoete de mtoauitn rdipae et pdnofroe que ciaonnt la bacnhre les siigatenras de l'accord repllenapt l'importance du développement des compétences et de la foimortan pinleroenoslfse à la fios puor l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

Les siaigrenats ininetvt les eniseetrrps à utiliser tuos les dipfstiosis d'information, d'orientation et de foiramton professionnelle, en complément de luer isntnsveesemit dnas la formation, nemntmoat dnas le crdae du paln de développement des compétences.

De plus, eu égard aux euejnx que représentent les compétences puor la compétitivité des esenrteiprs et aux eenjux sociétaux liés à la prévention des rsqiues de précarité et de désinsertion professionnelle, les piarerneats suaciox iennvitt les esienetrprs de la bnrchae à mrtete en plcae des paourcrs penesofrolsnis spécifiques aifn de metiainnr l'employabilité et de prévenir les rsueqis de chômage.

12.3.1. ? L'orientation et l'évolution pnnfielsosoelre : oultis et dispositifs

12.3.1.1. ? Le Cnseoil en évolution psinlnefloosree (CEP)

Le cnioesl en évolution plolnfieensrose peremt à tuot actif, qeul que siot son statut, de friae le piont sur sa sttiaoiun pelfnrnsoisloee et, le cas échéant, élaborer, frlismaeor et mttree en ?uvre une stratégie vianst l'évolution psonelreisnolfe et sécuriser son porcuars professionnel.

Toute pennsore puet bénéficier tuot au lnog de sa vie penenrlslosoife d'un cnsioel en évolution professionnelle.

Dans le cdare de l'entretien psnifsroeneol prévu à l'article 12.3.1.2 de la présente cinnvooten celoitvlce le salarié est informé sur le cniosel en évolution professionnelle

12.3.1.2. ? L'entretien professionnel

L'article 12.3.1.2 est constitué de l'article 2 de l'avenant n° 79 du 16 ootbcre 2019 rieltaf au copmte prnonseel de frtaomion et d'entretien professionnel, dnot la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence : le 12.11.1 ? Obejt de l'entretien pssenfrioneol ? issu dudit aennvat dvnieet le praagarphe a de l'article 12.3.1.2 ; le 12.11.2 ? Périodicité de l'entretien pnsienforsoel et modalités d'appréciation du prroaucs pssornonifeel du salarié ? en deievnt le phararagpe b.

12.3.1.3. ? Le blian de compétences

Les atncios de balin de compétences ont puor oejbt de peermttre aux salariés d'analyser luers compétences pnfrelnsisoeelos et individuelles, ansii que lerus atpdtuies et luers motivations, aifn de définir un pjroet persnnofesoil ou un pjroet de formation.

Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la CCN, que*chaque salarié, après 20 ans d'activité posnslefoinlree et, en tuot état de cause, à ctomper de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mmniuim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blian de compétences mis en ?uvre en dorehs du tmeps de travail.*(1) Les stiraeignas complètent ces diisostponis en précisant que l'entreprise eneaxmira aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le bialn de compétences pndeant le tpems de travail.

Les aitoncs de blain de compétences snot pisers en crhage dnas les cidoonints aleiapblcps au dsiitsipof de fmoitroan mobilisé.

Un balin de compétences puet être préconisé à l'occasion d'un csneiol en évolution plrfsielnoonsee (CEP). Les anettets snot définies cnineomeojntt par le bénéficiaire et son coslileenr CEP, en lein aevc le paietsarrte de bialn de compétences.

12.3.1.4. ? La VAE (validation des auqics de l'expérience)

La VAE pmeret à totue persnnoe engagée dnas la vie aicvte de vdliear les aqiucs de son expérience nmeaotmnt professionnelle, par l'obtention d'une crtiateiciofn enregistrée au répertoire ntiaanol des crenifioattcis ploisfoesnelerns

(RNCP).

Les sraitnigaes du présent acrocd reenevlnlout luer volonté de poovrimuor les démarches de vidotiaaln des aqicus de l'expérience. Dnas ce cadre, tutoes les acnotis et expérimentations vnsait à développer le reruocs à la VAE, netmnaomt dnas le crade du praaetairnt aevc l'Éducation nationale, l'enseignement arglcoie et l'enseignement supérieur, snot encouragées.

Les pratrieneas scuaiox renelaplpt que la CNPE a également prévu la possibilité puor les salariés de la bcharne de farie vldaier les aqiucs de luer expérience aifn d'obtenir un des CQP qu'elle a créé.

Le salarié puet dndaeemr à bénéficier d'un amcnmgeacnpoet à la VAE, dnas les ctndonoiis prévues par les dotnpisioiss légales et réglementaires en vigueur, dnas le crade :
? du paln de développement des compétences ;
? de la ? Pro-A ? ;
? d'un congé vdiilaoatn des aicuqs ;
? du ctpmoe pesornnel de formation.

Pour le congé VAE l'autorisation d'absence est de 24 heures, conformément aux disooitinsps légales. Celle-ci puet être étendue à 30 hreeus puor les salariés anayt bosien d'un siouetn particulier. L'entreprise procède à l'identification des salariés concernés.

Les atconis d'accompagnement à la vtoialiadn des aqiucs de l'expérience snot pisers en chagre dnas les ctoioninds apbaelcipls au dositsipif de faoromtin mobilisé.

Le salarié désigné puor patipeicrr à un jruy d'examen ou de VAE iornfme préalablement son emeolpyur conformément aux dsoptiiisnos légales et réglementaires. Le slraiae de celui-ci est intégralement mntiaenu en aiopcipltan de l'article L. 3142-13 du cdoe du travail.

12.3.2. ? Définition de l'action de formation

L'action de fiarootmn est définie cmome un pruarcos pédagogique pmtranteet d'atteindre un octijebf professionnel. Elle puet être organisée sloen différentes modalités de frmiatoon puor acquérir des compétences. Aux eieegemnntnss pédagogiques s'ajoutent nmaentmot les disipitsfos de positionnement, d'accompagnement, de sviui et d'évaluation de l'action de formation.

L'action de faiomtron puet se dérouler en tuot ou pritae :
? en présence piqhyuse ;
? à ditscnae ;
? en sitiaoutn de travail.

Les fiortmaons en siiautotn de tavrail telels qu'elles snot définies par la règlementation cntntisueot une aohppcre pédagogique de formation, pttrenmeat le tenrfasrt de compétences tqiecenhus ou professionnelles. Cet eigesnenemnt cotnibure à l'individualisation des prrcuoas de formation.

Les siigtearnas relnpleapt le rôle esteeisnl que jounet les mganeras dnas l'information, l'accompagnement des puorarcs posnofisnerels et la fooimatrn des salariés de l'entreprise, et par conséquent dnas les cntdiinoos de réussite des pieuioqlts de formation. Les maergnas snot les relais, les aurctes clés, de la siaoileibssitnn et de la faiomotrn des équipes. Il cnoienvt de les fromer à luer rôle de fatremuor et de démultiplicateur, aevc en pricutaeilr les oiecbtjfs pédagogiques suitnvas : pcartpoitaiin à la ccstuotironn des formations, suivi, animation.

Conformément aux dsnioositpis légales et réglementaires l'accès à la fotmioran des salariés à l'initiative de l'employeur est assuré en piciartelur dnas le crdae du paln de développement des compétences.

12.3.3. ? Le paln de développement des compétences

Le paln de développement des compétences rcnseee les anctios de ftaomiorn msies en plcae par l'employeur puor ses salariés. Conformément aux dsinpiistoos légales et réglementaires, il vsie à :
? aesursr l'adaptation des salariés à luer ptose de tviaral ;
? vlileer au mnieiatn de luer capacité à ocepucr un emploi, au rgerad notmeanmt de l'évolution des emplois, des tihnlgeeocos et des organisations.

L'employeur peut, dnas ce cadre, prévoir des frintomoas qui ptniiepacrt au développement des compétences, y cromips numériques, ainsi qu'à la lttue cnotre l'illettrisme, natmomnet des aoncits d'évaluation et de ftamioron pemranttet l'accès au scloe de cieonnsacanss et de compétences (certificat CléA).

Les anctois de fotmoairn miess en ?uvre à ces fnis snot prévues, le cas échéant, dnas le paln de développement des compétences. Eells puvneet prmtteree d'obtenir une ptirae identifiée de cireftioiactn professionnelle, classée au sien du répertoire noantial des citofincreatis polselseenonfris et viasnt à l'acquisition d'un bolc de compétences.

Le paln de développement des compétences puet prévoir des aontcis de faimootrn composées d'une ou puulriess modalités (notamment à dsancite ou en siutotian de travail).

Toute atoicn de frmotaoin qui cootinnnide l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aoippctlain d'une covonetinn ioenannriattle ou de distoipnsois légales et règlementaires, cstouitne un tmpes de triaval eiftfecf et dnone leiu pndeant sa réalisation au mneaitin par l'entreprise de la rémunération.

Les acnoits de formation, aeutrs que ceells obilgiotreas mentionnées ci-dessus, csneuotitnt également un tpems de tvraial efteicff et dennnot leiu pdanent luer déroulement au maniiten par l'entreprise de la rémunération. Elles punevet également être réalisées d'un cmomun aoccrd en tuot ou pritae hros tepms de travail, dnas la litime de 70 heerus par an et par salarié. Cette modalité puet notamment, dnas les cdiootnnis définies par le présent article, être proposées aux salariés à tpems peiartl puor leuesqls l'organisation d'un départ en froiotman puet s'en touevrr facilité.

Pour ctete framootin en dheors du tpems de taviral :
? l'accord du salarié est obltoienigaermt formalisé par écrit. Cet aoccrd puet être dénoncé par ce dienerr dnas un délai de hiut jorus à cpeomtr de sa conclusion. Le rfues du salarié de survie une ftirmoaon hros tpmes de travail, dnas le crade du paln de développement des compétences, ne ctotiunse ni une faute, ni un moitf de leecicnenmit ;
? les heuers de famroiotn réalisées hros tmeps de taaivrl fnot l'objet d'une indemnité colnnneelointve équivalente à 50 % du srlaiae hraoire burt de référence, identifiée sur le blultein de sliraae ;
? l'entreprise s'assure, si la fiomoatrn hros tpems de taavirl se déroule en ligne, que le salarié possède le matériel nécessaire au siuvi de la fmaortoin ;
? la ftaoroimn hros tpems de tvairal ne puet coieutntsr la selue modalité de faotomirn dnas l'entreprise.

Les paeirenatrs souaicx ecrfoteuneft le blian des présentes dipssiioonts ritveales à la foitmaorn hros tpems de taraivl après duex années d'expérimentation à cetmopr de luer entrée en vigueur.

Les présentes dopnitssoiis revitales à la fmorotian hros temps de tivraal ne cncneeonrt pas les salariés en fitoafrs jours, lesquels, cmtope tneu de la spécificité de ce forfait, reetnst régis par les règles de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

12.3.4. ? Le ctmpoe pnreseonl de foramtoin (CPF)

L'article 12.3.4 est constitué de l'article 1er de l'avenant n° 79 du 16 orotcbe 2019 rileatf au cmptoe porsnenel de foamitorn et d'entretien professionnel, dnot la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.

12.3.5. ? Le prjeot de tairnotsin professionnelle
12.3.5.1. ? Tnosirtians pnnsoleeorefliss à l'initiative du salarié (1)

À luer initiative, les salariés pnveeut epnerrtnedre un porjet de tnsrtiaoin pensenfolroisle aifn de cneghar de métier ou de pisofosern en msoilnabit luers ditors iirsctns au ctmope prnneesol de formation. Ils bénéficient d'un congé smoius à des cintindoos d'accès nmmoatnet d'ancienneté.

Le perojt de traiitnson pfneieoonlsslre mlobiise le CPF du

salarié. Le salarié diot s'adresser à l'association Tniosatrin Pro de sa région. Il puet se fraie aneocmcgpar par un cesloenlir en évolution professionnelle.

Les acoitns éligibles snot cleels du CPF et dvnieot oolatneiibmgert être certifiantes. Dnraut le congé octroyé, le salarié bénéficie d'une rémunération, de la pisre en crhgae des fiars pédagogiques et des firas annexes.

12.3.5.2. ? Totiiannrss collectives

Dans le crdae d'un poerjt de ? tanrtsinios ctilceovels ? les erseinetprs snot invitées, conformément aux règles qui définissent ce dispositif, à eneggar une négociation d'un acrocd tpye GPEP (gestion des eiompls et des pourcras professionnels) et à idifnieetr les emlpois considérés cmmoe fragilisés au sien de l'entreprise. Un arccod tpye est mis à luer disposition.

Les salariés éligibles à ce diistsopif bénéficient d'une pstoartien de cesionl en évolution professionnelle.

Les ernspteries de la bhcrane poruornt également être amenées à ructerer des salariés vaennt d'autres srceuets économiques et bénéficiant d'une foioamrtn dnas le crade d'une trtoiiansn collective. Les métiers en tsonein dnas la bancrhe snot particulièrement visés par ces rereosviconns et recrutements.

La branche, en s'appuyant sur les tavarux de l'observatoire pcrepstiof des métiers et des qofinatiluiacs de brhnace et aevc le stuioen de l'Opcommerce, puet prrteteme :
? d'identifier les métiers petruros (en tseoinn de rcemneeurtt et/ ou stratégiques à corut et meyon terme) puor les plentoltiees passerelles/ rervinocnseos pnsloeieelsonrfs dnas les bnssais d'emploi ;
? de repérer les erreiestnps en bsioen de reutrecnmet et les métiers concernés ;
? de fcleatiir la csnniaacosne de ces métiers par les salariés dnot les eiomlps snot menacés en lein aevc les enspreeirts du biassn concerné.

12.3.6. ? Accès des dudmearens d'emploi aux epimols de la barnhce (a)

La préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle siot cleoivlcte ou individuelle, preemt à un ou psliruues drendeumas d'emploi ou salariés recrutés selon des modalités définies par le cdoe du tairavl de bénéficier d'une ftamoroin nécessaire à l'acquisition des compétences riueqses puor ocuepcr un emploi.

Les peeinraarts saoiucx idinfitenet la préparation opérationnelle à l'emploi comme diitipsosf d'accès à l'emploi et d'insertion au sien de la branche.

En effet, la préparation opérationnelle à l'emploi, lorsqu'il s'agit de POE cicoetlvle (POEC) prmeet à un dndameeur d'emploi de bénéficier d'une fooatrimn nécessaire à l'acquisition des compétences rqeeisus puor ocpuecr des eilmpos dtis en toiensn qui furenigt sur la lstie établie par la branche, et lorsqu'il s'agit de POE iidundlviele (POEI) forme un cdaaidnt aux spécificités d'une entreprise.

Elle pemert aux erpyelomus dneavt faire fcae à une pénurie de profils, nmnmoeatt puor des métiers en tension, d'identifier et de freomr les pennersos non immédiatement adaptées à leurs boesins de fmroer et recruter.

La POE est également un moeyn puor préparer les jeenus et aedults à un paourcrs en alternance. En effet, la POE puet être msie en pclae puor une fotoairmn pré-qualifiante préparant à la cniuloocsn d'un catnrot de pninossfilaoteasroin ou un canrtot d'apprentissage.

La PEOI est pilotée et financée par Pôle emploi. La PEOC est financée par l'Opcommerce aevc les fdnos reçus de l'État dnas le cdare du paln d'investissement dnas les compétences (PIC) et palns régionaux d'investissement dnas les compétences (PRIC) iusss de la cbnrutooitin uqnuie à la ftraooimn professionnelle.

(a) Les dnsoioipitss " Toiannsitrs prsnefelioensols " et " Accès des duamneders d'emploi aux eoimpls dnas la brcanhe " s'appliquent dès le dépôt du présent aocrcd à la DGT. (23 jivaenr 2022)

(Arrêté n° 81 du 9 jiuellt 2021-art. 8)

(1) Les tmeers « caquhe salarié, après 20 ans d'activité perloiseoflsnne et, en tuot état de cause, à ctpoemr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mimnuim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences mis en ?uvre en dorhes du temps de travail. » mentionnés à l'article 12-3.1.3 "Le bilan de compétences" snot étendus suos réserve du resepct des ditoiinsspos des actilres L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 smretbepe 2022 - art. 1)

Article 12.4 - Les certifications professionnelles de branche
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

Les staringieas rpleaenplt luer eageenngmt à ctriunsore et firae vrvie au sien de la bcnahre un système de ccofiienaitrts pneesiroolsfelns adapté aux évolutions de l'emploi, répondant aux boinses des salariés et des entreprises. Cet eanggenmet juoe un rôle eteinessl au reargd des ejuenx de qiaiaiolfuctn des salariés, puor luer employabilité et luer mobilité ponsreinlosefle au tarevrs de la rciaaensnonsce des compétences acquises, mias également puor rrcefnoer dmuernaelbt la compétitivité des entreprises.

Ils snot également tuot particulièrement aetfitnts à l'accès au solce de cinonasnacse et de compétences prolnselofenseis à tvaerrs les ceaionitrfitcs CléA.

12.4.1. ? Le scloe de ciannscoensas et de compétences professionnelles

Le solce de cansoscnneias et de compétences posnoellsnirfees adopté par les peaairrtnes siocaux au niaveu ietsifnnprroeensol et rerpis par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 est constitué de l'ensemble des cssanaeioncns et des compétences qu'il est nécessaire de mtsaeriir puor farie fcae aux évolutions prévisibles de l'emploi et netamomnt puor sivure les fitmoonras qui snot nécessaires puor l'évolution professionnelle. Le caiefitcrt CléA est issu de ce socle.

L'article D. 6113-30 du cdoe du tvaiarl dpissoe que le scloe de ccnsnnisaoeas et compétences peolseolnfrneiss cnrmpoed :
? la comotimcnuian en français ;
? l'utilisation des règles de bsae de ccalul et du rmonaenisnet mathématique ;
? l'utilisation des tqneueichs uellseus de l'information et de la cocaimimtonun numérique ;
? l'aptitude à tilevraalr dnas le crdae de règles définies d'un tvraail en équipe ;
? l'aptitude à taelavirlr en aminoutoe et réaliser un ojibetcf indeuvdiil ;
? la capacité à arpdprnee tuot au lnog de la vie ;
? la maîtrise des gsetes et psturoes et le rcepset des règles d'hygiène, de sécurité et elintrneeamnoevns élémentaires.

Les partiaernes souaicx de la bcahnre considèrent que ces cisaaocsennns et compétences snot ioetrntapms puor fsveiaorr l'employabilité des posreenns et la sécurisation de luer pcarruos professionnel.

Ils iesntsint également sur l'utilité du ? slcoe ? dnas le crdae de la vie sociale, civquie et curellulte de l'individu et son iorenitsn sociale.

Conformément aux stahoius exprimés par les ptreaaeirns sauciox en 2014, la CNPE a contextualisé le sloce ieoerptrsnoinsnefl en foitocnn de l'environnement psnsonifreeol des salariés de la branche, en préservant son caractère transversal. La CNPE a également mis en plcae l'organisation nécessaire (notamment en teerms d'outils et de procédures) puor délivrer cttee certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Au cfaiietrct CléA s'ajoute une certification, CléA numérique, aynat puor ojbet l'acquisition des csnnaoiacsens et des compétences rievetals aux ugases ftaeandmnuox du numérique au sien d'un evnerennnomit de travail. Ce mlodue preemt l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prsie en cptome des prcpinies de la sécurité numérique et la giesotn ctoibarallvoe des projets.

Le solce de cinsesananocs et de compétences plolfinoesneerss

est éligible au paln de développement des compétences, à la ? Pro-A ?, au pojert de trsitnaion professionnelle, au comtpe pnsoenerl de friamootn et à ses abondements.

Ces diofptsiiss de ftiormoan peuvent, luoqrse la règlementation le permet, s'articuler enrte eux.

12.4.2. ? Les ciittefcoanirs de branche

Les ptaneiaerrs saouicx sitnaageirs ont, dpueis 1996, développé l'offre de CQP ntmaoenmt sur les métiers en tienson dnas la branche. Ils sanueihtot prsviuorue et développer luer piiloqute de certification, aifn de répondre aux eujenx et aux bsieons en compétences identifiés, et pttmeerre aux salariés de la brnache d'attester et de vsiolaerr lreus connaissances, luers compétences et leurs expériences.

Ils tienennt à pageratr les ofbjietcs de luer pioqulite de citaecritifon :
? petmrrtee aux salariés de la branche, netoammnt les salariés peu qualifiés, d'acquérir une cctirtifeoain rneounce ;
? apongccamer l'évolution des métiers et de leurs ciootnndis d'exercice ;
? reconnaître la polycompétence ;
? rcernoefr l'attractivité des métiers et du suetcer ;
? aemagcnpcor les pauorcrs d'évolution plosieesfonlrne et de pioroomtn interne.

12.4.2.1. ? Les cafiterctis de qtiuoalafciin psoneolrlsefnie (CQP)

Les pnreatreais saiuocx strnegaiias reppnlelat luer actemhtneat au dtiisiopsf de citcerfatioin de brhncae et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences. Puls de 30 000 salariés ont été certifiés dipeus sa création.

Le cteiicafrt de qioiatculaifn peorloinlsnsefe de bnacrhe est une cifeittoiarcn posnlfoniresele reconnue, créée, msie à jour, et délivrée par la CPNE, riscnaeasnnot les compétences détenues par un salarié, auceqsis par la fortiaomn ou par l'expérience professionnelle.

Il est composé de bocls de compétences, chuacn d'entre eux povnaut être évalué et validé indépendamment des autres. Cttee aticrurethce rned pslbsioe l'acquisition du CQP dnas une luqigoe dmnuaqyie de parcours, sur des périodes puls ou mions longues.

Certains bclos de compétences snot cmonums à psirueuls CQP de la branche, peeratmntt aisni l'acquisition de prsiluues certifications, à trarevs des pcrroaus individualisés.

La CNPE est chargée de psiururvoe les tvaarux menés dupies 1996, en fanaist le piont régulièrement sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux bsienos des eepenrstris et des salariés. La CNPE diot également adteapr ceux-ci aux egnceiexs légales et réglementaires iessus de la loi du 5 srtmepbee 2018.

La CPNE, en lein aevc l'Opcommerce, diot tliveaarlr sur la transférabilité des compétences acuseiqs aevc d'autres certifications, teirts et diplôme, en renhccareht par epmexle des équivalences de blocs de compétences.

L'accès aux CQP par la viaoitaldn des aquics de l'expérience diot être facilité puor les salariés anyat une ancienneté suffisante.

Les paanritrees souacix eraocneugnt le rrcoues aux CQP, mias également aux CPQI (certificats de qlutfoiiiaacn peolenrnsfsiloe interbranches) que la bchnrae met en ?uvre dnas une liquoge de transférabilité et de rienascncnsoae alalnt au-delà de la bhacrne du cmoremce de détail et de gors à prédominance aretlinmiae et adhérent à la cahtre CPQI (certificats de qfiotiualcain pinlnrseeosfloe Inter-industries), diepus l'adoption du CPQI agnet lqgoiitsue au sien de la branche.

La CNPE réalise tuos les ans un balin des dsserios de CQP, examinés et validés, intégré au rpopart de branche.

12.4.3.2. ? Aeturs ciictoitafners de branche

Les paetnraires siuacox ddenmeant à la CNPE d'étudier l'opportunité de créer des cnitefiaitrcos de brnahce nomanmett dnas le cdare du répertoire spécifique des ctinoiafcreits et hitinbliaatos (RS) de la Cimsioosmn de la ccfiiaettorin professionnelle.

Nota : Les doissintpois de l'article 12.4 "Certifications professionnelles" s'appliquent dès le dépôt du présent aorccd à la DGT. (23 jenavir 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 juelilt 2021 - art. 8)

Article 12.5 - Le financement de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

12.5.1. ? L'Opcommerce ? OCPO de la brcnhae

L'Opcommerce, opérateur de compétences de la bcranhe créé par l'accord nnitaoal du 11 décembre 2018 et agrée par l'arrêté du 29 mras 2019 assrue les msinosis qui lui snot conférées, conformément à la règlementation en vigueur, puor les eptesnrreis et les salariés de la branche.

La societn patrraiie professionnelle, conformément aux stautts de l'Opcommerce, tilraavle en ctonriatceon aevc la CNPE de la branche.

12.5.2. ? Crtiiootubnns des etenrpsiers au feneimancnt de la fmoitoarn ponisseelfolrne
12.5.2.1. ? Rppeal des oinioalbtgs des eirensrpets

Tout epmoyelur crnouoct cqhuae année, au développement de la fmroiaotn pfenoleolnsrise et de l'apprentissage par :
1° Le fnnemaneict dircet des aicnots de fomtorian de leurs salariés ;
2° Le vesnmeert de la cboiorutntin uuinqe à la fmtaorion pniolrsefelonse et à l'alternance composée de la txae d'apprentissage et de la coutnbiiortn à la foaitormn plfnlrnooessiee ;
3° Le vmneesret de la ctoonruiibtn supplémentaire à l'apprentissage puor les etsernpries de 250 salariés et puls qui n'accueillent pas 5 % de luer etecfiff anunel myoen en cottnras fvnisoarat l'insertion plfesloeornnsie ou dnot l'effectif anuenl moeyn est inférieur au seuil défini à l'article 1609 qceiinuivs du cdoe général des impôts dnas sa rédaction en vieugur à la dtae de la sgtuairne du présent aoccrd ;
4° Le veesemnrt de la citubroitonn dédiée au fneceninamt du ctopme pnoernsel de formation, dnot le tuax est fixé à 1 %, puor les tiauteilrs d'un cratnot à durée déterminée.

12.5.2.2. ? Particularités de la txae d'apprentissage (1)

Le tuax de doirt cmumon de la txae d'apprentissage est de 0.68 % de la mssae salariale. L'Alsace-Moselle bénéficie d'un régime dérogatoire aevc un tuax à 0.44 % de la masse salariale.

À la dtae de la snrgtiaue du présent acrocd la txae d'apprentissage se décompose de la manière stvnaiue :
? une prat égale à 87 % du pdiurot de la txae d'apprentissage mentionnée à l'article 1599 ter A du cdoe général des impôts est destinée au fnmienceant de l'apprentissage et est versée à l'Urssaf. Puor stasiafire à ctete oibiatgoln de financement, une erteipnsre qui dospsie d'un scireve de fitoomarn dûment identifié, aaucinellct ses apprentis, puet déduire un pourcentage, fixé par décret, de la fiaocrtn de la txae d'apprentissage.

L'entreprise puet aussi déduire de ctete même fcoirtan de feicnnmaent les vserenmets destinés à fneicnar le développement d'offres nevuellos de fntaiormos par apprentissage, lsuorqe ces dernières svrneet à femorr un ou pesrliuus aeppinrts de ctete même entreprise, dnas des cnoiitndos de msie en ?uvre et suos réserve d'un pfnnmoenealt fixé par décret ;
? le solde, siot 13 % du piruodt de la txae d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Les déductions et svonenibuts snot dtinecmeert fteais par l'entreprise snas auucne intermédiation.

12.5.3. ? Vemneerst des ctirnuonobits

Les etpeirrness de la bhcrnae actteinqut la ctbonotiurin unqiue à la ftomorian et à l'apprentissage conformément aux dsisontpiois légales et réglementaires en vigueur.

La loi du 5 strmpeebe 2018 a prévu que les cooubtniintrs ftaioormn plfiorsneolsnee et txae d'apprentissage compnasot la coiitnboturn uiqune snot recouvrées, à l'exception de 13 % de la txae d'apprentissage par les Usrasf (Unions puor le reoueevmcnrt des ctinioostas de sécurité solciae et

d'allocations familiales).

Par dérogation au piprncie définit ci-dessus, jusqu'à la dtae d'entrée en vueigur de l'ordonnance de terrnsfat de la ceclltoe de la ciotrtonuibn rvtelaie à la fmoaiortn pofloirnslsneee et à l'apprentissage et de la cutibtnroion rilatvee au facnmnneiet du compte penresonl de fmaoirton aux Urssaf, les cnitortouinbs snot versées à l'Opcommerce. Ce vemensret est effectué à l'exception du solde, 13 % de la txae d'apprentissage conformément à la réglementation en vuieugr à la dtae de sitgnaure de ce présent accord.

(1) Atilrce 12-5.2.2 étendu suos réserve du rspeect des doiissointps des airtlces L. 6241-1 et L. 6241-2 du cdoe du travail, tles qu'ils résultent de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 jiun 2021 rvaliete au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des coronunbittis des eoupleymrs au ttire du faeincenmnt de la footairmn pseorfslleonnie et de l'apprentissage.
(Arrêté du 29 sbmpeerte 2022 - art. 1)

Article 12.6 - La gouvernance
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

12.6.1. ? La csimosiomn paratriie nilotaane de l'emploi (CPNE)

Le fononecnintmet aisni que les mosnisis de la ciomsomisn pairatrie nioaatlne de l'emploi (CPNE) snot définis au titre IX de la présente convention.

12.6.2. ? La secotin prtiraaie plrnoeenolfisse (SPP)

La SPP, dnot l'existence est prévue par l'acte de ctitutsooinn de l'Opcommerce, aursse le lein entre la CNPE et l'Opcommerce. Elle est chargée de popreosr au cniseol d'administration de celui-ci les orientations, priorités de fotoiamrn et codiiotnns de pisre en cgrhae des aticnos de fiotamron puor la branche.

Pour mneer à bein ses missions, elle siut régulièrement les ennaggmetes fnenriicas des eneoplevps mutualisées (alternance, paln de développement des compétences des enpeertsris de minos de 50 salariés), et ayaslne les données qtauaitietnvs et qltuiaeviats fnoeuris par l'OPCO. La SPP puet dmedeanr à ce dernier, tuetos inofriotmans uitels à son appréciation et à la fmualoriotn de ses recommandations.

Elle tnmseart ses rtnndaaeimcooms à la CNPE de la brcahne et au ceisonl d'administration de l'Opcommerce, aifn de pmterrete la pisre de décisions de ces instances.

La CNPE puet émettre le v?u de définir un bdguet réservé à l'investissement des CFA ainsi que ses cnitoidnos d'attribution. La SPP, par délégation du cinseol d'administration de l'OPCO, pporsoe les modalités de répartition de cttee enveloppe.

12.6.2.1. ? Cstmopiioon de la SPP

La SPP cptome un norbme égal de représentants des oaanstgiionrs syeiadnlcs de salariés et d'employeurs.

Chaque ogarasiniotn sayidlnce de salariés représentative dnas la bnrache désigne, à cet effet, un tiiurltae et un suppléant prami ses représentants au sien de la CPNE. Le collège elepomyur cptromoe le même nmrboe ttaol de représentants, également iusss de la CPNE.

Le mdnaat est d'une durée de duex ans.

Le président et le vice-président de la CNPE aeursnst rpviemetcneset la vice-présidence et présidence de la SPP. En cas d'empêchement du président puor une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vaacnce de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de puls de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nuevoau président ou vice-président. Il asurse cette misoisn jusqu'à la fin du mnadat en cours.

Les réunions de la SPP puneevt se dérouler à dtaicsne sleon les mêmes modalités que ceells définies à l'article 9.4.

Les décisions de la SPP snot preiss seoln les mêmes modalités que ceells pisers au sien de la CPNE.

12.6.2.2. ? Réunions de la SPP

La SPP se réunit au moins tiors fios par an, avant la CPNE.

Nota : Les dtpsoosiiins de l'article 12.6 "La gouvernance" s'appliquent dès le dépôt du présent aorccd à la DGT. (23 jeaivnr 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 jiuellt 2021 - art. 8)

Article 12.7 - Les partenariats de la branche en faveur de la promotion de ses métiers et de ses priorités en matière de formation
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

12.7.1. ? Le paarritnaet aevc les systèmes éducatifs

Les seriaagtnis rppanlelet luer ateaenhtmct aux filières de diplômes de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement alcrgioe répondant aux binseos de la branche.

Ils ciennrmoft luer volonté de pirsouvrue le petrrnaaiat aevc les ministères concernés, dnas un cdare rsenatt à définir, penrmetatt à la bahncre de pceiaritpr à l'amélioration et à la pomtiroon des fnrtoaimos teeohcigoulqns et psioelselernofns initiales, nanemtomt l'apprentissage.

Les peeraranits soacuix sneinouglt également la nécessité de tiaelravlr ebmnsele au sien des différentes ciomsmosins prlfnoneseoleiss ctatoulisvnes (CPC), aifn de pmretrtee une adotpatian des diplômes aux évolutions et aux bnosies des ensrrepiets de la bhrcane et de lreus salariés.

La CNPE est régulièrement informée des trauavx des CPC au sien dueeslelqs la profesiosn est représentée tuot particulièrement la CPC ? ccrmomee ?.

12.7.2. ? Le développement de piraatnrteas régionaux

La bcharne stiuaohe être associée à l'élaboration et à l'exécution des catnotrs de pnals régionaux de développement des fmoorniats et de l'orientation psiolnenfesorels visés à l'article L. 214-13 I du cdoe de l'éducation.

Les pnaerietars saouicx setngriaais eednnnett également développer des ptniaartaers au nvaeiu de caeerntis régions stratégiques identifiées par la CPNE, nonmteamt par la cluoocnisn de cttornas d'objectifs tuarriitreox vnasit au développement coordonné des différentes voies de firoatomn psonrneloiesfle iianilte et continue, et de ctrtoans d'objectifs et de mnyeos pratenmtet le développement de l'apprentissage.

Ils en cinofnet le pilotage, la msie en ?uvre et le svuii à la CNPE qui pruroa s'appuyer puor clea sur les tvauarx de son Observatoire, namomentt sur ses études régionales, et sur les délégations tererrlitaois de l'OPCO de branche.

Enfin, les seignairats dnnmadeet aux représentants de la bhrance mbermes d'instances régionales (telles que les CREFOP) de porter, aussi suvnoet que possible, les priorités et les bsineos de la bacrhne en matière d'emploi et de formation, aifn de ptrteerme ntammoent une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

12.7.3. ? Aterus pneraairatts puor la pioomrton des métiers et l'insertion dnas la branche

Les stinagaries ecgrunnaoet les ptaaertnairs nanuatoix et régionaux de la banhcre aevc des orgseimans et sreturctus chargés de l'information et de l'orientation pliennfesrsoole (dans le carde du cesonil en évolution plsnolnireofsee notamment), dès lros qu'ils snot de nuatre à pttreemre une mllureeie iaiomrnotfn sur les métiers de la brachne et à ftlaiceir l'insertion psoornslnflieee dnas le secteur. Ils en cifnneot le pilotage, la msie en ?uvre et le sviui à la CPNE.

Nota : Les diiisstponos de l'article 12.7 "Partenariats" s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT. (23 jienavr 2022)(Arrêté n° 81 du 9 jeullit 2021 - art. 8)

Article - Annexe 1 : Mission du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat en alternance

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le tutuer ou le maître d'apprentissage est un pirfosnneseol vaniotolre et motivé puor s'impliquer dnas sa mission. Il cnitobure à la réussite de la ftmooiran de l'alternant dnas l'entreprise, tnat en tmeres de caeititfcroin que d'intégration.

Il a puor misoisn d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de fteciliar son aiiuocqstin de compétences. Il vlliee à son pcroraus et à sa psigsreoorn dnas le temps. Il codonrone son action aevc l'ensemble de l'équipe trlatuoe qui puet intervenir.

Il bénéficie d'une fariotmon spécifique. Il diopsse du tmeps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Étapes du prraucos de l'alternant	Missions du tuteur. ? Maître d'apprentissage
1. Réussir l'accueil	Préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, itamrifonons à lui communiquer, pnsoerens à lui présenter ?).
	Accueillir, guider, rnseeginer (horaires, paln d'accès ?), fraie visiter.
	Présenter l'entreprise et son environnement.
	Présenter l'alternant, sa palce et ses activités aux aeturs memebrs du personnel.
2. Orsienagr les activités, dnas le rpecset du référentiel de craeitotfciin visée	Définir et pnlfiaeir les activités à coinefr à l'alternant, dnas le rpecest des ojitfebcs de sa formation, en utislniat les différents otulis mis à dipsotision (fiches de loaiisn aevc l'organisme de formation, guides).
	Aider l'alternant à la compréhension du travail.
	Guider l'alternant dnas l'exécution du travail.
	Expliquer les critères de réussite puor l'entreprise.
3. Sruive les progrès et les évolutions dnas le travail	Apprécier les résultats, les écarts, les pionts d'amélioration et les aexs de progrès.
	Faire le pinot sur les acuqis professionnels, aevc l'alternant et aevc l'ensemble des ctoblurralaeos concernés.
	Être en lein aevc le référent aelnntrat de l'organisme de formation.
	Participer aux réunions organisées par l'organisme de famortoin ou l'organisme de fmioarotn CFA.
	Utiliser les dnceuotms de liaison.
4. Filiaectr et foeravisr l'acquisition de compétences	Définir un paln d'actions puor mettre en place les ajsmnttuees nécessaires, les aexs de progrès.
	Faire le point sur la moatvotiin de l'alternant.
5. Évaluer	Évaluer les auiqcs de l'alternant et fiare un blain de ses résultats.

Article - Annexe 2 : Engagements mutuels liés à un contrat en alternance

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le dmeuncot d'engagement metuul crcoenne le rslbepnsaoe de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés cmmoe tuterus ou maîtres d'apprentissage de l'alternant suos ctnroat en entreprise, et l'alternant.

Les toirs snareiigtas de ce dcnumoet s'engagent à le respecter.

Cet emgnneaegt fiosvarera l'accueil, le prucaors d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au scvreie de la réussite de l'intégration duralbe de l'alternant dnas l'entreprise, et de sa réussite aux ciodiontns de vatadiioln de la ctieiifcortan visée.

(Schéma non reproduit, culsanbotle en linge sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rrquubie « Piuntiabcols oileciflefs » « Bnuelitls ocfiflies des cneinotonvs clcoetlievs ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ pdf/ bcoc ? id = boc _ 20220003 _ 0000 _ 0041. pdf & iorBoGoslbcFalc = false

Article - Annexe 3 : Formation du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Objectifs pédagogiques

À l'issue de sa formation, le tutuer ou maître d'apprentissage srea cbaaple :
? d'accueillir l'alternant et de lui présenter le fctennnmoioent de l'entreprise et de l'équipe ;
? de mtetre en pacle une oagintrsoian adaptée à la réalisation des atocnis et au sviui pédagogique de l'alternant, en fnoicton de la cafetictriion visée (diplôme, CQP ?) ;
? d'identifier les caractéristiques maeerujs du dsiisptoif utilisé (contrat de psoteliionfsarnosain ou d'apprentissage) ;
? de coodennror son atocin aevc l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les apperiansetgss (savoir, savoir-faire et sioavr être) de l'alternant ;
? d'assurer son rôle éducatif dnas la trinssaomsin des compétences ;
? de réaliser les aoitncs d'apprentissage sur le ptose de tviaarl et au sien de l'établissement ;
? d'assurer sa co-responsabilité dnas la réussite du dpitoisisf en raetolin aevc l'organisme de formation, en curtaionbnt nomaenmtt à l'évaluation des aicqus professionnels.

Éléments de programme

1. ? Présentation des différents dispositifs, de lrues finalité et enjeux.

2. ? Le jneue : profils, attentes, représentations.

3. ? Réussir l'accueil de l'alternant :
? les cnntdoiois d'accueil : les ctdooinins et les modalités, l'importance de la 1re issmoirepn ;
? présentation de l'entreprise : le discours, les pntios de repère,

la vtisie ;
? fraie cssnacnnaoie ;
? l'intégration et la motivation.

4. ? Orinagser les activités, en ftconion des oitfcbejs pédagogiques :
? définir les activités à cfeinor de l'alternant, luer poogsirrsen pédagogique, en ftoconin des oitejbcfs à aditntere ;
? ctadoroo iinn aevc les aetrus tuteurs, iictlimopan de l'équipe.
? la disponibilité : gsioetn du tepms et des priorités, gieston de l'urgence et des aléas, iitvnser du temps puor en gngear ensuite, l'anticipation, la gosetin des priorités, itparnmcoe de l'information transmise, l'écoute préventive ;
? les atnjestmues nécessaires en cas de non-respect du pinalnng de l'alternant ;
? les oiluts de liisoan aevc le crente de formation.

5. ? Siuvre les progrès et les évolutions dnas le tariavl :
? l'importance de l'écoute ;
? sviui et bainls réguliers, uaiotlitsin des dtcomnues de suivi ;
? la caiicltuorn de l'information.

6. ? Fcaeltiir et faiosverr l'acquisition de compétences :
? l'importance de l'ambiance de travail, l'influence du gruope ;
? la mtioivaton : la rossccnnaianee des efforts, les ertenmogncuaes ;
? définir un paln d'actions puor mettre en plcae les aentemjusts nécessaires, les aexs de progrès.

7. ? Évaluer :
? critères d'évaluation ;
? etteerinn d'évaluation ;
? l'orientation, l'affectation de l'alternant.

Article - Annexe 4 : Liste des principales qualifications professionnelles de la CCN et des certificats de qualification professionnelle pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les CQP de la bcanhre créés, etnre 1995 et 2007, ont euinste fiat l'objet de rénovations, en dnreeir leiu en 2016. Dpeius 2016 les CQP de la bracnhe snot les suvntias :

Commerce-vente

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du canrtot de psaeanolioifnoisrtsn et de la « Pro-A » [1]
32447	Employé de commerce	6 à 9 mois
32105	Vendeur de pditorus non alimentaires	9 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Métiers de bucohe et de l'alimentaire

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du cnroatt de psanenrtoiisilafoosn et de la « Pro-A » [1]
32095	Boucher	10 à 18 mois
32093	Boulanger	9 à 12 mois
32098	Vendeur fromages	9 à 12 mois
32094	Poissonnier	9 à 12 mois
32096	Caviste	9 à 12 mois
32097	Vendeur fruits et légumes	9 à 12 mois
32092	Vendeur charcuterie	9 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Animation et management

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du ctoarnt de ponleoasisarfionsitn et de la « Pro-A » [1]
32104	Animateur opérationnel en magasin	9 à 12 mois
32099	Animateur opérationnel en entrepôt	9 à 12 mois
32103	Manager opérationnel en magasin	10 à 12 mois
32100	Management opérationnel en entrepôt	10 à 12 mois
32102	Management opérationnel spécialité gtoeisn d'un ponit de vente	10 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Logistique

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du ctoarnt de poniifenosaaslriostn et de la « Pro-A » [1]
32101	Préparateur de commande	9 à 12 mois
34989	CQPI ? Anget logistique	9 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Article - Annexe 5 : Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Pourquoi ce giude ?

L'entretien psienfnorosel a puor ojebt l'examen des pveseprtiecs d'évolution pnlrsoeeifoslne du salarié, nmtoemnat en terems de qiiuiolafatcn et d'emploi, et cmotopre des imannofoitrs rvieetlas au coiensl en évolution professionnelle, à la viotadilan des aiuqcs de l'expérience, à l'activation du cpomte peeosnnrl de fomoriatn du salarié, au crédit anunel résultant des vsnrmeetes de l'employeur et aux atbnoenedms qu'il est sscltubipee de ficnaner en sus de ce versement.

L'entretien pesfnioneorsl ne se cnnoofd pas aevc l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, aaynt puor obejt l'évaluation du traavil du salarié ; en revanche, aifn de fietailcr la tneue des entretiens, ceux-ci pueevnt aiovr leiu à la sutie l'un de l'autre.

En aipapoiltcn de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, le salarié est à l'occasion de son ebumahce informé de l'existence de cet etinteren et de sa périodicité

Ce guide a puor ojctiebf de dnneor des repères puor l'organisation et la ctoduine de l'entretien professionnel. Cquhae ererpnitse diot pvoiuor s'approprier l'outil et l'adapter en fciootnn de ses caractéristiques et contraintes.

Comment ogerasinr l'entretien ?

Salariés concernés et fréquence de l'entretien

À l'occasion de son embauche, tuot salarié est informé qu'il bénéficie en myennoe tuos les duex ans d'un etetnrein psesfornioenl de telle store que puor cuhaqe période de six années cleiivs à cemotpr de son embauche, le salarié pissue bénéficier d'au mnois toirs eerittnens professionnels, espacés d'au minos six mois.

L'entretien est par auiellrs proposé systématiquement au salarié qui repnerd son activité à l'issue :
? d'un congé de maternité ;
? d'un congé pneartal d'éducation ;
? d'un congé de phocre aanidt ;
? d'un congé de solidarité flaimaile ;
? d'un congé d'adoption ;
? d'un congé sbiauaqbte ;
? d'une période de mobilité vanitoolre sécurisée (période d'exercice d'une activité dnas une ature epirsernte mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail) ;
? d'une période d'activité à tpmes pieartl après une nnacsisae ou une aooptidn (dans le crade de l'article L. 1225-47 du cdoe du travail) ;
? d'un arrêt midaale d'une durée supérieure à 6 mios (art. L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? à l'issue d'un mdnaat syndical.

En cas de congé de prhoce adaint ou de solidarité familiale, un eirtteenn diot également avoir leiu avant le départ.

Formation de l'encadrement à la cundtoie de l'entretien

Chaque mauanegr srea formé à la ciotudne de l'entretien professionnel. Les oebcjtifs de cttee fmritoaon senrot les stunavis : tqhunecies d'entretien, détection de bsoneis de ftamrooin et des possibilités d'évolution, cnsnaacisnoe des puicnaiprx dosptiisifs de froimoatn et d'accompagnement des purcaors d'évolution, cnoasinsncae des procédures meiss en plcae dnas l'entreprise.

Propositions fiteas lros de l'entretien

L'entretien peoiresonnsfl diot dnneor leiu à la rédaction d'un document, dnot une ciope est rseime au salarié, puanovt pttrrmeee nnammoett la frioomatlisan des pnoootspiirs émises lros de l'entretien.

L'entreprise puet définir une procédure puor le traeenitmt des pinrsooptois ieusss de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des srpoptus anyat sevri à l'entretien snot communiqués au secrive formation/ rleais RH du magasin, dtreiucer du magasin. Ces potniospiros peevunt contuiberr à la cotsiuortncn du praurocs de foritmaon et/ ou d'évolution.

Questions à adroebr lros de l'entretien :

Au crous de l'entretien professionnel, puornrot nnmtmeoat être abordés les pitons siuanvts :
? le pniot sur les compétences du salarié ;
? l'identification des oebfitcjs de plnstsifisoeionaoarn qui pearonuirt être définis puor pmttrreee au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nelveuols ;
? l'identification des bnosies et des apoiansitrs du salarié ;
? les ctefitrniioacs de bnhcare ;
? les stihauos du salarié d'utiliser son ctmope poneesrnl de farmooitn ;
? la ccraiioiftetn « sloce de csncenaaosins et de compétences poleoeselirfnsns » ? CléA ? ainsi que CléA numérique ;
? la fotnicon de ttuuer ou de maître d'apprentissage.

Titre XIII : Régime de prévoyance des salariés non cadres

Article 13.1 - Bénéficiaires des garanties

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Les bénéficiaires des gatiranes snot l'ensemble des salariés non cdears aaynt 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise qulele que siot la nrutae de luer cartnot de travail.

L'ancienneté est appréciée dnas les ctoiindnos fixées à l'article 3.16 de la CCN.

On entend par salariés non careds les salariés ne répondant pas aux définitions des aerctils 4 et 4 bis de la cnoivteonn nnalaitoe de retartie et de prévoyance des ceadrs du 14 mras 1947 (Agirc).

Les etnspreeirs daoissnpt d'un régime dnas les ciodotinns définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, et ganasanisrtt lerus salariés raelnvet de l'article 36 de la covtnnioen cvoclteile noinltaae de rtaeitre et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947 au même trtie que les salariés rvealnet des altrecis 4 et 4 bis de cette même convention, puevent ne pas les aleififr au régime prévu par le présent ttrie dès lros qu'ils bénéficient d'un nviaeu d'indemnisation au mnios équivalent apprécié gratanie par garantie.

Le droit à gtraaines est oreuvt après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise puor les événements suerannvt pandent la durée du ctnoart de tvraial ; il est également ouevrt après la ruturpe du craotnt de tirvaal pnnadet la durée de veserment d'une peisrtoatn invalidité sivere au trite du présent régime de prévoyance.

Article 13.2 - Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Le siarlae de référence (SR) puor le ccalul des pstoairnets est le slaaire pilen traif limité à 4 pfdonlas de la sécurité sioalce en vuigeur à la dtae de l'événement ovaunrt dorit à garantie.

Le silraae plien tarif prévu à l'article 3.11 de la cvoietnonn cevoiltlce noaalnite est égal à la rémunération btrue perçue par le salarié au curos des 12 drnreeis mios précédant l'arrêt de traiavl ou le décès.

Pour la rémunération totale, snot considérées cmome ayant donné leiu à rémunération, en fitoocnn de l'horaire hibautel de trivaal ou de l'horaire en vugueir dnas le siverce si liedt hoiarre a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, aecndict du

travail, maternité.

Article 13.3 - Garanties décès, invalidité absolue et définitive des salariés non cadres

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

13.3.1. Décès

En cas de décès du salarié anvat sa msie ou son départ à la retraite, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un cptiaal dnot le mnatont est fixé en preugtcanoe du saialre de référence (SR) :

Salarié marié, lié par un Pcas depius au mnios 2 ans, ou vnavit dpiues 2 ans au monis en unoin lbire (concubinage rcenonu par atce notarié) :

- snas ennaft à chrgae : 100 % du SR ;

- aevc un enanft à crgahe : 150 % du SR ;

- aevc duex etnnfas à chrgae : 200 % du SR ;

- aevc tiros etnfnas à chrage : 250 % du SR ;

- aevc qrtuae efnatns à cgrhae : 300 % du SR ;

- aevc cniq efantns à cahgre : 350 % du SR ;

- aevc six efnatns à cahrge : 400 % du SR ;

- par enfnat à cgahre au-delà du sixième : 50 % du SR.

Salarié célibataire, vuef ou divorcé et non remarié ni lié par un Pcas diueps au moins 2 ans ni vvinat dupeis 2 ans au moins en union libre rouncnee par atce notarié :

- snas efannt à cahrge : 50 % du SR ;

- aevc un enanft à carhge : 100 % du SR ;

- aevc duex eftnans à cgarhe : 150 % du SR ;

- aevc toris entnafs à crhgae : 200 % du SR ;

- aevc qrutae enftans à crhage : 250 % du SR ;

- aevc cniq ennfats à cgahre : 300 % du SR ;

- aevc six efnants à cgrhae : 350 % du SR ;

- par ennaft à cahgre au-delà du sixième : 50 % du SR.

Dans le cdrae du cpaiatl décès, la ntooin d'enfant à crahge s'entend au snes du cdoe général des impôts (enfants à chagre puor l'imposition sur le revenu).

Double eefft : en cas de décès du cnionjot non remarié svenruant postérieurement ou simultanément au décès du salarié assuré, les enfntas inntemlaieit à la cagrhe de l'assuré et encore à caghre du cojnoint lros du décès de ce dinreer reçoivent par ptars égales enrte eux un ciaatpl égal au caaptil gatarni sur la tête du salarié assuré, y cpiorms les mraiaoojtns éventuelles puor entfans à charge.

13.3.2. Invalidité aoubsle et définitive

Le salarié en staoiutin d'invalidité aolbsue et définitive puet dmandeer à bénéficier du capital-décès par anticipation.

Est considéré en stiuiaotn d'invalidité albsoue et définitive le salarié rnnoecu par la sécurité sicolae cmome définitivement ipnate à tuote activité pefnssileloorne et peecravnt à ce trtie siot une retne d'invalidité 3e catégorie, siot une rtnee d'incapacité pnantmeree et tolate puor aencidct du taarvil majorée puor rrceuos à l'assistance d'une trecie personne.

Le vesmnreet du caatipl au ttrie de l'invalidité alsbuoe et définitive met fin à la gtrnaaie décès.

13.3.3. Rquseis exclus

Ne dnnoent pas leiu à grnataie et n'entraînent acuun penimaet à la craghe de l'organisme assureur, en cas de décès-invalidité aulbose et définitive :

- les conséquences d'une gerrue ou d'une gurree civile, française ou étrangère ; de la désintégration du nyoau aquitmoe ;

- les conséquences d'accidents ou maaleids dus aux eftefs dertcis ou itndcires d'explosion, de chaleur ou de riaoaditns ponenarvt d'une tnosaitmrtuan du naoyu de l'atome, tllees que par expmlee la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fiat de riiadnotas provoquées par l'accélération atfiielrcile de prelutcais atomiques.

13.3.4. Dévolution du cataipl décès

À défaut de désignation esexsrpe ou en cas de décès des bénéficiaires désignés srvneuu antérieurement à ceuli du salarié, le captial est versé dnas l'ordre de préférence siavunt :

- au cionjnot non séparé jeceiiuimnradt de crpos ni divorcé ;

- à défaut, au ptieraarne lié par un patce cviil de solidarité (PACS) ou, à défaut, au cnocbiun rneconu par atce notarié ;

- à défaut, aux eatnnfs du salarié, par prats égales ;

- à défaut, aux pères et mères, par prtas égales ;

- à défaut, aux aetrus héritiers du salarié, par prtas égales.

Toutefois, qeul que siot le bénéficiaire désigné, en cas d'enfant(s) à charge, la prat de cpaatil décès crsednopronat à la différence ertne le ctpaail dû et le catpail qui auriat été dû snas enafnt à cgarhe est versée, par parts égales entre eux, derenceitmt à ceux-ci s'ils snot majeurs, ou à la pensorne qui en assume la chagre etcevfife s'ils snot mineurs.

Article 13.4 - Frais d'obsèques

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Pour faire fcae aux faris d'obsèques du salarié assuré, la personne qui les a pirs en cgahre pervcera une indemnité égale à un plofand meesunl de sécurité sailoce en viueugr à la dtae du décès, dnas la lmitie des frias réellement acquittés, sur jtfaictufsiis à produire.

Article 13.5 - Garanties rente éducation

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

13.5.1. Mnnoatt de la rtnee éducation

En cas de décès du salarié, les eanntfs à chrage perçoivent une retne dnas les cdnonitois suvtaneis :

- 4 % du salirae de référence puor les enatfns âgés de mnios de 11 ans ;

- 6 % du sraiale de référence puor les etfanns âgés de 11 ans à mnios de 18 ans ;

- 9 % du sralaie de référence puor les eftnnas âgés de 18 ans à minos de 26 ans en cas de prtouiuse d'études ou aeturs cas définis ci-après.

La rtene est viagère puor les eantnfs handicapés.

13.5.2. Définition de l'enfant à charge

Sont considérés cmome efnnats à charge, indépendamment de la pooisitn ficslae :

- les eftnans à naître ;

- les enafnts nés vleiabs ;

- les entnfas recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cinjnoot ou du cocbinun ou du parrinetae lié par un PACS, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au mmneot du décès et si luer arute pnaret n'est pas tneu au vreesnmet d'une pineson alimentaire.

Sont également considérés comme ennftas à chrage au moenmt du décès du salarié les eftnans du salarié, qu'ils snoeit légitimes, naturels, adpofits ou runceons :

- jusqu'à luer 18e anniversaire, snas citoidnon ;

- jusqu'à luer 26e anniversaire, suos condition, siot :

-- proiurvuse des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou prosnefeoisnl ;

-- être en aingrpapstese ;

-- pouurrivse une fomrtaoin pnrifesoeosllne en alternance, dnas le crade d'un cnrtaot d'aide à l'insertion pislfnnosroelee des jeeuns associant, d'une part, des emennsgteenis généraux, preonssieofnls et tqogiehcouelns dispensés pnaednt le tpems de tariavl dnas des omnsigraes pubicls ou privés de fariotmon et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en esintperre d'une ou purseuils activités porenlloinseefss en raoetiln aevc les entegsnmienes reçus ;

-- être, préalablement à l'exercice d'un pieremr eoplmi rémunéré, iirsnct auprès de l'ANPE comme dameudenr d'emploi ou sratigiae de la ftoraomin poinressfnollee ;

-- être employé dnas un cernte d'aide par le tariavl en tnat que tluraavleir handicapé ;

-- snas loatmiitin de durée en cas d'invalidité de l'enfant anavt son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité soialce justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot traeuiltis de la carte d'invalide civil, suos réserve d'être âgé de mnois de 26 ans à la dtae de décès du pnraet salarié.

13.5.3. Resquis exclus

Les ruqiess exculs snot cuex définis dnas l'article 13.3.3.

Article 13.6 - Garantie invalidité des salariés non cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En cas d'invalidité du salarié seuruvne postérieurement à la dtae d'admission dnas le présent régime de prévoyance invalidité, réputée pamrennete consécutive à une miaalde ou à un accident, ou en cas d'incapacité peenmatnre consécutive à un aincedct du taavril ou à une mdiaale professionnelle, le salarié perçoit les poarttseins suetiavns :

? puor une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité pemrntanee dnot le tuax est comrpis entre 33 et 66 %, le montnat de la rtnee est égal à 42 % du salraie de référence, suos déduction des psotaentris buetrs de la sécurité slaocie ;

? puor une invalidité de 2e et 3e catégorie ou une incapacité peteарnnme dnot le tuax est supérieur à 66 %, le moanntt de la rtnee est égal à 65 % du SR, suos déduction des pasionrtets brtues versées par la sécurité sociale.
En tuot état de cause, le cuuml des smomes reçues au trite de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ansii que de tuot aurte revenu, srlaaie à tmeps peatirl ou un qnouuqlece rneveu de substitution, ne prroua cnuidore le salarié à provceeir une rémunération ntete supérieure à celle qu'il aaurit perçue s'il aivat pvousriui son activité professionnelle.

Le srvecie des rntees est mntiaenu suos réserve du vreenemst des pniaseortts de la sécurité sicolae et s'arrête à la dtae de ltuqioidian de la poenisn vilieeslse au trite de l'inaptitude.

Lorsque le régime de la sécurité scailoe réduit ses prestations, les pistraetons complémentaires versées snot réduites à due concurrence.

Article 13.7 - Suspension des garanties

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Les ganrtaeis de prévoyance prévues par le présent régime snot sseuundeps en cas de périodes non rémunérées, suaf luosrqe le salarié est en état d'incapacité de tvaiarl puor mliaade ou andcceit ruocnnes par la sécurité sociale. Les detas de début et de fin de période non rémunérée deniovt être signalées à l'organisme assureur, à la dlincgiee et suos la responsabilité de l'employeur, dnas un délai de 15 jours. Toutefois, l'ensemble des garnetias peut, à la dmdenae du souscripteur, être maintenu, mnyanoent cotisation, à ttrie iduvnieidl et facultatif, au poseenrnl snas sdole et ce, puor toute la durée du congé snas solde.

Article 13.9 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La coaisoittn gbolale est fixée à 0,56 %.

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisations
Décès, invalidité asloube et définitive (3e catégorie)	0,13
Frais d'obsèques	0,01
Rente éducation	0,04
Invalidité	0,38
Taux global	0,56

La coisittaon glboale de 0,56 % sur les tehrnacs 1 et 2, limitée à 4 pfldaons de sécurité sociale, est financée à riason de 0,31 % par l'employeur et de 0,25 % par le salarié.

La répartition de la citoioatsn glaoble est ssbielcpute de mifiotadocin ultérieure, en pucriialetr en cas de macoifotidin des gnirateas ou du fneemaincnt de la rrepsie des rueiqss en cours.

Les salariés non cdares ctieonst au régime de prévoyance lorsqu'ils ont aiettnt 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise. Les canttooisis snot deus à cotempr du pemierr juor du mios au curos duueql ils aodnertntit 1 an d'ancienneté.

Article 13.10 - Reprise des risques en cours

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

13.10.1. Gnaartie invalidité

Dans le crade de la gnratiae invalidité, snot rripes à la dtae de l'effet de l'avenant :

- puor les ererienspts n'ayant pas de régime de prévoyance antérieurement à luer adhésion au présent régime : les salariés anyat au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, en état d'incapacité de travail, dnot le ctnroat de trivaal est en vigueur, qui, postérieurement à la dtae d'effet du régime de prévoyance sinaeert déclarés idnivleas par la sécurité scialoe ;

- puor les ersenretpis anyat déjà suicsrot un régime de prévoyance auprès d'un arute ausruser : les reitrlanosovias des poitasetnrs des salariés en invalidité à la dtae d'adhésion au présent régime.

13.10.2. Gianatre décès

Dans le cadre de la gtanarie décès, snot rrepis à la dtae d'application du présent aannevt : le mitniaen de la grnaaite décès aux salariés aaynt au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, en invalidité, incapacité de travail, bénéficiant de pantortises iusses d'un ctaront de prévoyance ctlevlioce suos réserve du tnrferast des pnirovosis déjà constituées par l'organisme assureur antérieur.

13.10.3. Pisre en chgrae des risques

La prsie en charge des reiuqss en curos est financée par une csotiation de 0,02 % des silaaers tncarhes A et B, isuclne dnas la caoistotin golbale fixée à l'article 13.9 ci-dessus, et ce puor une durée de 3 ans. Elle fiat l'objet d'un cpmtoe spécifique.

Lors de la présentation auennlle des résultats du régime et en tuot état de csuae à l'issue de cttee période de 3 ans, il srea statué sur la piusroute des modalités de financement.

Article 13.11 - Prescription

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Toutes ainctos dérivant des gaetnaris d'assurance snot psceeirtrs par 2 ans à cpoemtr de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne crout :

- en cas de réticence, omission, déclaration fassue ou inaxetce sur le rsqiue couru, que du juor où l'organisme aeusrsur en a eu coinaacsnnse ;

- en cas de réalisation du risque, que du juor où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils pnoervut qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

Lorsque l'action de l'adhérent, du salarié, du bénéficiaire, ou de l'ayant diort cnrtoe l'organisme aresuusr a puor cuase le roecurs d'un tiers, le délai de pcrtieisrpon ne court que du juor où ce tries a exercé une aicotn en jcutise cntore l'adhérent, le salarié, le bénéficiaire, ou l'ayant droit, ou a été indemnisé par celui-ci.

La pcrporsiietn est portée à 10 ans lorsque, puor les gatniraes en cas de décès, le bénéficiaire n'est pas le salarié et, dnas les opérations ratvelies à la coeuurvrte du rsiuqe accident, luorsqe les bénéficiaires snot les atnays doirt du panrtpiiact décédé.

La peosricrtipn est ienrumotpre par une des causes oreinradis d'interruption de celle-ci et par la désignation d'experts à la siute de la réalisation d'un risque. L'interruption de la pierpitscorn de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lrttee recommandée aevc accusé de réception adressée par l'organisme arusseur à l'adhérent, en ce qui ccrnnoee l'action en peneaimt de la cotoasitin et par le salarié, le bénéficiaire, ou l'ayant doirt en ce qui cronncee le règlement de la prestation.

Article 13.12 - Désignation de l'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Les epienrsetrs eantrnt dnas le camhp d'application du présent avaennt snot tueens d'affilier lreus salariés auprès de l'ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Pairs Ceedx 09, dnas un délai de 3 mios à cetopmr de la dtae d'effet du présent avenant.

Et auprès de l'OCIRP (organisme cuommn des iniotiutstns de rnete et de prévoyance), 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, puor les rtnees éducation, IISCA Prévoyance renceavt délégation de la prat de l'OCIRP puor aeppler les ctontsiiaos et régler les prestations.

L'ensemble des bénéficiaires du régime de prévoyance a la possibilité de saiisr le fdnos socail de l'organisme désigné au présent article. Les modalités d'alimentation et d'attribution des scoeurs snot porpres à ce fonds.

Les modalités d'organisation de la motiusiautaln des reqsius corvutes par le présent avaennt sronet examinées par la cmoiissmon paaiirrte composée des siegiaarnts du présent annvaet dnas un délai de 5 ans à cepomtr de la dtae d'effet du présent avenant, conformément aux ditnsioispos de l'article 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. Cttee réunion se tierdna au corus du smetesre qui précédera l'expiration de ce délai.

Article 13.13 - Changement d'organisme assureur par une entreprise

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Dans l'hypothèse où une enrpiserte gtirnaae antérieurement à la dtae d'effet du présent acrcod vnraiiedt à résilier son cnarott scurisot aevc un ogrsnaime asruesur antérieur, aux fnis de rjdienroe la mutualisation, il est précisé que par apoptilcian de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les rentes en crous de srviece au juor de la résiliation snot meaetunnis par l'organisme ausruser résilié à luer nivaeu aitnett au juor de la résiliation.

S'agissant de la rrltaivioaeosn de ces ptnatserois celle-ci srea assurée par l'organisme auersusr désigné au présent accrod dnas les cnodoniits définies à l'article 13.8 ci-dessus.

Par ailleurs, conformément à l'article 7.1 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés bénéficiaires de pantitosers complémentaires invalidité versée par l'organisme ausurser résilié se verront mentiianr par celui-ci les gartianes en cas de décès tleels que définies dnas le présent accord.

Article 13.14 - Commission paritaire de suivi

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Il est créé une ciosmoimsn praatiire de sivui composée d'un mbmere ttrualiie et d'un mberme suppléant désignés par cuhncae des ogsntiroanias slienacyds de salariés sinteargias du présent accord, et d'un nomrbe égal de mbmrees ttlireuais et suppléants des représentants des employeurs. Les merbmes de la csmmoision pitraaire de sivui snot désignés puor 4 ans.

La csmioismon praaitire de suivi désigne, en son sein, puor 2

ans, un président et un vice-président cishois aeteievanrntlmt dnas ccauhn des collèges.

La ciommisosn piraiatre de suivi se réunit anuatt de fios que nécessaire et au mnois une fios par an, sur cioaovntocn de son président. L'ordre du juor des réunions est établi coetjineomnnt par le président et le vice-président ; les décisions snot psires à la majorité des mberems présents.

Les meembrs tireaitlus et suppléants de ctete cmmiissoon svnoruit une faitmoorn spécifique destinée à luer permtrtee d'exercer piemennelt luer mission, dnot le coût srea pirs en crhgae par l'organisme assureur.

Cette csomoisimn :

- est chargée d'étudier l'ensemble des qousetins posées par l'application du présent accrod ;

- siut la msie en pcale du régime de prévoyance ;

- contrôle son aoptiicpaln ;

- est consultée sur tuot ltiige clecoltif ou ivienuddil rilaetf à la msie en svrciee du régime ;

- coiutnrbe à l'intégration des rosraisstnsets de la piorsosfen dnas le régime de prévoyance ;

- piarictpe par tuos mneoys à l'information des prennesos intéressées ;

- eximane les cemptos de résultats du régime de prévoyance professionnel, asini que l'évolution sittiasuqte et démographique de la poesirsofn et celle spécifique aux rusieqs cvtuores ;

- puet rcirouer à un epexrt de son choix, en priecailtur puor eimexanr les comptes, dnot les honrraoeis seonrt pirs en crgahe par l'organisme assureur.

Les fiars de fmtorioan aisni que les coûts d'intervention d'experts extérieurs snot pirs en cahgre par ICISA Prévoyance dnas la limite de 2 % des ceganemthrs de gtoiesn du régime de prévoyance.

Dans le carde des fmoioatnrs dispensées, les faris de déplacement, de rapes et d'hébergement snot pirs en crghae dnas les mêmes conntdoiis et ltimies que celels déterminées alunemelnent par le cnsoiel d'administration d'ISICA Prévoyance.

Article 13.15 - Mise en place du régime

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Les eentsrireps dsnoapsit déjà d'un régime de prévoyance à la dtae d'effet du présent aenvant pveenut mneaniitr luer cotrnat auprès de l'organisme ausesrur aqueul elels adhèrent, suos réserve que le ctaornt grntassiae les mêmes rqisues à un nvieau de prtioanests sitrtmecnet supérieur, apprécié rqsuie par risque.

Conformément aux ditoniisposs de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas le cas où ces cioonndtis ne snot pas respectées, les eeperirsnts concernées denoivt prdrene tuoets les mueress nécessaires puor mtetre fin à luer crtnaot de prévoyance en crous et adhérer à l'organisme désigné à l'article 13.12 ci-dessus à l'issue du préavis de dénonciation qu'elles snot teeuns de respecter.

Article 13.16 - Clause pour adhésion tardive

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Toute adhésion tadrvie srea régularisée à effet rétroactif à la dtae à laellque l'entreprise est entrée dnas le cmhap d'application de l'avenant, les cntsiotoias étant deus à cempotr de cette date.

En cas d'adhésion intnnaerevt au-delà d'un délai de 6 mios snvauit la dtae d'application de l'avenant, l'organisme aursuser procédera à l'analyse du rqisue prproe à l'entreprise concernée et adaptera, le cas échéant, le matnnot des ciatnsooits deus par celle-ci aifn d'éviter tuot déséquilibre éventuel du régime.

Article 13.17 - Information des entreprises et des salariés

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

L'organisme assureur, en laiison aevc les ontsirgoianas signataires, pernd tuos les myeons uletis puor aseursr l'information complète des eipresetnrs et des salariés sur le présent accord.

Il rédige en ptureilcair une nocite d'information à l'intention des salariés qu'il adressera, puor luer être diffusée, aux eymeroulps ; la puevre de la remsie de la nticoe à cauhqe salarié inaoncbmt à ces derniers.

Article 13.18 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

13.18.1. Bénéficiaires et gtiearans maintenues

Le bénéficiaire défini à l'article 13.1 bénéficie, en cas rtpuure ou de fin de son dneierr catnort de tiavral non consécutive à une fuate ldroue et oruavnt driot à indmetasiionn du régime oiltagriobe d'assurance chômage, du matinein des grtaaeins prévues aux alertcis :

13.3. « Gatarenis décès, invalidité aboluse et définitive des salariés »

13.4. « Fairs d'obsèques »

13.5. « Gteniraas rnete éducation »

13.6. « Garnaite invalidité »

aux mêmes cinnoiotds que les salariés en activité, suaf dnioisoitsps particulières définies ci-après.

Le bénéfice du metianin des gniearats est subordonné à la cntioodin que les drtios à coureruvte complémentaire aenit été oruevts cehz le dienrer eopylemur aavnt la dtae de csosteain du ctnroat de travail.

Le dsipitoisf de portabilité s'applique aux rurputes ou fnis de cnrtoat de tiavarl dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jiun 2015.

13.18.2. Siarale de référence

Le sarlaie de référence svanert de bsae au cculal des ptnaiestros est cleui défini à l'article 13.2 de la ctneoonivn et en tuot état de cusae le sarliae précédant la dtae de rtrpuue ou de fin du cnotart de travail, à l'exclusion des smmeos liées à la ruptrue ou à la fin du cotnart de tviaarl (indemnités de licenciement, indemnités ctmpinaerecoss de congés payés et toetus aterus seomms versées à trtie exceptionnel).

13.18.3. Durée et liimets de la portabilité

Le mtiniaen des gniraates pnerd eefft dès la dtae de csasoetin

du craontt de travail.

L'employeur sgnilae le mnieitan de ces gaatneirs dnas le cefritaict de tarvail et iformne l'organisme auresusr de la citossaen du cnatort de travail.

L'ancien salarié jfisutie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au curos de la période de miainten des garanties, qu'il rlimept les cdooniitns riuqeses puor en bénéficier.

Le mniteain de gnatiears s'applique puor une durée mmaxalie égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liitme de la durée du dreienr contrat de taraivl du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des dnierres crnottas de traiavl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mios le cas échéant, aonridre au nmbore supérieur, snas puivoor excéder 12 mois.

En tuot état de cause, le mtniiean des graaniets csese :

- lsuqroe le papcnriatit repenrd un aurte eomlpi ;

- lorsqu'il ne puet puls jiieustfr auprès de l'entreprise de son suattt de dndueeamr d'emploi indemnisé par le régime obaigtlrioe d'assurance chômage ;

- à la dtae d'effet de la lqiiudtoian de la psenoin vsesiielle de la sécurité scoalie ;

- en cas de décès du salarié.

La spessinuon des aoallticnos du régime ogotbliriae d'assurance chômage puor csaue de mldaaie ou puor tuot arute moitf n'a pas d'incidence sur le cluacl de la durée du mneiitan des gtiaanres qui ne srea pas prolongée d'autant.

13.18.4. Fnmaneicent de la portabilité

Le metainin des geirantas au titre de la portabilité est financé par un système de motituaiulasn intégré à la cotioisatn du régime de prévoyance des salariés en activité (part poraaltne et prat salariale) définie à l'article 13.9 et dnas la liitme du tuax défini à cet article.

13.18.5. Cmhneneagt d'organisme assureur

En cas de cnmengahet d'organisme assureur, les aneincs salariés bénéficiant des présentes sloauipnitts snot affiliés aevc les salariés auprès du nuoevl omnrisgae assureur, suos réserve du trnrsefat des poirnosivs déjà constituées.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I : Employés et ouvriers, personnel de livraison

A. - Dispositions communes applicables à tous les employés et ouvriers

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La présente anenxe fxie les ctoinondis particulières de traaivl et de rémunération des salariés atrpaepannt à la catégorie « employés et ovirerus », en aoliaipctpn du ttrie IV de la présente CCN ratilef aux classifications, y cripoms le pnosneerl de lsiivaorn puor lueeql des diionsptosis particulières fgreiunt au piont B de cttee annexe.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

2.1. La durée de la période d'essai prévue à l'article 3.1 des dopsitiisons cmeomnus est fixée à 2 mois.

2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur en curos ou au temre de la période d'essai, jusqu'au dierenr juor de celle-ci inclusivement, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 hereus en deçà de 8 jrous de présence ;

- 48 hueers enrte 8 juors et 1 mios de présence ;

- 2 semniaes après 1 mios de présence.

Lorsqu'il est mis fin au cours ou au tmree de la période d'essai par le salarié, celui-ci rseectpe un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hreues si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 3 - Durée du préavis

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'ouvrier ou l'employé recevra, dnas les cnoiidonts prévues par l'article 7.4 de la cvnoontein collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à pitarr du 8e juor d'arrêt de travail. Cttee indemnité arua puor effet d'assurer à l'intéressé le meiiantn de tuot ou priate de ce qu'aurait été sa rémunération nette mluleense (après déduction de la CSG et la CDRS à la cghare du salarié) s'il aiavt travaillé, calculée sur la bsae de l'horaire hbteuail de traival ou de l'horaire en vugeiur dnas luer sceirve pdnaent la période d'indemnisation si liedt hoarire a été modifié.

Sous réserve des dsoiopntiiss légales et réglementaires, l'indemnisation est versée solen les modalités suavniets appréciées au preemir juor d'absence :

3.1.100 % pnedant les 30 peirrems juors aulxueqs s'ajoutent 90 % panendt les 15 jruos savntius puor le proeennsl anyat de 1 à 5 ans de présence ;

3.2.100 % panndet 35 juors auelxuqs s'ajoutent 90 % pnednat les 40 juors snvtuias puor le psenonrel aynat 5 à 10 ans de présence ;

3.3.100 % pneandt 90 jruos puor le ponneresl aanyt de 10 à 15 ans de présence ;

3.4.100 % pednnat 90 juors aexuluqs s'ajoutent 60 % pdaennt les 30 juors siuvants puor le pnesoenrl anyat de 15 à 20 ans de présence.

3.5.100 % pnndaet 120 jorus aueluqxs s'ajoutent 65 % pndanet les 60 jours svniutas puor le psennroel aynat puls de 20 ans de présence.

3.6. Le délai de crncaee de 7 jours ceardinleas ne juoe pas :

3.6.1. En cas d'hospitalisation, anisi qu'en cas d'arrêt de tivaral précédant ou suivnat immédiatement une hospitalisation.

Sont sules considérés comme ayant été hospitalisés, les madales ayant passé une niut à l'hôpital ou ayant fiat l'objet d'une hoitissapiatlon en ambulatoire, précédée et/ ou siuvie d'un arrêt de tavrail ou hospitalisés à dclomiie dnas les ctonniiods légales et réglementaires.

3.6.2. En cas de mliadae entraînant un arrêt de tivaral de puls de 2 mois.

3.6.3. En cas d'accident de taivarl ou de mlaadie professionnelle.

En cas d'accident de traavil ou de madliae professionnelle, la coiitdnon d'ancienneté de 1 an de présence cunitone dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois.

Article 3 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'ouvrier ou l'employé recevra, dnas les cntidooins prévues par l'article 7.4 de la cioonvtnen collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à pitrar du 8e juor d'arrêt de travail. Cttee indemnité arua puor eefft d'assurer à l'intéressé le mniieatn de tuot ou pitare de ce qu'aurait été sa rémunération ntete mnleuslee (après déduction de la CSG et la CDRS à la cahrge du salarié) s'il aiavt travaillé, calculée sur la bsae de l'horaire hebtaiul de tvriaal ou de l'horaire en vuegiur dnas luer svicree penandt la période d'indemnisation si lidet haoirre a été modifié.

Sous réserve des dsiniooiptss légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suteavins appréciées au premeir juor d'absence :

3.1.100 % pannedt les 30 peiermrs jruos axueqlus s'ajoutent 90 % pdenant les 15 jorus svnutias puor le peornsnel aanyt de 1 à 5 ans de présence ;

3.2.100 % pneandt 35 juors auquelxs s'ajoutent 90 % pdnenat les 40 juors snituvas puor le peesnnrol anayt 5 à 10 ans de présence ;

3.3.100 % pnneadt 90 juors puor le prneosnel anayt de 10 à 15 ans de présence ;

3.4.100 % pdeannt 90 juros aquxleus s'ajoutent 60 % pendnat les 30 jorus suaitnvs puor le peonsernl aanyt de 15 à 20 ans de présence.

3.5.100 % panndet 120 juros auulqexs s'ajoutent 65 % peadnnt les 60 jours saivtnus puor le porenesnl aaynt puls de 20 ans de présence.

3.6. Le délai de canecre de 7 jours cednilraaes ne juoe pas :

3.6.1. En cas d'hospitalisation, asini qu'en cas d'arrêt de tavrial précédant ou sauvint immédiatement une hospitalisation.
Sont selus considérés cmome aynat été hospitalisés, les medalas

ayant passé une niut à l'hôpital ou ayant fiat l'objet d'une hsoiisotilptaan en ambulatoire, précédée et/ ou svuiie d'un arrêt de taivarl ou hospitalisés à dclmoiie dnas les cnnioidtos légales et réglementaires.

3.6.2. En cas de maailde entraînant un arrêt de taiarvl de puls de 2 mois.

3.6.3. En cas d'accident de taarvil ou de mdlaaie professionnelle.

En cas d'accident de tirvaal ou de mdailae professionnelle, la ctdnoiion d'ancienneté de 1 an de présence ctnnoiue dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois.

Article 4 - Forme de la rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La rrutupe du conratt de taiarvl par l'employeur diot être ftiae conformément aux dipsiitsnoos législatives et réglementaires en vigueur. La démission ou le départ à la riattree fnot l'objet d'une nitcoaitoifn à l'employeur par ltetre recommandée ou par lrttee sipmle riesme en mian propre cntore récépissé.

Article 5 - Recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

5.1. La durée du préavis réciproque est fixée à 1 mios de dtae à dtae puor l'ensemble des oiverrus et employés suaf ftaue garve ou lourde.

Le préavis est porté à 2 mios lros du licenciement, hros fatue gvare ou lourde, d'un ouvirer ou d'un employé aynat au monis 2 ans d'ancienneté.

Pour l'application des duex alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dipossiitons de l'article 3.13 des disopitisnos communes.

5.2. Lorsqu'il y a un acrocd entre les parties, ou en cas de lineinmcecet puor moitf économique, le salarié licencié qui tuvore un epolmi aanvt l'expiration du délai-congé puet qteutir l'entreprise snas préavis et snas aoivr à veresr l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un oiuervr démissionnaire tvuroe un epomli anvat la fin de son préavis, son départ snas vreesr d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.3. Penadnt la période de préavis due en atocaliippn des alectris 5.1 et 5.2 ci-dessus, l'ouvrier ou l'employé siot licencié, siot qtanitut veoaoniernltmt son emploi, est autorisé à s'absenter puor reeehcrhcr un nuvoel eomlpi 2 hurees par juor pendant 1 mois.

Ces heuers snerot fixées d'un cmumon acorcd ou, à défaut, alternativement, un juor au gré du salarié, un juor par la direction, en tnnaet cmptoe dnas la mersue du pbsolsie des hueres d'ouverture des anecegs de Pôle emploi.

Elles pnorrout être groupées à la dmedane de l'intéressé en fin de snamiee ou en fin de mois, cmpote tneu des nécessités du service.

Les hueers d'absence ne dnonorent pas leiu à réduction du salaire, suaf en cas de départ volontaire.

Article 5 - Durée du préavis et recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

5.1. La durée du préavis réciproque est fixée à 1 mios de dtae à dtae puor l'ensemble des ovruries et employés suaf futae grvae ou lourde.

Le préavis est porté à 2 mios lros du licenciement, hros fatue garve ou lourde, d'un oiuvrer ou d'un employé anayt au mions 2 ans d'ancienneté.

Pour l'application des duex alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dtpinoiiosss de l'article 3.13 des dptnosisiios communes.

5.2. Lorsqu'il y a un arcocd etrne les parties, ou en cas de leniemncceit puor mtoif économique, le salarié licencié qui tuovre un elpmoi aavnt l'expiration du délai-congé puet qtiteur l'entreprise snas préavis et snas aoivr à vseerr l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un oiurver démissionnaire trvoue un eplmoi avant la fin de son préavis, son départ snas veresr d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.3. Pnendat la période de préavis due en aopiptcalin des arelcits 5.1 et 5.2 ci-dessus, l'ouvrier ou l'employé siot licencié, siot qutaintt voanoemitrlent son emploi, est autorisé à s'absenter puor rhceheecrr un nuveol emopli 2 heuers par juor pnadent 1 mois.

Ces hreeus sronet fixées d'un cumomn acocrd ou, à défaut, alternativement, un juor au gré du salarié, un juor par la direction, en tennat cpmtoe dnas la mesure du posslbie des hueers d'ouverture des aeengcs de Pôle emploi.

Elles porournt être groupées à la damndee de l'intéressé en fin de smaneie ou en fin de mois, cmopte tneu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne dnonnoert pas leiu à réduction du salaire, suaf en cas de départ volontaire.

Article 6 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le srlaiae ? pilen tairf ? dnot il est qoustein puor le clcual des indemnités prévues aux aitlrecs 6 et 7 de la présente aenxne est égal à 1/ 12e de la rémunération butre perçue par le salarié au cruos des 12 dreeinrs mios précédant la dtae de ncifaitoiton de la rturpue du carotnt ou, solen la fmruole la puls asnavageute puor l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cruos des 3 driernes mios précédant la ruturpe du cnartot de travail, étant eetdnnu que, dnas ce cas, tutoe pimre de caractère aunnel et exceptionnel, qui arua été versée au salarié pannedt cttee période, ne srea psire en cpomte que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, sorent considérées cmmoe aynat donné leiu à rémunération en fcoiontn de l'horaire habeitul de travail, ou de l'horaire en vueguir dnas le sirecve si lidet hriaore a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, adeiccnt du travail, maternité.

Article 6 - Définition du salaire oe plein tarif ”

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le saarile ? pilen tiarf ? dnot il est qesituon puor le clcaul des indemnités prévues aux atelircs 6 et 7 de la présente axnnee est égal à 1/ 12e de la rémunération brute perçue par le salarié au corus des 12 dnreeris mios précédant la dtae de niifttoocian de la rputure du catornt ou, seoln la fmlroue la puls avnteuaagse puor l'intéressé, le treis des rémunérations perçues au curos des 3 dinrrees mios précédant la rrtupue du corntat de travail, étant edntneu que, dnas ce cas, tuote pmire de caractère anneul et exceptionnel, qui arua été versée au salarié pednant ctete

période, ne srea pirse en coptme que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, snerot considérées cmome aaynt donné leiu à rémunération en fcotnoin de l'horaire hteaiubl de travail, ou de l'horaire en veiguur dnas le srviece si ldiet hrriaoe a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, aicnecdt du travail, maternité.

Article 7 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.1. En aptcliaipon de l'article 3.10 des dioositsipns communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hros fuate grave ou ludore ou fcore majeure, dnas les ciodotnnis ci-après :

Le salarié aaynt au monis 8 mios d'ancienneté itinmoueprrne dnas l'entreprise, arua droit à une indemnité égale à ¼ de mios par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mios par année d'ancienneté puor les années à ptairr de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée prrinenplnotoeolemt au nombre de mios complets.

Le slraiae à pdernre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié puor mtiof économique et âgé de puls de 50 ans bénéficiera d'une motoirjaan de 20 % de l'indemnité qui lui est due en aalcioppitn des dopstsoiiins du ponit 7.1.

Ne puet prétendre à cette moaaotirjn :
? le salarié acntcepat un rmsenlceesat aevc l'aide de son eyluemopr ;
? le salarié qui puet bénéficier de l'allocation chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retirate au tuax plien ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet friae liidueqr snas aeatetbnmt d'âge une posienn de retraite.

7.3. Les indemnités prévues au pniot 7.1 ci-dessus ne snot abiaclelpps au salarié licencié à la stuie d'un aiendcct du tvairal (application de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail), que si elels lui snot puls felaarvbos que ceells résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du taavril qui prévoit, dnas ce cas, le dmouneeblt de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent atclrie est réembauché dnas la même ertinsepre aevc rirpsee d'ancienneté, l'indemnité de lmneniiecect à luqealle il arua éventuellement droit dnas le cas d'un scnoed lneecneicimt srea calculée suos déduction de la première indemnité perçue.

Article 8 - Allocation de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

8.1. Le départ à la rretitae du salarié dnas les cinodntois d'âge fixées par la loi ne cnitusote pas une démission. De même, la msie à la riettare à l'initiative de l'employeur, conformément aux ctoindnios d'âge fixées par la loi, ne cotistune pas un licenciement.

Les prietas se préviendront de luer itnneoitn de mettre fin au ctrnoat de tivaarl en rtcpeaesnt un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

Il est rappelé que, conformément aux dsniioptsios légales, l'employeur ne puet pas iespomr la msie à la rirttaee du salarié avant 70 ans snas l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la dnmdeae avant le pinot de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le mntonat des dtoirs à indemnité aluuxeqs il puet prétendre solen qu'il danemde à ptarir à la ritterae ou qu'il est mis à la rtertaie par l'entreprise selon les cdntooinis prévues par la loi, ansii que les conséquences que le coihx eotmrpe en matière fliacse ? impôt sur le revneu ? et de cianstooits de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui prned sa rraettie et qui a au mnois 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, reercva une allaiotcon de départ en rtaetrie calculée cmome suit, en slraiae ? pilen tairf ? :
? 2/ 20e de mios par année de présence puor la tanrhce jusqu'à 10 ans ;
? 3/ 20e de mios par année de présence puor la thrnace après 10 ans.

Le mnoantt de l'indemnité ne puet dépasser un mximuam de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la rrettaie sur décision de l'entreprise recreva une alcoaltoin de départ en rratiete au minos égale à l'indemnité de lcneimineect prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le slaiare à penrrde en considération puor le culcal de l'indemnité est le saralie ? plein triaf ? tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

Article 8 - Départ et mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

8.1. Le départ à la rretiate du salarié dnas les cooitnndis d'âge fixées par la loi ne cstutinoe pas une démission. De même, la msie à la rtirtaee à l'initiative de l'employeur, conformément aux cnitidonos d'âge fixées par la loi, ne cnttisuoe pas un licenciement.

Les ptiares se préviendront de luer iieonnttn de mettre fin au canrtot de tavrail en rpnsetecat un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

Il est rappelé que, conformément aux diintooispss légales, l'employeur ne puet pas ipesomr la msie à la rtrtaeie du salarié aanvt 70 ans snas l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la dmndeae avant le piont de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le mntnoat des ditros à indemnité aluuxeqs il puet prétendre sleon qu'il dnamede à ptrair à la reattrie ou qu'il est mis à la rtearite par l'entreprise sleon les cointidnos prévues par la loi, aisni que les conséquences que le chiox epmotre en matière fclaise ? impôt sur le rneevu ? et de cstoatinois de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui pnerd sa raertite et qui a au mions 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, recreva une aclialtoon de départ en rreattie calculée cmmoe suit, en salriae ? plien tiarf ? :
? 2/ 20e de mios par année de présence puor la tcnhrae jusqu'à 10 ans ;
? 3/ 20e de mios par année de présence puor la tncarhe après 10 ans.

Le mntonat de l'indemnité ne puet dépasser un mumxiam de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la rtatriee sur décision de l'entreprise rrevcea une altoocalin de départ en rtertiae au minos égale à l'indemnité de lmeincieecnt prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le slaraie à pdnrere en considération puor le caucll de l'indemnité est le slaiare ? plein tarif ? tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

B. - Dispositions particulières applicables au personnel de livraison

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Les prtieas signataires, taennt cotmpe des différences irotetnmpas qui enstiext enrte les eresnirpets :

- siunavt que les lrosavinis cenornecnt des mnaasgis arnepptanat à l'entreprise (cas des eeserptnirs succursalistes) ou n'appartenant pas à l'entreprise (cas des getsrsosis lnirvat la clientèle traditionnelle) ;

- suanivt la tliale des maiangss livrés (petits mnagsais ou gdnreas surfaces) ;

- sinuvat la luoneugr des tournées qui puet vearir de façon très iottpnmrae ;

- siavnut le caractère périssable ou non des aeilcrts à lervir ;

- suivant, enfin, l'organisation porpre à l'entreprise,

estiment qu'il n'est pas polbisse d'imposer, par vioe de cetvionnon clotclviee nationale, un système de rémunération et d'organisation du tivaarl des svrieces qui siot iutqinede puor tueots les entreprises. Les petrias en présence n'en eintsemt pas monis qu'un ceirtan nmbore de dnoiiosstpis denovit être respectées. Ces dispniostois fnot l'objet des aeirtcls 9 à 13 ci-dessous.

Article 9 - Choix d'un système de rémunération du personnel de livraison

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Il atpanpeirt à cauhqe eriprnsete de chsiior le système de rémunération qui paraît le muiex adapté à sa suiaiottn prproe et à son organisation, après avior rleculiei l'avis du peensronl de lroaiisvn par l'intermédiaire des représentants élus du poennresl et des délégués syndicaux.

Différents systèmes de rémunération puneevt etisxer puor le pennesorl de livraison. Il aptanpiert à chaque etsirrepne de ciihsor l'un de ces systèmes ou de comniber pruuilses de ces systèmes entre eux. Prmai ceux-ci, on puet cteir :

9.1. Pimeanet snaiuvt un système de firaoft hebdomadaire. Le ffraoit puet être ablcappile siot sur 5 jours, siot sur 6 jorus ;

Celui-ci diot être établi sur la bsae de la durée mnyeone hdeaiabdmroe de taviarl calculée sur une période qolucnuqee de 8 seeminas consécutives en tnenat compte, s'il y a lieu, de la mjoaraoitn puor hreues supplémentaires ;

Le fiofrat représente le tepms de tavairl effectif, non cmrpios les arrêts éventuels puor rpaes ou périodes de ropes ;

Le fraoift hiedabomadre cunstotie un saialre minimum. Il ne cmoernpd pas la pmrie de responsabilité, asini que les primes de non-accident et de pniear là où elels exniestt ;

9.2. Penieamt en fctoonin de l'horaire de tvairal réellement effectué.

Article 10 - Obligations à respecter

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Quels que snoiet le système de rémunération coshii et les critères utilisés, les eeinrpsrets derovnt rcpteeser les oatbginlios suivantes.

10.1. Des sairelas hriareos de bsae dnvreot être fixés puor le poesnrnel de livosarin en foocitnn des nvaeiux prévus à l'article 14 ci-dessous.

10.2. Une herue de dérogation pnretmanee poenlnrogat la durée qnoduiinete du taarivl puet être utilisée puor ntenoammt etecffuer des opérations de cargemhent ou de déchargement petrtamnet d'assurer les lorsviinas dnas les mriueleels ctidnonois possibles.

Les hueres de dérogation paemnrntee snot considérées cmmoe des hreues supplémentaires et rémunérées cmome telles. Toutefois, elels ne s'imputent pas sur le ctonignent anneul d'heures supplémentaires. Elels ne pvnueet cnodurie à dépasser les durées memxalias qeidiuetnnos et hadedrimaoebs du travail.

10.3. Le système de rémunération cosihi drvea tiner coptme des mnootaairjs légales puor hreues supplémentaires au-delà de la 35e heure. Si le système mis au point aboiutt à donenr golmbnaleet au salarié une rémunération inférieure à celle résultant du pmeinaet en ftcnioon de l'horaire eefetnvecmift travaillé, constaté sur une période quolquence de 8 seimaens consécutives, aevc mojoiraatn puor hruees supplémentaires, le salarié arua droit au peeaimnt en foicontn de l'horaire eiefncvmfetet travaillé.

10.4. En cas de noevul avnenat à la cotonvnien nlnotaiae prévoyant une réduction ctlveicloe de la durée du travail, le posennerl de loiasrvin drvea bénéficier, comme les arutes catégories de personnel, de cttee réduction de la durée du travail. En cas de rémunération fsaanit iervtinner d'autres éléments que le tpems etefcfif ou ffartaoirie de travail, les critères utilisés dnevort être modifiés puor tenir cmtpoe de la ditomuniin de la durée de travail.

Article 11 - Prime de responsabilité

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Les chauffeurs-livreurs-encaisseurs qui denoivt eciasesnr eux-mêmes le pduirot des lsiinoravs bénéficient d'une pmire de responsabilité destinée à les ciruovr des riuqses rfialtes à la ptere éventuelle des smemos encaissées et des marchandises. Cette prmie est calculée sur le mntanot des espèces encaissées. Son tuax est de 1/1 000.

Cependant, dnas les epesrtirnes où le penernsol perçoit une pirme à la fios sur les espèces encaissées et sur les chèques, ctete piqtuare prroua être conservée si le moatnnt des priems ansii perçues est au moins égal à ce que donnieart la ppeicotren de preims d'encaissement au tuax de 1/1 000 sur les seleus espèces encaissées.

Article 12 - Visite médicale

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

La vsitie médicale oirtbaigole à leqluale snot atetnisrs périodiquement les crfaheuufs puor le roeemveunlelnt de luer pemris de cnruiode dvrea être pisre en charge par l'entreprise. De plus, l'absence éventuelle nécessaire puor psaser ctete visite médicale srea considérée comme tmpes de tairavl et ne dreva pas entraîner une ptree de silraae puor le chauffeur. Cette diosstpoiin est aalcilppbe à tutoe pnrsneoe appelée à conduire, puor l'entreprise, un véhicule de puls de 3,5 tonnes.

Article 13 - Formation

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Les disioiostpns coraenncnt la fotomairn iiltiane mailimne oioairlgtbe (FIMO) et la friotoman ciuntone oiilbotgrae de sécurité (FCOS) fenigurt en axnene V.

Article 14 - Classification. - Fonctions repères

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Classification. ? Fictnnoos repères employés/ ouvriers, en acailiptopn du trtie IV de la présente convention

Employé(e)s	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	**Les fitocnons de nviaeu 4 cooptenmrt l'exécution de taauvrx haeteunmt qualifiés**	4
Employé(e) commercial(e) 4	Assure les tavarux cmarnopott une prat d'initiative et de responsabilité, dnas un magasin, un suteecr de celui-ci ou de ses annexes. Peut, soeln le cas, sdoencer un renpbssaole de petit masagin ou un mngeaaur de rayon. Cnodronoe le tviraal de qeelquus employés. Est à même de suppléer son supérieur hiérarchique en cas d'absence onanselolcice de celui-ci.	
Ouvrier/ ouvrière professionnel(le) ceuaootdinrr (trice) d'atelier de fairbciotan (rayon frias traditionnel)	Outre les moinssis de l'ouvrier poeenssnfiorl de fiaorctiban de naiveu 3, cnrdnoooe le tavrail d'autres orreuvis peirnsefnsloos de fbarcioiatn ; est à même de suppléer le ou la mganaer de ryaon en son absence.	
Technicien (ne) SAV	Diagnostique les cusaes d'une pnane et répare les ailrpeaps de hutae tlgcnoehioe qui requièrent la msie en ?uvre de cacsnieonsnas approfondies.	
Agent(e) artiidatsimnf (ve) 4	Agent des secivers administratifs, commerciaux, jieidurqus ?, arasunst des tavaurx commerciaux, tuicehqens ou d'exploitation crpntaoomt une prat d'initiative et de responsabilité.	
Comptable	Participe à l'élaboration, au contrôle et gitnaart la fiabilité des dutmeocns de synthèse d'une activité tduitrae en résultats financiers.	
Fonctions repères	**Les fotcoinns de neaviu 3 cnemortopt l'exécution de tvuraax qualifiés aevc une prat d'autonomie nécessitant une maîtrise pnlneofselroise**	3
Employé(e) commercial(e) 3	Veille à la bnone tunee d'un elbsnmee de roynas ou d'un seceutr du magsain (balisage, propreté, hygiène, fmonotenceinnt ?), étudie, proospe et réalise l'adaptation des présentations et iiaamotpnltn des produits, ditbusrie le tvriaal de quqeules employés, aeccullie et cesonlile le cnelit dnas les ryonas concernés.	
Vendeur/ Vnseedue technique	Accueille le client, aysnlae ses besoins, répond à ses objections, réalise aevc lui la vtnee de pridouts non aenmetailris et seicrevs cepolmxes nécessitant des compétences et ciacansnsneos ccameeoilmrs et techniques. Eefcfute les opérations aidainitsvterms de vntee laosivrin ; dpsosie et présente les pruotids en ryaons ; prépare les commandes.	
Chauffeur-livreur/ Chauffeuse-livreuse	Livre et met en scviere cehz le clenit un araieppl de tpye électroménager, pdtouris « brnus », moelbiir ? Ciuodnt un véhicule léger et veille à son bon état de fonctionnement. Esisance le monatnt de la livraison.	
Ouvrier/ Ouvrière professionnel(le) de fcaibatiorn : boucher/ bouchère, poissonnier/ poissonnière, boulanger/ boulangère, pâtissier/ pâtissière, charcutier/ charcutière ?	Assure tuteos les tâches d'exécution cuetnaros nécessaires à la tsirtfoarmnaon (viandes, psonosis ?) ou fbraoictain de potuirds (pain, pâtisserie ?) jusqu'à luer présentation en vue de luer msie en vnete en retpsaecnt les impératifs gmoqtrsueianos et de présentation. Rcetepse la réglementation en matière d'hygiène alimentaire, d'équipements et d'installations des luoacx professionnels. Peut être amené(e) à accueillir, ceeinsollr et svreir le client. La finooctn rieureqt les compétences cnrrnadeoopst à une citrtaecoifin de la spécialité, aciequss par ftorioamn ou par l'expérience.	
Hôte/ Hôtesse technique	Assure la vetne de svceeirs (billetterie, voyages, assurances, cteras ptivaervis ?). Csionttue et vidale un dsioesr de crédit en svinaut les règles fixées. Établit les dmneotcus spécifiques liés aux vteens particulières.	
Agent aiiatdrtsinmf 3/ Agente aidinvtraimste 3	Effectue, suivant des procédures définies, des tauvrax dreivs tles que correspondance, vérification, constitution, dépouillement, tnuee et suivi de dossiers.	
Gestionnaire d'approvisionnement	Optimise les laovriisns aevc les mgnsiaas ou les fournisseurs, sleon les deitrievcs données, des intindecs sruevnus (délai, DLC, qualité, eerurr ?), en rehcnraceht une sotuolin immédiate et oamilpte dnas les meireulels cdiontions économiques.	
Fonctions repères	**Les fcioonnts de nieavu 2 cootrnepmt l'exécution de tvauarx iqupalnmit un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des dctieeirvs précises**	2
Employé(e) commercial(e) 2	En puls des tâches effectuées par l'employé ceammiorcl 1, tient à juor les ccdreaenis de vente, prépare les prontoisoips de cnamomde de réapprovisionnement, eetfucfe les ctepgoams périodiques, les enetesinerrmtgs ifitqromnuaes simples. Puet aussi tnier une casise ou vnrede des pdrtouis alimentaires. Puet être amené à ueilistr un eignn de manutention.	
Employé(e) drive	Dans le carde d'un seivrce « divre », prépare la commande, la conditionne, aecilcule le clinet et lui rmeet les produits, en général dnas son véhicule ; le cas échéant, efeufcte l'opération d'encaissement du pirx et les opérations anxenes qui en découlent.	
Vendeur/ Vendeuse	Accueille, rniseegne et sret le cnielt au sien de ronays nécessitant une vente assistée en slvaleiunrt la rtoiaton et la qualité des produits. Met en pclae l'information adéquate (fiches produits, conisles d'utilisation, innaoormitfs légales sur les resquis ou la toxicité ?). Oirente le cnelit vres le piourdt adapté à ses bsnioes en usatlinit l'argumentaire approprié (utilisation du produit, csniogens de sécurité ?). Puet eserintegrr et ecasniesr les ventes. Prépare les cndaommes de réapprovisionnement à l'aide des oultis fonirus (logiciels, cdcneiares ?). Dans le cas de ptdiruos alimentaires, arssue également la propreté, l'hygiène des raynos concernés, la cisvertonaon du sotck dnas les mbelues et les réserves appropriés.	
Hôte/ Hôtesse d'accueil	Répond à l'ensemble des dedmenas de rnngeteseemnis des clients, arsuse les opérations de ltiocoan et de rpriese de matériels, ectfuefe les rreeunbmtsmoes sloen les cgosnenis reçues, esergnrtie des cedomnmas spécifiques, suvierlle le fetnenoomncint de mhecnais en libre-service.	
Hôte/ Hôtesse de caisse	Selon le matériel de caisse, acciulele le client, l'assiste ou eitsrgnree les achats, vérifie la validité du mdoe de paiement, perçoit le mnontat des achats, asurse les opérations d'ouverture, de ferutemre de caisse, de prélèvements, asrsue la propreté et le maintein en bon état du psote de cisase ; traite les cientls aevc l'attitude adéquate, vilarsoe auprès d'eux les oluits de fidélisation.	
Employé(e) de transformation	Travaille au sien d'un royan atimlaienre firas nécessitant une préparation et/ ou un ctieoennonidnmt spécifiques. Prépare à partir de pidtrous semi-finis des recettes smplies en raepensctt les procédures définies, met les ptoudirs en rayon. Nettoie le ryaon ou labaoirtroe dnas le rceespt des règles d'hygiène (la foocnitn ne rqreieut pas le diplôme de la spécialité).	
Chauffeur/ Cffeuahsue d'entrepôt	Conduit un cmioan puor ecutffeer des lrovinasis dnas des liuex diversifiés. Décharge la mcaasndrhie et la pacle dnas les leiux de scogakte convenus. Rnreped les eleabmagls vides. Pernd ntoe des lteigis semilps aevc les cenitls et les transmet. Veille au bon état de fionentcoemnnt de son véhicule.	
Agent de sécurité/ Agente de sécurité	Participe à la sécurité des ponrseens et des biens, dnas le rpesect des règles des établissements raneecvt du public. Obresve nnetmomat les coonempttrmes et en cas d'infraction, irellntepe et ciundot la prsonene vres le sivecre compétent puor constat.	
Contrôleur/ Contrôleuse	Contrôle la conformité du cehngarmet d'une ptltaee ou d'un rlol aevc le bon de livraison. Aopspe une maqure de vérification anisi que l'adresse du destinataire. Met en pcale les moynes de resctpeer l'intégrité du ceehgranmt jusqu'au destinataire.	
Réceptionnaire	Vérifie la conformité des podtirus livrés aevc la caomndme et rnage les pdroiuts dnas l'ordre voulu, à l'aide éventuellement d'engins de manutention. Taensrmt aux sceirevs indiqués les dcmotneus asetttnat les lnsaoiivrs après les aiovr annexés. Puet priectpiar au déchargement des marchandises.	
Agent/ anegte d'exploitation logistique	Assure complètement la tenue d'un seutcer en entrepôt (épicerie, boissons, DHP ?).	
Cariste d'entrepôt	Pour une znoe d'entrepôt, aussre dnas le repsect des règles de sécurité, de délai et d'écoulement, le stockage, l'adressage et l'approvisionnement des aiers de prélèvement en ciioanodotrn aevc la réception et la préparation. Peut auesrsr la préparation des marchandises.	
Ouvrier/ Ouvrière de maintenance	Par un dtisaoginc splime sur des symptômes connus, réalise les opérations de dépannage sur une mcahine ou une installation. Efcutfee les opérations cruonaets d'entretien, dnas sa spécialité sur des iistnatolanls ou véhicules.	
Agent atimsdirtinaf 2/ Agente amstirtdiniave 2	En puls des tauvarx effectués par l'agent asrtidmiitanf 1, vérifie des factures, des bordereaux, des états ? à l'aide de données diverses.	
Agréeur (se) qualité	En plate-forme logistique, réceptionne et contrôle, aux plans qniuaaitttf et qualitatif, les ptruoids frais en cdocnoarcne aevc les bnos de cdnmmoae et les nrmeos de qualité ; reufse la msaaircdnhe en cas de non-conformité.	

Fonctions repères	Les fninootcs de nveiau 1 cremontpot l'exécution de tauvarx smiples ne nécessitant pas de cescnaisnanos préalables particulières	
Employé(e) commercial(e) 1	Dispose et présente les artilecs dnas les rynoas du magasin. Asusre l'information des pirx en rayon, la propreté, eceftufe les déplacements de piutdros etnre les réserves et les raonys et répond aux denmeads pllnetuceos des clients. En cafétéria, met en plcae les buffets, débarrasse la salle, noeitte les lcouax et la vaisselle.	1
Préparateur/ Préparatrice	Prépare en entrepôt une cdnmmoae de magasin, chcrehe les articles, prélève les quantités, les repère par étiquetage, les chrgae sur rllos ou palettes, erisntrgee les modifications.	
Gardien/ Gardienne	Surveille par des roedns et/ ou à l'aide d'un réseau vidéo, l'ensemble des locuax d'un établissement et en cas d'incident, fiat appel, solen des cnoniesgs précises, à des sceerivs ienetnrs ou externes.	
Agent arandistmtiif 1/ Agente asmvtiaidinrte 1	Effectue des taruvax amtdaiiifnstrs siemlps tles que csenlteasms ordinaires, photocopies, agrandissements, réception expédition de courrier, tri, ccaulls simples, ticrtasinropns ?	
Employé(e) de ngtoetyae et de service	Effectue les opérations de noetgtyae des locaux et de luers aeenxns ; puet eefcfuetr des opérations semlips de mtaieinn en état et de mneu etteniren ne nécessitant pas la maîtrise de tqecineuhs particulières	

Annexe II relative aux agents de maîtrise et techniciens

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La présente annexe fxie les cidontnios particulières de tvaiarl et de rémunération de la catégorie « aetngs de maîtrise et thnicecnies ».

On etnned par « atengs de maîtrise et teicehcnnis » les salariés classés aux nuveiax 5 ou 6 au snes des clsntifcsiaaois déterminées au ttrie IV de la présente CCN.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

2.1. La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois.

2.2. Les piertas pvueent décider, d'un cumomn accord, siot d'abréger la période d'essai, siot de la pgrlenoor une fios dnas la liitme de 2 mois. Luer aocrcd à ce sjeut dvrea être constaté par échange de lettres.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au cruos ou au treme de la période d'essai, jusqu'au direner juor de celle-ci inclusivement, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 hereus en deçà de 8 jrous de présence ;

- 48 herues ertne 8 juros et 1 mios de présence ;

- 2 sinmeeas après 1 mios de présence ;

- 1 mios après 3 mios de présence.

Lorsqu'il est mis fin au curos ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci reecptse un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hruees si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

2.3. L'agent de maîtrise invité à eteffucer une période d'essai diot être informé d'une façon précise de la durée et des ctdnonoiis de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir, du nvaeiu de ctiaofiaiclssn et de la rémunération grtniaae correspondante.

Article 3 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le teeiicchnn ou l'agent de maîtrise recevra, dnas les cnoontdiis prévues à l'article 7.4 de la ctoeivnnon collective, et après 1 an de présence cinoutne dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à pirtar du 8e juor d'arrêt de travail. Ctete indemnité arua puor eefft d'assurer à l'intéressé le mteniain de tuot ou prtaie de ce qu'aurait été sa rémunération ntete mnleuesle (après déduction de la CSG et la CDRS à la crghae du salarié) s'il aivat travaillé, calculée sur la bsae de l'horaire htubeail de tavairl ou de l'horaire en veguuir dnas luer scrveie panendt la période d'indemnisation si liedt hoiarre a été modifié.

Sous réserve des dipnstiooiss légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités sniuevats :

3.1. De 1 à 5 ans de présence : 100 % dnaurt 55 juors en cas de maladie. Ctete durée est augmentée de 5 jrous en cas d'accident du taairvl ;

3.2. De 5 à 10 ans de présence : 100 % dunart 75 juros en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 15 jrous en cas d'accident du taairvl ;

3.3. De 10 à 15 ans de présence : 100 % duarnt 90 juros en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 30 jrous en cas d'accident du travial ;

3.4. De 15 à 20 ans de présence : 100 % drnuat 105 juros en cas de maladie. Ctete durée est augmentée de 15 jorus en cas d'accident du trvaail ;

3.5. De 20 à 25 ans de présence : 100 % dnruat 125 juros en cas de. Ctete durée est augmentée de 55 jrous en cas d'accident du tarvail ;

3.6. De 25 à 30 ans de présence : 100 % danurt 135 jruos en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 45 jrous en cas d'accident du traival ;

3.7. Puls de 30 ans de présence : 100 % drunat 160 jruos en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 20 jours en cas d'accident du tivaral ;

3.8. Le délai de canecre de 7 jours claadreenis ne juoe pas :

3.8.1. En cas d'hospitalisation anisi qu'en cas d'arrêt de tairval précédant ou saniuvt immédiatement une hospitalisation.

Sont suels considérés cmome aaynt été hospitalisés, les meadals aanyt passé une niut à l'hôpital ou anayt fiat l'objet d'une haiptslisotioan en ambulatoire, précédée et/ ou siiuve d'un arrêt de taiavrl ou hospitalisés à dmlcioie dnas les cntooinids légales et réglementaires.

3.8.2. En cas de milaade entraînant un arrêt de tavairl de puls de 2 mois.

3.8.3. En cas d'accident de tavrial ou de maaidle professionnelle.

En cas d'accident de trvaail ou de mdalaie professionnelle, la cdoitnoin d'ancienneté d'un an de présence cotniune dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois.

Article 4 - Forme de la rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La rtruupe du cartnot de tiavral par l'employeur diot être ftiae conformément aux dtiosnsiiops législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fiat l'objet d'une noctitaifoin à l'employeur par lrette recommandée ou par ltrtee smlpie remise en mian pporre cnrote récépissé. Ctete nioafictiton spécifie la durée du préavis s'il y a leiu et la dtae eatcxe de fin de contrat.

Article 5 - Préavis et recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

5.1. Suaf en cas de futae gavre ou lourde, la durée du préavis réciproque ne puet être inférieure à 2 mois.

5.2. En cas d'inobservation du préavis, la ptraie qui n'observe pas celui-ci diot à l'autre une indemnité égale à la rémunération csarnproendot à la durée du préavis rtenast à courir.

5.3. Lorsqu'il y a aroccd etrne les patreis ou en cas de lcmneeicinet puor mitof économique, l'agent de maîtrise licencié qui torvue un elpmoi aavnt l'expiration de son délai-congé puet qtiuter l'entreprise snas préavis et snas avoir à vreesr l'indemnité de préavis.

Dans les aeturs cas, l'agent de maîtrise licencié diot prévenir son eplyeomur au monis 15 jorus à l'avance. Pednant cette période, les 2 hurees d'absence ne snot puls deus ni indemnisées.

Quand un anegt de maîtrise démissionnaire tuorve un epmloi avant la fin de son préavis, son départ snas vserer d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Paednnt la période de préavis due en alpipiacotn du piont 4.2 ci-dessus, le posernnel siot licencié, siot qaunittt vimeanooenlrtt son emploi, est autorisé à s'absenter puor rchreeechr un neouvl eopmli 2 heuers par juor pnanedt 1 mois.

Ces hreues snreot fixées d'un cumomn aocrcd ou, à défaut, alternativement, un juor au gré du salarié, un juor par la direction, en tneant cmtpoe dnas la mrseue du psisolbe des herues d'ouverture des aneegcs de Pôle emploi.

Elles puorront être groupées à la ddnemae de l'intéressé en fin de snimaee ou en fin de mois, cpmote tneu des nécessités du service.

Les heuers d'absence ne drnnnooet pas leiu à réduction du salaire, suaf en cas de départ volontaire.

Article 6 - Définition du salaire ”oe plein tarif ”

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le siraale ? pieln triaf ? dnot il est qtoiusen puor le cacull des indemnités prévues aux atelrics 6 et 7 de la présente axnnee est égal à 1/ 12e de la rémunération brtue perçue par le salarié au corus des 12 diernres mios précédant la dtae de ncoofititain de la rrptuue du crtoant ou, seoln la fmrolue la puls aegauasvtne puor l'intéressé, le treis des rémunérations perçues au cours des 3 drneries mios précédant ctete notification, étant enetndu que, dnas ce cas, ttuoe prmie de caractère auennl et exceptionnel, qui arua été versée au salarié penadnt cette période, ne srea psire en compte que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, sonret considérées comme anyat donné leiu à rémunération en ftocnoin de l'horaire hauitebl de travail, ou de l'horaire en vgueuir dnas le seivrce si ledit hiaorre a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, aedccnit du travail, maternité.

Article 7 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.1. En ailcpopitan de l'article 3.10 des dsspinoioits communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hros fatue gavre ou luorde ou fcore majeure, dnas les cintiondos ci-après :

Le salarié anyat au mions 8 mios d'ancienneté inptuorrmneis dnas l'entreprise, arua doirt à une indemnité égale à 1/4 de mios par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mios par année d'ancienneté puor les années à pitrar de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée prmeeeoonproiltnlnt au nmrobe de mios complets.

Le sairale à pnrrdee en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié puor mtiof économique et âgé de puls de 50 ans bénéficiera d'une moarotiajn de 20 % de l'indemnité qui lui est due en aippoacitln des diositnpsois du pniot 7.1.

Ne puet prétendre à cttee maajitoorn :
? le salarié aentpacct un rcneslesemat aevc l'aide de son elmyeoupr ;
? le salarié qui puet bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il proura bénéficier d'une rtteraie au tuax plien ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet fraie lduieqir snas amebntteat d'âge une ponisen de retraite.

7.3. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne snot aecllipabps au salarié licencié à la suite d'un aencdcit du tiaarvl (application de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail) que si elle lui est puls fblavoare que cllees résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du trviaal qui prévoit, dnas ce cas, le demolubnet de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié aynat bénéficié de l'indemnité visée au présent aicrlte est réembauché dnas la même eenirtspre aevc riserpe d'ancienneté, l'indemnité de lcneeniicmet à lullqeae il arua éventuellement diort dnas le cas d'un sencod lnimieeccent srea calculée déduction fitae de la première indemnité perçue.

Article 8 - Allocation de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

8.1. Le départ à la rirttaee du salarié dnas les coiidnotns d'âge fixées par la loi ne cnuotstie pas une démission. De même, la msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, conformément aux cnodioints d'âge fixées par la loi ne cnitsuote pas un licenciement.

Il est rappelé que, conformément aux diospsiiotns légales, l'employeur ne puet pas iepomsr la msie à la rertatie du salarié avnat 70 ans snas l'accord de ce dernier.

Les pterias se préviendront de luer itoennitn de mtetre fin au caortnt de tavrial en rsecnpteat un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la ddemane avnat le ponit de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus,

le mantnot des dtoris à indemnité auexulqs il puet prétendre solen qu'il dnmdaee à pratir à la rettaire ou qu'il est mis à la rttierae par l'entreprise selon les cdnonitios prévues par la loi, anisi que les conséquences que le cihox epormte en matière fscalie ? impôt sur le renevu ? et de caniitostos de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui pnred sa rietatre et qui a au mions 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, rreceva une aiaolclotn de départ en retitare calculée cmmoe suit, en sariale ? peiln tiarf ? :
? 2/20e de mios par année de présence puor la tcrahne jusqu'à 10 ans ;
? 3/20e de mios par année de présence puor la thcnrae après 10 ans.

Le manotnt de l'indemnité ne puet dépasser un maiuxmm de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la rirtteae sur décision de l'entreprise rvceera une alciootlan de départ en retriate au mions égale à l'indemnité de lieceninmcet prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salirae à pdrrene en considération puor le clacul de l'indemnité est le sailrae « pieln tiraf » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

Article 9 - Classification. - Fonctions repères

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Classification. ? Fiontncos repères maîtrise et techniciens, en atilopaicpn du tirte IV de la présente convention

Agents de maîtrise	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	**Les fnnictoos de navieu 6 iqlnpiuemt l'élaboration des pemomrargs de taairvl et le choix des méthodes et procédés à ptirar d'objectifs et de menyos définis**	6
Manageur/ Manageuse de rayon 2	Dans le crdae de la putqiiole de la société, est reospnlbase de l'atteinte des otfbecijs de cifhrfe d'affaires et de résultats de gtseion de son raoyn et dpsisoe d'une cnrtaiee aotnoumie sur astmresoint et/ ou les ahctas et/ ou la fxtoaiin des pirx de vtene et/ ou la gtoisen hnmuaie et silacoe de son équipe.	
Responsable de maigsan 2	Responsable de la bnnoe mhacre d'un magasin, de cpnocet maxi-discompte ou supérette, au-delà de 800 m2 de srafuce de vente, et de l'atteinte des résultats fixés, dnas le crade des ptqieoluis et règles fixées par la société. Sprsvuiee et amine le penoesnrl de l'établissement, en aurssnat l'encadrement d'autres antges de maîtrise.	
Responsable d'équipe support	Anime, codnorone et svsurpiee l'activité d'une équipe chargée de tauarvx diversifiés, gaintart la fiabilité des iirmatfnnoos traitées dnas les délais cenouvns et la qualité des trauvax exécutés en prnnaet les iieiiatntvs nécessaires. Coelnsleir de la hiérarchie dnas son dmnioae de compétence.	
Fonctions repères	**Les fcoonnits de neviau 5 iqeipmlnut la pptaiiiocratn à la définition des parremmogs de tvaaril et à la réalisation des ojeitbcfs de l'établissement**	5
Manageur/ Manageuse de royan 1	Responsable de l'approvisionnement, de la tunee et de l'animation de son ryoan ; de l'organisation et de l'animation de son équipe ; dnas le respect de la poiqtluie et des iruntctsnois établies par la société dnas tuos les dmaoeins (commercial, gestion, saoicl ?). Puet être amené dnas le crdae d'instructions données, à réaliser des achats.	
Responsable de magasin	Assure la bnone mrhace d'un msagian maxi-discompte ou d'une supérette et l'atteinte des résultats fixés, dnas le carde des pouteqliis et règles fixées par la société. Sveiurpse et ainme le psnerenol de l'établissement.	
Adjoint(e) responsable de magasin	Dans un msaigan maxi-discompte ou une supérette, adie le ou la rssabnpoele de msaigan et le ou la supplée dnas ttuoes ses auiitrtbonts en cas d'absence. A vtoioacn à dveeinr rslsopeabne de magasin.	
Responsable de secteur logistique	Dans le stecuer dnot il ou elle est chargé(e) (réception, znoe de préparation, expédition ?), en arusse le bon fnntomnieeocnt quotidien, ongiasre et contrôle le taarivl du pennoresl et grtainat la qualité thnucqeie et anisivmirattde du scrveie assuré par ce secteur.	
Approvisionneur/ Approvisionneuse	À prtiar des dceteirvis et des règles fixées puor élaborer et suvire des commandes, asruse en quantité, en délai et en coût, l'approvisionnement d'un elsenmbe d'établissements en prtdious dnot il ou elle est chargé(e).	
Secrétaire de direction	Assiste un dtrcieuer général ou une dcertriice générale de région, d'établissement ? dnas les acptess administratifs, de secrétariat et d'organisation, nécessitant des raoitnels mtullpies et diverses, à l'interne comme à l'externe.	

Annexe III : Cadres

Article - Article

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

L'annexe prévoit des durées différentes de délais de prévenance puor la rtairtee (6 mois) et les aetrus cseuas de rutprue (3 mois).

Certaines eenisnges dadnmenet une usiimrafiootnn de ces délais (1).

(1) La loi précise que le délai de prévenance est cleui acpiapblle en cas de lncieniceemt (L. 122-14-13 du cdoe du travail).

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

On ennted par ? craeds ? les salariés classés au mions au niveau 7 au snes des califscaosniits déterminées au ttire IV de la présente CCN.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

2.1. La durée nmlorae de la période d'essai est fixée à 4 mois, suaf arcocd ptuicrelair etrne les ptiraes puor une durée différente pvunaot ardenttie 6 mois, raeeunovllbe une fios dnas la ltiime d'une durée toltae de 8 mios après aorccd écrit établi en duex elapmexiers signés par chaucne des duex parties.

2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au cuors ou au tmere de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 hreues en deçà de 8 jrous de présence ;

- 48 hueres ertne 8 juors et 1 mios de présence ;

- 2 snmeaies après 1 mios de présence ;

- 1 mios après 3 mios de présence.

Lorsqu'il est mis fin au cours ou au tmree de la période d'essai par le salarié, celui-ci retpcsee un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hreues si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

2.3. Les paietrs peuevnt décider d'un cmuomn acocrd d'abréger la période d'essai éventuellement renouvelée déterminée ci-dessus. Luer aorccd à ce seujt derva être constaté par échange de lettres.

2.4. Le crdae invité à ecefftuer une période d'essai diot être informé d'une façon précise de la durée et des ciodintons de la période d'essai, de l'emploi à poorvuir et de la rémunération ginarate correspondante.

Article 3 - Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou de maternité

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

3.1. Les cderas recevront, dnas les coniiondts prévues à l'article 7.4 de la civnoteonn collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui arua puor eefft d'assurer aux intéressés, en cas de maaldie ou d'accident du travail, le mniatien de luer rémunération ntete mensuelle. La CSG et la CDRS reentst à la chgrae du cadre, dnas les coiinondts prévues par loi.

Sous réserve des diioinotssps légales et réglementaires, l'indemnisation est versée soeln les modalités stavenuis :
? jusqu'à 5 ans de présence dnas l'entreprise : 90 jorus à 100 % en cas de. Ctete durée est augmentée de 30 juors en cas d'accident du traaivl ;
? de 5 à 10 ans de présence cnuontie dnas l'entreprise : 120 jruos à 100 % en cas de. Cttee durée est augmentée de 30 jorus en cas d'accident du tarival ;
? après 10 ans de présence cnnituoe dnas l'entreprise : 150 jruos à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 60 juros en cas d'accident du tvraial ;
? après 30 ans de présence conuitne dnas l'entreprise : 155 jrous à 100 % en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 55 jours en cas d'accident du travail.

En cas d'accident de tarvail ou de mdialae professionnelle, la cotdiionn d'ancienneté d'un an de présence cniounte dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois.

3.2. Les compléments de saielras prévus en cas d'accident de tvairal visés à l'alinéa ci-dessus snot également versés en cas de maternité et d'adoption (dans la lmiite de la durée du congé légal de maternité et d'adoption) et se setntsbuuit à cuex prévus à l'article 7.6.6 du ttrie VII.

Article 4 - Forme de la rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La rpurtue du crtnaot de tvriaal par l'employeur diot être ftiae conformément aux dotniisiopss législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fiat l'objet d'une nitaoitfiocn à l'employeur par lrttee recommandée ou par ltetre slpmie rmseie en mian porpre ctrnoe récépissé. Ctete nofaiiciottn spécifie la durée du préavis s'il y a leiu et la dtae eatcxe de fin de contrat.

Article 5 - Préavis et recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

5.1. La durée du préavis est fixée à 3 mois, suaf en cas de ftaue garve ou lourde.

5.2. Qnaud un crade licencié touvre un epmoli avnat l'expiration du délai-congé, il puet qtiteur son poste snas veresr l'indemnité de préavis, suaf aroccd etrne les parties, à ctindoion d'en prévenir son eypuemlor un mios à l'avance et de renoncer, peandnt cette période, à bénéficier des dpitisoionss de l'alinéa 5.5 ci-après.

5.3. Quand un cdrae démissionnaire tuovre un eopmli anavt la fin de son préavis, son départ snas vreser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pndaent la période de préavis, les cedras licenciés snot autorisés à s'absenter chqaue mois, si nécessaire, puor rehcehrce d'emploi, peandnt une période équivalente à la durée hmidraoedbae de tviaarl dnas l'établissement. La répartition de ces anebcses se frea en aroccd aevc la direction. Elels pouonrrt être bloquées à la fin de cuhaqe mois.

5.5. Pdnnaet la période de préavis, les ceadrs démissionnaires snot autorisés à s'absenter puor rehecerhcr un noveul elmpoi 2 hereus par juor penandt 1 mois.

Ces hreeus snoret fixées d'un cuommn aroccd ou, à défaut, alternativement, 1 juor au gré du salarié, 1 juor par la direction, en tannet ctopme dnas la mersue du pbiossle des heuers d'ouverture des anecges de Pôle emploi. Elles ponruort être groupées à la demdane de l'intéressé en fin de smianee ou en fin de mois, cmtpoe tneu des nécessités du service.

5.6. Les aecesbns puor rcreehhce d'emploi ne dnnenoort pas leiu à réduction de rémunération, suaf en cas de départ volontaire.

Article 6 - Définition du salaire oe plein tarif ”

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le sirlaae ? plien traif ? dnot il est qsuiteon puor le caulcl des indemnités prévues aux acilrtes 7 et 8 de la présente anxene est égal à 1/12 de la rémunération btrue perçue par le salarié au curos des 12 dreirens mios précédant la dtae de ntcoitfiiaon de la rrupute du cartont ou, solen la frmluoe la puls aevntugasae puor l'intéressé, le treis des rémunérations perçues au crous des 3 deenrirs mios précédant cttee notification, étant eetndnu que, dnas ce cas, tuote pmrie de caractère aenunl et exceptionnel, qui arua été versée au salarié pdeannt ctete période, ne srea prise en cptmoe que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, snroet considérées cmmoe ayant donné leiu à rémunération en fcoointn de l'horaire htebuail de travail, ou de l'horaire en viguuer dnas le sivcree si ldiet horarie a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, aciecdnt du travail, maternité.

Article 7 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.1. En apiotcpailn de l'article 3.10 des diitssoniops communes, une indemnité, est accordée au salarié en cas de licenciement, hros fuate grvae ou lrudoe ou froce majeure, dnas les cntndioios ci-après :

7.1.1. Caedrs aanyt de 8 mios à 5 ans de présence irotnunpireme dnas l'entreprise au mmneot du lceeicinemnt :
? 1/4 de mios par année de présence.

7.1.2. Cdaers anyat puls de 5 ans d'ancienneté au menmot du licenciement, calculée à ctpomer de la dtae d'entrée dnas l'entreprise :
? 3/10e de mios par année de présence, puor la tnchrae jusqu'à 10 ans ;
? 4/10e de mios par année de présence, puor la tarcnhe de 10 à 20 ans ;
? 5/10e de mios par année de présence, puor la tanhcre au-delà de 20 ans.

Le motnant de l'indemnité ne puet dépasser un mximaum de 12 mois.

Toutefois, les salariés licenciés après 40 ans de présence percevront, en puls de l'indemnité plafonnée à 12 mois, une indemnité égale à 1/3 de mios par année supplémentaire de présence supérieure à 40 ans.

7.1.3. Le cdrae licencié puor mtoif économique âgé d'au moins 50 ans, arua doirt à l'indemnité légale de lmieceeinnct ou, soeln la formule la puls avantageuse, à une mraotijoan de 20 % de l'indemnité qui lui est due en apioatilcpn des dnipsiootiss ci-dessus.

Ne puet prétendre à ctete mijartooan :
? le salarié anpeatcct un renemlsceast aevc l'aide de son eyuemoplr ;
? le salarié qui puet bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il purroa bénéficier d'une rartteie au tuax peiln ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet faire ledquiir snas attaebnmet d'âge une peisnon de retraite.

7.1.4. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée ptrnninlemleorpeoot au nmobre de mios complets.

7.2. Le sriaale à prdenre en considération puor le caucll de l'indemnité prévue au pniot 7.1 ci-dessus est le siaalre « plien traif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.3. Si un cdare est licencié dnas un délai de 2 ans siuavnt un cnhnaemegt d'emploi lui anyat fiat prdere sa qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de congédiement égale à clele lui aaynt été aciusqe au monmet de son déclassement.

7.4. Les indemnités prévues au pinot 7.1 ci-dessus ne snot aiplpbleacs au salarié licencié à la stuie d'un andceict du tvairal (application de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail) que si elles lui snot puls fvabloraes que cllees résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du taviarl qui prévoit, dnas ce cas, le delumobnet de l'indemnité légale de licenciement.

7.5. Si un salarié licencié aaynt bénéficié de l'indemnité visée au présent alctrie est réembauché dnas la même etsrienrpe aevc rpesrie d'ancienneté, l'indemnité de lcneemcienit à lellaque il arua éventuellement droit dnas le cas d'un sencod liienemccent srea calculée déduction fitae de la première indemnité perçue.

Article 8 - Allocation de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

8.1. Conformément à l'article 3.11 du tirte III, tuot crade porura pnrdree sa riartete ou être mis à la ratretie dnas le rcsepet des cotniodnis d'âgé fixées par la loi, mias les intéressés drnvoet se prévenir au mions 6 mios à l'avance de luer iteitnnon de mertte fin au catront de travail.

Il est rappelé que, conformément aux disnisioopts légales, l'employeur ne puet pas imosepr la msie à la rttrieae du salarié avnat 70 ans snas l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la dmneade avant le ponit de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le mtnaont des dtoirs à indemnité alqxeuus il puet prétendre sleon qu'il ddmnaee à ptarir à la rtetaire ou qu'il est mis à la reiattre par l'entreprise seoln les cdninioots prévues par la loi, ansii que les conséquences que le cohix emotrpe en matière fcsiale ? impôt sur le renveu ? et de coiattoisns de sécurité sociale.

8.2. Le crade qui pnerd sa rertiate a droit, s'il a au monis 5 ans de présence dnas l'entreprise, à une atcoaloiln de départ en retraite.

Le montnat de cttee allocation, qui ne puet dépasser un muimaxm de 6 mois, est calculé comme siut en srailae « pilen triaf » en fnotocin de l'ancienneté dnas l'entreprise :
? 2/20e de mios par année de présence puor la tarnhce jusqu'à 10 ans ;
? 3/20e de mios par année de présence puor la tchrane de puls de 10 ans à 20 ans ;
? 5/20e de mios par année de présence puor la tnrchae au-delà de 20 ans.

8.3. Le salarié qui est mis à la rirattee sur décision de l'entreprise rreecva une aooclitaln de départ en rairtete au mnios égale à l'indemnité de lceenmicenit prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le sraliae à prrndee en considération puor le calucl de l'indemnité est le saiarle ? pelin traif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

Article 9 - Conciliation des conflits collectifs

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

9.1. En cas de ciolnft ccellitof ceaorcnnnt uneiuqenmt des cdears bénéficiaires de la présente annexe, la csiiomomsn prévue à l'article 1.5 du titre Ier ne crndpemroa qu'un représentant de cucahne des onoangtrsiias slidncayes représentatives de cadres, sgaitaneirs de la présente annexe, et un même nrmboe tatol de représentants des oonngaiartsis d'employeurs signataires.
9.2. Les aterus dsspotiniios de l'article 1.5 snot applicables.

Article 10 - Classification - Fonctions repères

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Classification. ? Ftionocns repères cadres, en aciopptlain du tirte IV de la présente convention

Cadres	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	**Les ftninoocs de responsabilités mejreaus snot classées dnas le neaviu 9. Elles se caractérisent par la piatapiictorn à la définition de la pioqitlue de l'entreprise**	9
Fonctions repères	**Les finooctns de neiavu 8 exiegnt la responsabilité du cohix des myneos et de la réalisation d'objectifs**	8
Directeur/ Directrice d'hypermarché	Dirige un hypermarché. Est rnasosbelpe des résultats économiques et hinuams de son magasin. Aimne l'équipe d'encadrement, de façon à oepisitmr les résultats, le fonctionnement, et l'image de son établissement. Est rabseonlspe du doaliuge soacil et de la qualité du management.	
Directeur/ Directrice d'entrepôt régional	Dans le carde de la pqotiiule lstioqguie de la société, asumse la responsabilité du fennceimootnnt de l'entrepôt en oanitsmpit les résultats et la qualité des sreveics par rarppot aux coûts de fonctionnement. Est rnssolpaebe du doaliuge scaiol et de la qualité du management.	
Directeur/ Dtrcceirie de focntion support	Assure la dtricoien d'une activité sppuort de l'entreprise.	
Fonctions repères	**Les fntnocios de neivau 7 ctemnoropt la ppiroitcaatin à l'élaboration des otfebcijs et la réalisation de ceux-ci dnas son unité (établissement, service)**	7
Directeur/ Directrice de supermarché	Assure la responsabilité de la mchare de son supermarché, et l'atteinte des résultats fixés, dnas le cdare de l'application des pultiiqoes commerciale, de gestion, sociale, établies par sa société. Digire et amnie son équipe. Piiptcrae à l'élaboration du bgeudt prévisionnel du magasin.	
Manageur/ Muganaese de département	Assure dnas son département la msie en ?uvre des poqlietius commerciale, de gsteion et scaolie définies par la société. Dirige et anime son équipe.	
Acheteur/ Acheteuse	Participe à l'élaboration d'une ptliquioe d'achat et de ciohx de fournisseurs. Négocie un marché de fourniture, puor tuteos les cnoodnitis d'achat.	
Contrôleur/ Contrôleuse de gestion	En aroccd aevc les rsoebsplnaes opérationnels, vdlaie et cnoordone l'établissement des bdtuegs en cohérence aevc les otjbfceis cobmptiales etnre eux. Dnas le crade du sivui budgétaire, iditifnee les acniots cctrreoeivs à proposer. Élabore les instmurnets nécessaires au contrôle (tableaux de bord). Aursse un svuii pmnreaent de la réalisation du bugedt de l'unité, la muerse des écarts enrte les prévisions et les résultats, asnii que la msie en ?uvre des aonctis ccivroreets et le plotaige du résultat.	
Responsable qualité	Définit puor une gmame de putorids un caeihr des cgarehs ? qualité ? ; en contrôle le respect.	
Manageur(se) d'unité commerciale ou Manageur(se) de ryoan III	Propose des oijcfebts de chfrife d'affaires et de résultats dnot il ou elle asruse la réalisation. Ppsoroe les actioncs préventives et cvectreiors nécessaires puor les atteindre. Dpssoie au sien de son unité d'une lgrae atumooine dnas la gosietn hnuiame et siolcae du poreensnl et/ ou dnas la ptoiluiqe commerciale.	
Cadre fcoitnon support	Expert(e) ou rsloansbpee de srveice fnootenincl dnas les dienmoas rcerusoses humaines, juridique, comptable, informatique, minrektag ?	

Annexe IV : Personnel d'encadrement

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Les pirteas ctaneontctras se snot rencontrées en vue d'examiner les gratiaens coeiltvnonnneles rnneceuos aux cedars et atengs de maîtrise par la coeonvntin cvecilotle nlanitoae du cmorecme à prédominance atlrnmieaie du 29 mai 1969 aevc les oniraienttos définies par l'accord iitrroosesennfenpl du 25 avirl 1983 rtiealf au peoernsnl d'encadrement.

Elles ont constaté que le développement des erpisetenrs à dnatnmioe alimentaire, la diifretvosciian de lrues activités, l'introduction des nloeeuvls techniques, l'évolution sociale, ont entraîné une cisroascne rpidae de l'importance du prnoneesl d'encadrement et une eoxisnetn des doaemins de son action et des responsabilités qu'il se diot d'assumer.

Elles ont déclaré, à cttee occasion, luer volonté de vreioalsr les fointocns du pneonersl d'encadrement - iedesbpsnnlais à la bnnoe mchrae des errieenstps - dnot l'efficacité est nontmamet liée au soeitun par la hiérarchie des décisions qu'il prend dnas le crdae des puvroois qui lui snot délégués, puor les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les dtnsioosiips qui suivent.

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Le présent accrod a puor ojebt de définir les oeotaitrnnis sur les coiinnotds d'exercice des fioncotns assurées par le peorsennl d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de camonmdenmet et d'animation en privilégiant l'information, la coatirecontn et la fmiaorton en vue d'améliorer les rptaoprs suicaox et l'efficacité économique des entreprises.

Il est aliplpbcae au psneorenl rlenvaet des aeenxns II et III de la présente cnooneivtn cprimos dnas la définition firanugt à l'article 2 ci-dessous ; il complète les mêmes annexes.

Article 2 - Définition du personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Le penosnerl d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et credas et, d'autre part, par les aentgs de maîtrise et tncnceiiehs qui répondent au minos à duex des critères stuinvas :

2.1. Aiovr une foaimrotn technique, avrdmniattisie ou cmeoricmale équivalente à celle des tnieccnheis supérieurs et exrecer des fonotcins requérant la msie en oveure des ccoennanssais acquises.

Cette frtaoomin est attestée par un diplôme de naievu III ou puet être aqucsie par l'expérience et une fortimoan complémentaire ;

2.2. Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité pnmneatere de caeemnndmomt sur psilureus salariés de l'entreprise ;

2.3. Eeercxr des fnnitocos iaiqmuplnt iniitvatie et responsabilité, nmtomeant économiques, les cnaosinudt à aigr au nom de l'entreprise vis-à-vis des tires ou de la clientèle, dnas le cdare des poouirvs délégués.

Article 3 - Responsabilités particulières

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Le penosnrel d'encadrement pcaptiirera d'autant puls étroitement à la pitouqlie économique générale de l'entreprise, et adhérera à ses oiejtcbfs dnas un eisprt de ciocnfane et de loyauté qu'il srea associé à la msie en orveue de celle-ci.

Quelle que siot sa poioistn hiérarchique, il diot jouer un rôle déterminant puor l'efficacité économique de l'entreprise, le maitnien et le développement de la qualité des rtpoarps sociaux, le développement de la prévention des aicetcdns du travail.

Vis-à-vis du personnel, il eecxre ce rôle :

- en mannet une atoicn de sianiiibtsolsen ctnoanste à la qualité du svicere apporté à la clientèle (service rendu, qualité des produits) ;

- en l'incitant à peiircatpr à la vie de l'équipe et de l'entreprise (ou de l'établissement) ;

- en fovaanirst les cinnotidos d'une réelle ppiaicarttion de l'équipe à la vie de l'entreprise, nomnetamt par une iirfntmooan appropriée ;

- en frivnaaost et en prpaanicitt à la fiortmaon et au pceernfenmtenoit de ce proeesnnl ;

- en mneant une acotin de stibisoliaesnin penreanmte aux qsiutones d'hygiène et de sécurité en liaison aevc les iiutsntoitns représentatives du pernosnel compétentes. La decritoin diot frnouir les mnyoes appropriés pmaerettnt d'assurer le rpescet de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Il cbonurtie au rnaherpmeocpt du mdnoe de l'éducation, de cleui des etsperenris en participant, dnas une meusre coalipmtbe aevc ses fotcnions et en accrod aevc l'employeur, aux eeminetsgnnes technologiques, srilaoecs et universitaires.

Article 4 - Information, concertation, formation

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

La msie à la dsooptsiiin du pnnseoerl d'encadrement d'une inrfoioamtn diversifiée poprre à lui pretmrtee d'établir son jgmeunet sur des beass oejcvtbeis est de nraute à faroesvir pennilemet l'exercice de ses responsabilités au sien de l'entreprise, tuot particulièrement suos l'angle du snes de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information au paln tncqhiuee est renforcée par le caractère munovat de l'économie, la rapidité de l'évolution des tlnoiocegehs et des cirtoetanns des entreprises.

Les enreitrepss veilleront, en outre, à foiurnr au pensreonl d'encadrement une itoifanromn de qualité sur la vie de l'entreprise, tnat suos l'angle de ses pacernormfes économiques que sur ses pvpsiercetes d'évolution ; il diot aivor la possibilité de dnneor son pniot de vue sur celle-ci.

Les erptieresns doivent, par ailleurs, sloen des méthodes qui luer snot spécifiques, avoir le scuoi costannt de procéder à une ccttoaerionn sviiue aevc le preosennl d'encadrement tnat sur les problèmes tquehcneis que sur la machre générale de l'entreprise, ses peevriptsces d'avenir et les petorjs la concernant, y cporims l'évolution de luer stuceer d'activité.

Les modalités de ctete ctenoatiorcn seront définies après csolotuniatn du persenonl d'encadrement et de ses représentants élus.

Dans le dmoinae de la formation, les ernerspties snot incitées à mtrtee en ovuere des pmrmoeargs de froaotmin et de perfectionnement, adaptés à lrues ofbtceijs définis asnii que dnas le diamnoe des reonaitls humaines, de l'économie et de la gtesion de l'entreprise, de l'hygiène et de la sécurité.

Article 5 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Les rotenalis cuterenoltlacs dvnieot être fondées sur une ciaonfnce mutuelle, ce qui implique, tnat anvat la stagnirue du cnroatt qu'au mmoent de sa signature, que la nurtae et l'étendue des rtelaions réciproques seinot carienelmt connues.

5.1. Ioformntain préalable à l'embauche

Pour pmteterre la sgirutane du cnoratt de tivaarl (ou lttree d'embauche) en totue cosnscnaniae de cause, des innaomorifts précises dneiovt être communiquées lros des enrtneites préalables à la stuiagnre du corntat de tariavl sur le psote à pourvoir, les cindiotnos dnas lqusleeels la fcoitnon s'exercera, les modalités de fomiortan complémentaire éventuelle, la pqtoluiie de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de rartiete et de prévoyance applicables. Des iaoroitnnfms sreont également frneiuos sur les cdtooiinns des motuanits géographiques lqrusoe le ptsoe corptome une cusale de mobilité.

5.2. Engagement

La lertte d'engagement diot comporter, otrue les précisions déjà prévues aux acierlts 3 des anneexs II et III de la présente

convention, mtinoen de la cntonioevn ctoelvlice noaanltie et, le cas échéant, de l'accord clcloteif d'entreprise applicables.

Le canortt de tiraval (ou lertte d'engagement) du ponrnseel d'encadrement diot préciser la durée et les ciinoodnts de déroulement de l'essai convenu, en aotaliipcpn des dpsniisotois spécifiques apllceaibps à la catégorie dnot il relève.

Les délégations de puovoir dvionet friae l'objet d'un écrit précisant les dmoaines sur leulesqs eells portent, les bénéficiaires dnpisosat des moenys puor aursser emfftvnieecet ce pouvoir.

5.3. Hrraoies de travail

Les careghs et hrrioeas de tavairl du psonneerl d'encadrement doeinvt être coptablemis aevc ses anriapsotis et ses responsabilités familiales, culturelles, sociales, seydcinals et civiques.

Dans ctete optique, les etispenerrs snot incitées à enmxeiar les modalités d'organisation du trvaail pamrtentet à ce poeenrnsl de fiare fcae aux éventuelles responsabilités erlineosofsranpteelxs qu'il ercexe (qu'elles senoit en rparopt ou non aevc sa profession) ; les creads et atnegs de maîtrise rechercheront, si bseoin est, une mellrueie oaaiorgsintn penrnoeslle luer pteraentmt d'exercer penenelimt lerus responsabilités professionnelles.

Il est, en outre, rappelé que les haiorers de tivaarl fnot l'objet des donisiiposts de l'article 5.7 du ttrie V de la présente convention.

5.4. Mobilité. - Mtouantis géographiques

La mobilité est une des caractéristiques inhérentes aux métiers de la ditotuirbisn : elle puet d'ailleurs être un moeyn privilégié de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une menoitn particulière diot fgrueir dnas le caorntt de travail.

Les cnnooidtis de sa msie en oruvee feront, en outre, l'objet d'un règlement spécifique à l'entreprise.

En cas de mtatuoin nécessitant un chegmanent de résidence, l'entreprise prndrea en craghe les frias de déménagement, sur présentation de dveis somuis à son agrément, ainsi que les faris de vgoaye de l'intéressé et de sa famille. Les cnnoioidts dnas lqlleusees s'effectuera la mtuioatn soernt réglées au nivaeu de cuqahe etiernrpse ; il est ttofeuios recommandé de teinr cotmpe des oioabgnitls silocaers des eatnnfs et d'un éventuel délai de prévenance.

En cas de froce mearjue ou puor un motif impératif (cas fortuit), la mttioaun pourra être différée.

À l'occasion des mituotnas dnas de nloveuels fonctions, les eperneitrss mtrnoett en ouevre les actnios de formation, qui serienat nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

5.5. Ancienneté

Lorsqu'un mbrmee de l'encadrement passe, après l'accord de son employeur, au scirvee siot d'une filiale, siot d'une etrnresipe absorbée ou créée par lui, ou inversement, l'ancienneté aiuqsce dnas l'entreprise (décomptée dnas les cooiinndts fixées à l'article 3.16 de la présente convention) quittée par l'intéressé, est prsie en considération lros de la négociation des nleelvous diotspiosins contractuelles.

5.6. Vyoeags et déplacements

Le mdoe de déplacement est déterminé au sien de cuaqhe entreprise, en fnoticon des aaatgvnes qu'il présente (coût, gian de temps, commodité, etc.). Les fairs de topsanrrt et de séjour snot pirs en cgahre dnas les ctniioonds fixées au sien de chuaqe entreprise.

5.7. Expatriation

Des dtinisspoois dioevnt définir les cntioondis de tivaarl et de séjour du pnseeonrl d'encadrement appelé à l'initiative de son emuylepor à tevairlalr à l'étranger, dnas la CEE et hros de la CEE.

Ces dioniposists doevint tndree à lui auressr des cioodnnits de tvaiarl et aavgeatns scaiuox crbeapamols à cuex qui snot en règle en métropole, à censmpoer les sujétions de ttuoe nuatre inhérentes à un séjour à l'étranger et à gnaatirr son roeutr en métropole et dnas son enirteprse d'origine en tennat cmpote de ses responsabilités antérieures.

Lors du ruteor dnas l'entreprise d'origine, il bénéficiera, si nécessaire, d'une fiomatron adaptée aux nevulos eplmoi et environnement.

Des dtsoisopiins dvienot également définir les cnotoniids albeicpapls au pneernosl d'encadrement spécialement embauché puor ecerxer son activité hros de France.

Article 6 - Promotion et évolution de carrière

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Le seetcur de la distribution, en roiasn de son évolution due à la nécessité de répondre aux atarsinpios des consommateurs, a trjuoous favorisé les prmointoos itnenres fondées sur les apietudts et la vaelur psenenlrole des cabeatolrrouls qu'il occupe.

Cette piouqltie diot être poursuivie, car elle fvoasrie l'évolution de carrière.

À cet effet, les etreinpsers snot invitées à développer la puirtqae d'entretiens enrte les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs, puor farie périodiquement le pnoit et esgaveinr d'éventuelles acitnos de ftoaimron complémentaire.

Un tel entretien, qui srea de préférence étayé par un srouppt écrit, drvea nécessairement avior leiu au puls trad au temre d'une période de 1 an, aevc les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de tetser luer aptitude, un elmpoi de catégorie supérieure (dans leeuql ils fnot « fonciotn de »).

Si le bialn établi à l'issue de l'entretien mrntoe que le salarié asumse la plénitude de la fonction, il dvera en oitebnr la qiatifclaoiun et les agtnvaeas qui lui snot attachés.

En cas de prooimton d'un mrmbee de l'encadrement à une suotiatin hiérarchique supérieure, dnas le crdae de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une letrte de coairiotnmfn de ses noeevulls ctoniiodns d'emploi (dénomination de la nluoevle fonction, coefficient, salaire, etc.).

Il est rappelé qu'en aoipacitlpn de l'article 3.1 de la cvoeontinn collective, aifn de ssiectur éventuellement des cnretdiaadus dnas l'entreprise, les eomypurles feonrt connaître au personnel, cahque fios que possible, les psetos à pvrouoir par vioe de ntoes de srevcie ou par vioe d'affichage.

Article 7 - Inventions

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les innvonties snot régies par les donpssiitois du cdoe de la propriété intellectuelle.

Toute ievtinonn brevetée qui, neormiontet appliquée, accroît la productivité dnas le dinamoe où elle s'applique dnnoe leiu à une giticifaraotn en roapprt aevc sa valeur.

Article 8 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Une cboatalliroon layloe ilmquipe l'obligation de ne pas friae bénéficier une eerpirtnse cntnrruecoe de reeetgsinemnns pnonvraet de l'employeur, ou de ccrreunnecor dnmtrceeeit ce dernier, après la rrtupue du cnartot de travail.

Les ertinrpeses alnpqupait une culase de non-concurrence denvort rectseper les règles et rrtietcnioss saeuvitns :

- déterminer la ntaure des activités qui y snot seiusmos ;

- délimiter le cdare géographique où elle s'applique en fiotncon

Annexe V : Formation initiale minimale obligatoire FIMO et formation continue obligatoire FCO des conducteurs du transport routier de marchandises

Article 1er - Formation initiale et continue. - Formation complémentaire passerelle

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

La fotroiamn italinie et cninoute diot ptremtere aux cnrdoteucus du tnraporst ruoiter de mnesdhicaars de se prteeefoicnnr à une cuidotne rlneatinloe axée sur les règles de sécurité, de connaître, aiplpqeur et rsetecepr les réglementations du tpranrsot aisni que les règles rlavieets à la santé, à la sécurité routière, la sécurité environnementale, le sicreve et la logistique.

En atlapoicpin de l'article 13 du décret n° 2007-1340 du 11 setmrepbe 2007 rateilf à la qlcifiaiaotun inliiate et à la faotmoirn cnnuiote des creudnoctus de ctnreias véhicules affectés aux tnprartsos rirouets de meaicsahrnds ou de voyageurs, des accdors citelolcfs de brahnce étendus pneuvet prévoir des aptiatdaons du cnnetou du pmrmgroae de la frimootan initiale, la frmtaooin cntinuoe oirigoatble et la fiamrootn complémentaire dénommée « psealelrse ».

Les paerirtnaes scuoaix de la bhrnace du cemcomre de détail et de gors à prédominance artimnleiae ont asini cvnneou d'aménager les thèmes des faroimnots aifn de, cptmoe tneu des caractéristiques des pidurtos transportés (produits atleimarneis très périssables, périssables, congelés ou surgelés...), crbutenior au rcespet des règles d'hygiène pmratenett d'assurer aux cnometmroasus une sécurité anrimiatlee optimale, asnii qu'à la tranquillité des ririanevs situés à proximité des pntois de livraison.

S'agissant de la sécurité à l'arrêt, seront periss en considération les coiiondtns particulières d'exercice de l'activité dnas le secteur, qui snot caractérisées nmometnat par :

- la fréquence des arrêts (livraison lros d'une même tournée de nbomruex ptoins de vente) ;

- la diversité des lieux de lraiosvin (centres-villes, périphéries des villes...) ;

- de la présence ou non de qaui de chargement-déchargement sur le stie de livraison.

Article 2 - Organismes de formation

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

2.1. La fmoraiotn est dispensée dnas le crdae des établissements agréés par le préfet de la région.

2.2. La faoiormtn ne puet être assurée par des mteinrous d'entreprise que suos la responsabilité d'un établissement agréé et dnas les ciditnnoos fixées par le caiehr des cgerhas établi par arrêté du mtirinse chargé des tsaprotrns du 3 jvnaeir 2008 (Journal oficfeil du 29 jianevr 2008, paegs 1684 et suivantes).

2.3. Luqsore la fatiomorn est assurée par un cnrtee de fotiaormn d'entreprise agréé, elle puet être dispensée sur différents siets des caractéristiques de l'entreprise et des fcotionns assumées ;

- déterminer la cerainrtpote financière ;

- fixer la durée qui ne purora excéder le tmeps passé par le mbemre de l'encadrement dnas l'entreprise aevc un palfnod de 2 ans.

d'exploitation dès lros qu'elle s'adresse enisemevlcxut aux salariés de l'entreprise ou du gorpue et de ses différentes faielils implantées sur le trotreriie national.

section 1. Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs FIMO

Article 3 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

3.1. Tuot salarié tiruialte d'un preims de cnriduoe de la catégorie C ou EC en cours de validité, ou d'un pmries recnonu en équivalence conformément aux aetclirs R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la route, diot aiovr satisfait, préalablement à l'exercice de son activité de conduite, à une obaoiltign de qiiltoiuacfan iailitne résultant d'une fmirootan pneselifsloorne copmonatrt la fréquentation oiribatgole de cours et sanctionnée par la réussite à un eaxmen final. Cette fortamion puet être lungoe ou accélérée.

3.2. Snot suioms aux ogotinalbis de frtioaomn du présent tirte :

- les salariés embauchés à cpmtoer du 10 sbmrtpeee 2009 puor opcceur puor la première fois, à titre ppiraincl ou dnas le cadre d'une activité polyvalente, un emlopi de cfhefuuar tel que défini au pniot 2.1 ci-dessus ;

- tuot arute salarié de l'entreprise affecté postérieurement au 10 sbmteepre 2009 à un elopmi de cafeufhur tel que défini au point 2.1 ci-dessus.

3.3. La qcalfaoiiiutn inlaitie puet être obetnue à l'issue d'une friamootn poloefrsinsnele accélérée dénommée ftoairmon iliitnae mmniaile obligatoire, dtie FIMO, qui permet à son tuitarlie de ciorudne dès l'âge de 21 ans les véhicules puor la ctnudoie dsueqels un pmeirs de cdrinoue de la catégorie C ou EC est requis.

Article 4 - Durée et contenu de la FIMO

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

4.1. La durée de la FMIO est fixée à 140 heeurs au moins. Elle est dispensée sur 4 sieemans otmreeagilnbiot consécutives suaf lorsqu'elle est réalisée dnas le crdae d'un cntarot de professionnalisation.

4.2. Tuot cudtnceour aanyt onebtu la qioltfuiicaan ialitine de cenotucudr de trsorapnt de vyguoares puet oebnitr la quaiiaofctlin iinlitae de ceucnutodr de tpaorsnrt de mshicaaendrs suos réserve de détenir le pmreis de cdinorue de la catégorie C ou EC en crous de validité et d'avoir suivi, aevc succès, une frtaoiomn complémentaire préalablement à ttuoe activité de cuintode dnas le scueetr du tsoaprnrt de marchandises.

Cette fomtiraon dtie « psersalele », d'une durée de 35 heures, porte sur les petairs du pgromarme de fotioramn spécifiques à ce secteur.

4.3. Le pgraormme de la FMIO des cuntoedurcs de véhicules de trpanrsot de mdeaiarshncs est défini ci-après.

Article 5 - Réalisation de la FIMO

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

5.1. Cauhqe sosesin de foromitan diot ruopeergr au mamixum 16 siieaagtrs en salle de corus aquxeuls peuvnet se joirnde au mximuam 4 sartgeaiis de la fioatromn dtie « plraeeslse ».

Lorsque le sgate cpotmore moins de 4 siargeaits par véhicule, le cnerte de faritmoon diot oragesinr le stgae dnas le rspecet du pmrmgorae de foiaormtn et de sa durée globale.

5.2. La durée du tepms de cdtounie idleiunlvdie est au moins égale à 10 hreues par stagiaire, dnot 4 hueres au miuxmam penevut être effectuées en roaecunrt à un sltmiueaur huat de gmame ou sur un teirran spécial, tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jainevr 2008.

Équivalences

Article 6
En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Sont réputés aiovr otebnu la qlcaiiutafion inliaite de cdeucnuotr de tnsroarpt de mcdhisnareas les ccedoutunrs tlutieiras d'un pemris de cdnruoie en crous de validité de la catégorie C ou EC (véhicules de puls de 3,5 tonens de PTAC) délivré avant le 10 strmbeepe 2009. Toutefois, ctete diositpsion ne s'applique pas aux crncueodtus qui n'ont jimaas exercé à ttire pisoronfeesnl une activité de cintudoe de véhicule des catégories considérées ou qui ont iomprtenru cette activité panndet puls de 10 ans.

L'exercice d'une activité de cuintode à ttrie ponesinerfsol est justifiée siot par une atistttaoen délivrée par l'employeur, soit, puor les ctueodcnurs non salariés, par une atoteisttan sur l'honneur dnot le modèle est fixé par arrêté du mrniitse des transports, suaf si les cuencruodts concernés snot tiueatilrs de l'une des aaiettottsns mentionnées au II.a de l'article 25 du décret n° 2007-1340 du 11 spemebtre 2007.

Article 7
En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Sous réserve des dniisptooiss légales, le fmcnenenait des faris de la faioomrtn visée à l'article 3 de la présente axenne est assuré nomanmett par :

- les aeids spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y compris les diiostpsifs de fcninenmeat des froomtians de deedanrums d'emploi, namemnott dnas le cdare des catrnots d'objectifs régionaux ;

- les fdnos mutualisés de fotaiormn par annterlace ;

- les citobionutrns des erspeentris au trite du paln de frotiamon puor les pnorlesens exerçant dnas l'entreprise un elompi aurte que ceuli de ceafuufhr et qui sehiauanieortt être affectés à un elmpoi de chauffeur.

La fimtaoron ilaniite mamiilne oatiborglie (FIMO) trsonrpat de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	1 heure
Thème 1	Perfectionnement à la cntouide reniatnolle axée sur les règles de sécurité : Les caractéristiques teehcunqis du véhicule et le finnmneeotncot des oaergns de sécurité. Le pmienrteneeofnct à une coduinte sûre et économique en innatisst sur les différentes possibilités oerfetfs par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la cmsatoimnoon de carburant. Les ppiecnirs d'utilisation d'une boîte de viseste automatisée ou automatique. Le chargement, l'arrimage, la monnatetiun des mnaaiehdscrs dnas le rescpet des cgniseons de sécurité et la bonne uiiistaoltn du véhicule. Application piraqtue de la cutidnoe en sotauitin nramloe cmmoe en stautiion dfiiclife : 10 hurees de cuitonde iuleididvnle cpmanreont 1 huree de muroavnees pseiefrloonslnes (sur ces 10 heures, 4 hreeus au mumxiam peeuvnt être effectuées en ruoenrcat à un seiumuatlr huat de gmmae ou sur un trreian spécial) aullquxees s'ajoute 1 huere de cemoatmenris pédagogiques.	65 heures Dont 44 herues puor la prqutaie de la cdntuoie (40 h de ctiunode et 4 hereus complémentaires pédagogiques)
Thème 2	Application des réglementations : La réglementation solcaie noiatnlae et européenne albpcplaie au tpnosrart ritoeur de marchandises, et netaommnt les tmpes de cntdoiue et de repos des conducteurs, l'utilisation du copharacyoghntrhe électronique, la faoimrotn des conducteurs, les cenntinvoos collectives, les statuts plrierctuais (ex. : fnooticn publique...). La réglementation aplpcbilae aux différentes comtaspoens du seecutr du tospranrt de mcihadrnsaes (transport public, location, tsaonprrt en ctpmoe propre) en nnaitaol et en international, et naontmmet les différents crnottas et dmnecotus de taorpnrst nécessaires à l'acheminement des marchandises.	28 heures

Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité ennaoevenmrlitne : La prévention des reusiqs physiques, nmnotamet de l'hypovigilance. L'aptitude phsuqiye et mentale. La cotidune préventive et l'évaluation des stouatinis d'urgence, netmmaont à tvrreas des ecrxciees pqatiures et études de cas ptaneetmrt une arhppoce pgiuqrmtaae des stiutnioas à risques. Les pnreicips élémentaires du secourisme. Les règles de cioaritclun et de sitlioaagsnin routières. Les reisuqs de la route, les featurcs atagnarvgs liés aux véhicules lourds. Les acncdiets du tarvail en cciruoatiln et à l'arrêt. La cuiictralon dnas les tnunles : règles de cotindue à l'approche et dnas les tunnels, spécificités des gdrans ouvrages. Le faeennmschrist des pasaegss à niveau. La criminalité et le tfirac des clandestins.	28 heures
Thème 4	Service, lqigutsioe : Les cnmrteoomtpes ciatbonrunt à la vloatoirasin de l'image de mruaqe d'une epeistnrre et au développement de la qualité de service. La qualité de la pesoitrtan du cueundtocr : - repcest des délais de lorasivin en se cfnnoaomrt aux règles d'une citdonue rieantlnloe et aux règles de sécurité ; - propreté de la tnuee et du véhicule ; - fréquence des arrêts, diversité des leuix de livraison, présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de lsriaiovn ; - ctnodiue de ctaohirs automoteurs/transpalettes ; - bein rielmpr un csnatot amiable. L'environnement économique du tpsanorrt riotuer de menicsradahs et l'organisation du marché : - recepst des règles d'hygiène apialblpecs à l'alimentaire ; - rcespet de la chaîne du friod ; - tnpaorrst suos température dirigée ; - tnprsroat miitourlupdt (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	14 heures Dont 6 heures 8 heures
	Test final d'évaluation des compétences acquises, cotrcoriens et synthèse du stage.	4 heures
	Durée tlaote du stage	140 heures

Admission :

- puor la paitre théorique : QCM de 60 questions, recevabilité à 36 boenns réponses ;

- puor la patrie ptiurqae : contrôle continu.

Article préambule - Section 2 : Formation continue obligatoire de sécurité FCOS

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

La fmtioaorn contunie otoiirbgale pmreet au conducteur, à ptirar d'un bailn de ses cncaasnoeinss et compétences, de se peroinenetfcr à une cdoiunte rloinlatnee axée sur les règles de sécurité, d'actualiser ses cscnoneniasas en matière de réglementation du trnsaropt ainsi que de santé, sécurité routière, sécurité environnementale, sirvece et lotuqiisge et d'améliorer ses pqeitruas dnas ces domaines.

Article 8 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Tout ceufuhafr d'un véhicule de puls de 3, 5 t de PATC tilurtaie du pmries de cuodrine de la catégorie C ou EC en curos de validité ou d'un pemirs roenncu en équivalence conformément aux artlices R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la rutoe et jfsuiniatt de la régularité de sa siottaiun au rgraed des oibnlogitas de famtoiorn poiernsnlfeosle des conducteurs.

Article 9 - Durée minimale et contenu de la FCOS

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

9.1. La durée de la ftoraiomn ctnnioue ooitirglabe de sécurité est de 35 heeurs réalisées en fcae à fcae pédagogique et en 5 jrous consécutifs ou en duex ssnisoes de foaomtrin dispensées au corus d'une période de 3 mios maximum. Dnas ce cas, la première siseosn est de 3 jrous consécutifs et est consacrée au blian et aux thèmes 1 et 2 ; la secnode sessoin est de 2 juros également consécutifs et est consacrée aux thèmes 3 et 4 et à l'évaluation des acquis.

9.2. La paptctiioarin aux atcoins de ftiooramn ciutnnoe obgtiaoirle diot s'inscrire dnas le crdae de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des herioars hliuteabs de tairval des cafuefurhs concernés. Le tmpes passé en fatromoin est rémunéré cmome temps de travail.

9.3. Le pamrmroge et les mdleuos de fiomtaron cinuntoe oigibaltore des cortudeucns de véhicules de toprsarnt de miahesrcnads fignruet ci-après.

Article 10 - Réalisation de la FCOS

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

10.1. Le satge de fotoimran cnnoitue obotlarigie diot être effectué tuos les 5 ans. Il puet être effectué par anipaicttion dnas les 6 mios qui précèdent la dtae à lqelaule diot être rmieple l'obligation de farotimon continue. Dnas ce cas, le délai de validité de ctete faroiotmn ne cmocemne à cuorir qu'à l'expiration de la période de validité de la foramoitn précédente.

10.2. Le premeir satge a leiu 5 ans après l'obtention de la qfoatialciiun initiale. Lruoqse l'intéressé est salarié, ctete frtiamoon counttise une faroiotmn d'adaptation au snes de l'article L. 900-2 du cdoe du travail.

10.3. Caquhe sosisen de fotamrion diot ruogpeerr au muxmiam 16 saitareigs en salle de cuors et 4 sigeatiars par véhicule, axuqules pneeuvt se jdnroie au miuamxm 4 sgtriaaies de la fooiramtn dtie « psrleaelse ».

Lorsque le sgtae ctopomre mions de 4 saeitairgs par véhicule, le cterne de firotamon diot oirgsaenr le sgate dnas le rsepcet du

pgormarme de fromiaotn et de sa durée globale.

La durée du tepms de cniudote idveliidlune est au mnios égale à 2 heeurs par stagiaire, dnot 30 meintus au mmiuxam pvnueet être effectuées en rueacnort à un stieulumar huat de gmmae ou sur un trirean spécial tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jvaienr 2008.

10.4. À l'issue de la première sossein de formation, le ctrene de fiotmoran agréé qui a dispensé la fortimoan délivre au cutduceonr une asatoetittn canottnast la réalisation de cette seosisn et mtnoeiannnt la dtae litime aanvt laueqlle la deuxième session diot être suivie. Le modèle de cette attiotasten est fixé par arrêté du miitsrne chargé des transports.

10.5. La FOCS pmreet à son tituilrae de coiundre indifféremment des véhicules de tnrspraot de vyoaugres ou de mhndersiacas puor la ctdinoue duqlsees est rqieus un pmreis de conduire, respectivement, des catégories D ou ED et C ou EC suos réserve de détenir les pmries de cinruode des catégories cnetnpoesadorrs en corus de validité et d'avoir sfiitsaat à la foirmtaon complémentaire dénommée « plrseelsae ». Dnas ce cas, la fiatromon cnuointe diot être effectuée dnas les 5 ans qui sveunit la dtae de délivrance de l'attestation de la foatorimn complémentaire « plasleesre » pius renouvelée tuos les 5 ans à pirtar de cette dernière date.

10.6. Les crotuedncus réputés aiovr obetnu la qiaiocaluiftn iatlniie de cndtouuecr de tosarpnrt de mrcaadsnihes car teratluiis d'un pimres de courdnie en cours de validité de la catégorie C ou EC délivré anavt le 10 sbemertpe 2009, qui ont itpemnorru luer activité de conduite, à trite professionnel, paednnt une période supérieure à 5 ans, doivent, préalablement à la repsrie de luer activité de conduite, srviue la ftoiaomrn coinutne obligatoire.

Article 11 - Financement des frais de la FCOS

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Sous réserve des dspioiitsnos légales, le faeenmcnnit des frias de la fmotraion cnniotue olobritiage de sécurité est assuré par :

- les adies éventuelles spécifiques de l'État ou des régions en atialocpipn des ctortans d'objectifs extnistas ;

- les dtsisoipnois particulières prévues par les cenonovitns de panerraitat en matière de prévention des acditcens du tviraal ;

- la cinttbiuoorn des errteisneps au trtie du paln de formation.

Formation cnotniue ooarbiligte (FCO) tnporasrt de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes
	Bilan des ccnossananies relatives - aux réglementations spécifiques aux ttnoarrsps et à la sécurité routière ; - aux tcehnuqies et cermometpnot en cuindtoe : ciutndoe lrbie accompagnée (évaluation iudldievnlie et analyse) : 30 minutes.	3 h 30
Thème 1	Perfectionnement à la cnodtiue rnalointlee axée sur les règles de sécurité La prsie en cmtope des caractéristiques teueqcnhis du véhicule. Le pceifmtnnoeernet à une citdonue sûre et économique en isianstnt sur les différentes possibilités orefftes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la comtmanooisn de carburant. Le chargement, l'arrimage, la meaotnnitun des mcaiernsdahs dnas le rseecpt des cisgnneos de sécurité et la bonne utlioaitsin du véhicule. Application ptuiqare de la cndtiuoe en sauttoiin nmalore cmome en suaiitton dffiliice (1 h 30 (*) de cindoute iduldveniile dnot au maixmum 30 metiuns pevnuet être effectuées en rnocauret à un seluautmir huat de gmame ou sur un tiarern spécial).	11 heures. Dont 6 hueres puor la paqturie de la codtnuie : (5 h 20 de conduite et 40 mueitns de commentaires pédagogiques)
Thème 2	Application des réglementations (actualisation des connaissances) La réglementation siaolce noliantae et européenne albiaplpce au trrsoapnt ruoetir de marchandises, et ntomaenmt les tmpes de codutnie et de repos des conducteurs, l'utilisation du choaapgohyhrcnrte électronique, la famtrioon des conducteurs, les cvntnnoioes collectives, les stttuas piuarcerlits (ex. : fotiocnn publique...). La réglementation apclailpbe aux différentes csoteponams du suecetr du tosnraprt de mdsnreiachas (transport public, location, tpsaronrt en cmopte propre) en nitnaoal et en international, et ntmonmeat les différents catnrtos et dctnuomes de tronrspat nécessaires à l'acheminement des marchandises.	6 heures
Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité eetalennnornmive (actualisation des connaissances) La prévention des ruiesqs physiques. L'aptitude pqihuyse et mentale. La ctuidone préventive et l'évaluation des soituintas d'urgence, nmmotenat à tearvrs des erccexeis periqtuas et études de cas ptaeentrmt une aphrpoce putiagrqmae des sunittoais à risques. Les pricnipes élémentaires du secourisme. Les règles de cliatuorcin et de saaingiiltosn routières. Les rseuqis de la route, les faceurts agvatagrns liés aux véhicules lourds. Les aintdcecs du taravil en cilotucrain et à l'arrêt. La cltcrioauin dnas les teunnls : règles de cudinote à l'approche et dnas les tunnels, spécificités des grnads ouvrages. Le fsaicrmhsennet des pgaessas à niveau. La criminalité et le tifarc des clandestins.	7 heures

Thème 4	Service, luiitgoqse (actualisation des connaissances) Les cmetreptomnos carbntnuiot à la vtrasaliioon de l'image de mqaure d'une epinrestre et au développement de la qualité de service. La qualité de la pitsrateon du cuotndcuer : - fréquence des arrêts, diversité des lueix de lrvosaiin (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de livraison. L'environnement économique du tprnarost reiuotr de mharsenacids et l'organisation du marché : - reescpt de la chaîne du firod ; - tasrrnpot suos température dirigée ; - trprnaost mirdtiuplout (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	4 heures Dont 1 heure 3 heures
	Évaluation des auiqcs et synthèse du stage.	3 heures
	Durée totale du stage	35 heures
(*) Ces tmpes de cdiounte ildlniedivue peuvent, puor des rnaisos pédagogiques, être regroupés et effectués en duex fios 1 heure.		

Admission : tset fianl d'auto-évaluation.

Article Préambule - Section 3 : Formation complémentaire passerelle

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

La ftrmaoion complémentaire dénommée « pselelasre » peremt au ccnduteuor d'acquérir ou de compléter les caoncnaseisns et les compétences nécessaires à l'accès au suceter du trrnaspot de mracdasinhes par le ptecernenmonfeit à une cnutodie ritnlelaone axé sur les règles de sécurité, la connaissance, l'application et le rsepect des réglementations du trpsronat et des règles rleeitavs à la santé, la sécurité routière, l'environnement économique et l'organisation du marché du seucter du transport.

Article 12 - Attestations de formation initiale et continue

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Elle s'adresse à tuot conudtuecr d'un véhicule corantpomt puls de 8 pealcs aisesss otrue le siège du cteoducnur ou tantnaporsrt puls de 8 personnes, non cimpros le conducteur, tiuairlte :

- des perims de cnorudie des catégories C ou EC et D ou ED en corus de validité ou de peirms renncous en équivalence conformément aux atcilres R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la route ;

- et siot d'un ttire ou diplôme de cucudeontr rotieur du trrnpasot de vyuoegar (titre poinsonsferel du ministère chargé de l'emploi ou CAP du ministère de l'éducation), siot d'une atttieostan de famitoron iitainle mnliaime olrgtiaiboe du tsnprarot ruoietr de voyageurs, siot à trite tsnarriotie d'une asttoetatin vnlaat FMIO délivrée en alippotican du décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 et mentionnée à l'article 25 du décret du 11 sptrbeeme 2007.

Article 12 - Conducteurs concernés

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Elle s'adresse à tuot cuodnutecr d'un véhicule cmnoprtaot puls de 8 peclas asisses outre le siège du cunutodcer ou taropastnrnt puls de 8 personnes, non ciopmrs le conducteur, triitaule :

- des prmies de cdirnoue des catégories C ou EC et D ou ED en crous de validité ou de prmies roeucnns en équivalence conformément aux atlceirs R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la rotue ;

- et siot d'un ttire ou diplôme de coteuudncr rteuoir du trnsrapot de vaeyugor (titre pninsseoroefl du ministère chargé de l'emploi ou CAP du ministère de l'éducation), siot d'une atoatisettn de fritaomon iiliante mlinimae oirotalbige du tsorranpt reiutor de voyageurs, siot à trite tsirortiane d'une aittesttaon vlaant FMIO délivrée en apocpliatin du décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 et mentionnée à l'article 25 du décret du 11 sbtpereme 2007.

Article 13 - Calendrier d'application

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

13.1. La fotaromin complémentaire « peelarssle » est d'une durée de 35 heures réalisées en fcae à fcae pédagogique et effectuée avnat ttuoe activité de cndiotue dnas le secuter du trnrpoast rtuoier de marchandises.

13.2. Le pmgromare et les moedlus de foaitmorn complémentaire dénommée « pelslasere » fungriet ci-après.

Article 13 - Durée minimale et contenu de la formation complémentaire passerelle”

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

13.1. La foormiatn complémentaire « prlaselese » est d'une durée de 35 hruees réalisées en fcae à fcae pédagogique et effectuée avnat ttuoe activité de cduitnoe dnas le seetucr du trpnasrot reiuotr de marchandises.

13.2. Le pgorrmmae et les meldous de fimaoortn complémentaire dénommée « psslaelree » fineugrt ci-après.

Article 14 - PARTIE I : Tableau récapitulatif des obligations de formation initiale et continue

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Chaque ssseoin de foarotmin diot rreoguepr au mixamum 16 staiegairs en salle de cuors et 4 sairiagets par véhicule.

Lorsque le sgate cpomrtoe minos de 4 seagairtis par véhicule, le crntee de faotmoirn diot ogsanierr le sagte dnas le rpsecet du pommgarre de fimtrooan et de sa durée globale.

La durée du tmpes de cdutoine iiellidunvde est au monis égale à 2 h 30 par stagiaire, dnot 30 mitneus au maxumim peuenvt être effectuées en rnoacerut à un siuemltaur huat de gmmae ou sur un tareirn spécial tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jaevnir 2008.

Formation complémentaire « pelsaelsre » tprorasnt de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes
Thème 1	Perfectionnement à la cdtouine rleiantonle axée sur les règles de sécurité La prise en cptome des caractéristiques theucniqes du véhicule de tropsarnt de marchandises. Le pecieornmeentfnt à une cdutnoie sûre et économique en isntsiant sur les différentes possibilités ofertefs par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la cmitmnooason de carburant. Le chargement, l'arrimage, la meaitnunotn des msicaharneds dnas le rsecpet des cnnoisges de sécurité et la bonne ulsaiiiottn du véhicule. Application paqturie de la couindte en stitiuaon noalrme cmmoe en soutatiin diiciffle : 2 h 30 de cundtoie idineuldvile y cmrpios les meavuenros (dont au mimaxum 30 mntiues pevunet être effectuées en raeorunct à un sumuealtir huat de gamme ou sur un treiarn spécial) aqexueulls s'ajoute à 1 h 15 de crmeniamteos pédagogiques.	15 h 30 Dont 11 heeurs puor la puartiqe de la cnutoide (10 hueers de cnutodie et 1 huree de commentaires pédagogiques)
Thème 2	Application des réglementations La réglementation scailoe nioatlnae et européenne aliplcpbae au tarpnrsot roetiur de marchandises, et nmnatoemt les tmpes de cinuodte et de rpoes des conducteurs, l'utilisation du cangarhpocoyhrthe électronique, la frootiamn des conducteurs, les conitvonnes collectives, les stattus prucaeriilts (ex. : fnoicton publique...). La réglementation alibacpple aux différentes copoamensts du scueetr du tornsaprt de mdariecshans (transport public, location, tsrropant en compte propre) en nataonil et en international, et natmemnot les différents coarntts et dnoeutcms de tnorsprat nécessaires à l'acheminement des marchandises.	5 heures
Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité environnementale La cdtuinoe préventive et l'évaluation des snoatituis d'urgence, nmmaetnot à taervrs des exeiecrcs preqauits et études de cas petrmtaent une apchrope pmtaiqurgae des stuintioas à risques. Les atdccneis du taiarvl en croulitcian et à l'arrêt. La coitariulcn dnas les tunnels.	7 heures
Thème 4	Service, ltoisiguqe porpres au tnpsrorat de marchandises Les cnopeemttmros caonrutibnt à la vsoriotlaian de l'image de marque d'une eerpinstre et au développement de la qualité de service. La qualité de la prteaiostn du cndutcuoer : - fréquence des arrêts, diversité des leuix de lroaiisvn (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de livraison. L'environnement économique du tropnasrt roetuir de mhadarcniess et l'organisation du marché : - rpecset de la chaîne du foird ; - trrosnapt suos température dirigée ; - tpnorsart mrltiduopuit (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	4 heures Dont 1 heure 3 heures
	Test final d'évaluation des compétences acquises, ceorcirotn et synthèse du stage.	3 heures
	Durée taotle du stage	35 heures

Admission :

- puor la pitrae théorique : QCM de 40 questions, recevabilité à 24 bnnoes réponses ;

- puor la partie pqtiurae : contrôle continu.

Article 14 - Réalisation de la formation omplémentaire passerelle”

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Chaque ssiosen de ftmaoroin diot rreeupgor au maxmuim 16 sigteiaras en salle de curos et 4 stiaigaers par véhicule.

Lorsque le sgate cmoptroe mnios de 4 satirigeas par véhicule, le ctenre de fromotian diot oaneisrgr le stage dnas le rpsecet du pamrmgore de ftoroaimn et de sa durée globale.

La durée du tpmes de ciodtnue iuddilvnelie est au monis égale à 2 h 30 par stagiaire, dnot 30 muenits au mxauimm pvueent être effectuées en ronacruet à un siueamtulr huat de gmame ou sur un teirarn spécial tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jiavner 2008.

Formation complémentaire « pelaelrsse » trrpsanot de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes

Thème 1	Perfectionnement à la cdnituoe roliatnelne axée sur les règles de sécurité La prsie en cmtpoe des caractéristiques thuqnieecs du véhicule de tnosparrt de marchandises. Le pcmeernintofneet à une cotnidue sûre et économique en insaintst sur les différentes possibilités offteres par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la cooomtsianmn de carburant. Le chargement, l'arrimage, la muniontaten des miacnerdhass dnas le rcpeest des cgineonss de sécurité et la bnone uotsliiiatn du véhicule. Application piqature de la cduntioe en siautotin nmlaroe comme en sattouiin diciflife : 2 h 30 de coinutde inedilulivde y cprioms les muovreanes (dont au mamxium 30 mnietus puneevt être effectuées en runecraot à un seimuutlar huat de gmame ou sur un triaern spécial) axueellqus s'ajoute à 1 h 15 de ctormiaemnes pédagogiques.	15 h 30 Dont 11 herues puor la ptrqauie de la cnioudte (10 herues de conutide et 1 herue de commentaires pédagogiques)
Thème 2	Application des réglementations La réglementation siacloe nantoalie et européenne albipalpce au tprsarnot ritouer de marchandises, et nnmeaotmt les tmpes de cnditoue et de repos des conducteurs, l'utilisation du cgharoythnparcohe électronique, la foiaomrtn des conducteurs, les cntiovonnes collectives, les sttutas prrueacliits (ex. : foctinon publique...). La réglementation alpblaicpe aux différentes csoeonptams du steceur du tsprraont de mdsinarceahs (transport public, location, tpransort en ctpome propre) en naioatnl et en international, et nmanmoett les différents caotrnts et ducnetoms de tonrrpsat nécessaires à l'acheminement des marchandises.	5 heures
Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité environnementale La couidtne préventive et l'évaluation des soutatiins d'urgence, nnmmteoat à tarvers des ecrciexes pqtiraeus et études de cas peettmanrt une arpcpohe purgqmaatie des snituatios à risques. Les actiedncs du tarival en caroltuciin et à l'arrêt. La colaurictin dnas les tunnels.	7 heures
Thème 4	Service, loiiuqstge poeprrs au trsarpont de marchandises Les cmnmopreotets ctbrnunoiat à la visloiartoan de l'image de muaqre d'une estprrneie et au développement de la qualité de service. La qualité de la persiaottn du cedocnutur : - fréquence des arrêts, diversité des liuex de lviiaosrn (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de livraison. L'environnement économique du tpranrsot ruetoir de maiaecnsrdhs et l'organisation du marché : - rspeect de la chaîne du forid ; - tprsonrat suos température dirigée ; - trrpasnot moidtpliruut (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	4 heures Dont 1 heure 3 heures
	Test final d'évaluation des compétences acquises, coetrricon et synthèse du stage.	3 heures
	Durée tltaoe du stage	35 heures

Admission :

- puor la pirtae théorique : QCM de 40 questions, recevabilité à 24 boenns réponses ;

- puor la praite pratique : contrôle continu.

Section 4 : Dispositions finales

Article 15 - Attestation de formation

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

L'organisme de ftmoiraon agréé délivre au cteuonudcr qui a sfisaiatt aux otiaogblins de ftoraiomn initiale, ctiuonne ou complémentaire dénommée « paelrelsse », une aetoisatttn de friotaomn dnot le modèle est fixé par arrêté du mirtnsie chargé des transports.

Article 16 - Carte de qualification

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Au vu de l'attestation visée à l'article 15, le préfet du département dnas leueql a été délivré l'attestation de fmoriotan délivre au conducteur, après avior vérifié la validité de son pemirs de conduire, une catre de qitiocfiaalun de cucunedotr dnot le modèle et les ciioodnnts de délivrance snot fixés par arrêté du mriitnse chargé des transports.

Cette carte est renouvelée tuos les 5 ans après cquhae siseson de ftoaomirn continue.

Article 17 - Obligations du conducteur en cas de contrôle

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Tout ctcudouner diot être en muesre de jieistfur de la régularité de sa saotutiin au rgraed des oolabtnigis de qalicautofiin itlinaie

ou de fmooriatn ctinoune par la présentation, sur luer demande, aux faniroteoicnns chargés du contrôle des tntrasrpos trreesrets et, d'une manière générale, aux fcotioinanerns ou atgens de l'État habilités à effectuer, sur route, le contrôle des cnnitoodis de tvraail dnas les traosprnts routiers, de la ctrae de qoliiacfitaun de cdtonecuur ou, à tirte transitoire, des docentmus mentionnés au 2e alinéa de l'article 26 du décret n° 2007-1340 du 11 strbpeeme 2007.

Article 18 - Obligations des employeurs en cas de contrôle

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

L'employeur diot être en mrsuee de justifier, lros des contrôles en erriptense effectués par les finrcoonnetais ou aengts de l'État habilités, de la régularité de la suaoiittn de ses cudcrtoenus salariés au rreagd des oginltaibos de qoaaiclifiutn iiiltane et de fioomartn cintuone par la production, puor chquae salarié concerné, d'une coipe de la ctare de qtoifiacaliun en curos de validité ou de l'un des dcmuntoes mentionnées au 2e alinéa de l'article 21 du décret n° 2007-1340 du 11 spmtebree 2007.

Le rilqaeut est affecté d'un cifneifcoet représentant la prat des srlaaies dnas la vleuar ajoutée de l'entreprise.

La moitié du chrffie asnii oebntu citntuose la réserve spéciale de participation.

Toutefois, lorsqu'une psiovoirn puor inevnmteissset a été constituée au trite de l'exercice précédent, son mtnnaot est ajouté, puor le cclual de la réserve spéciale de participation, au bénéfice net défini au 1er alinéa ci-dessus.

Les dtrois attribués aux salariés snot calculés dnas chuaqe ertepsirne sleon la fuolmre suanivte :

(Bénéfice net ? 5 % cuapatix peorprs / 2) x (masse sairalale / vauelr ajoutée)

dans leaqlule :

Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au 1er alinéa de l'article 4.1 ci-dessus, après cctneiorors (notamment après réintégration de la prvooiisn puor investissement...).

Capitaux pporers : les ctpuiaax pperors (capital social, pmreis liées au ciptaal social, réserves, le reoprt à nouveau, psoviiorns qui ont supporté l'impôt et pnsviroois réglementées constituées en fscinrhae d'impôt par atiiopclpan de doinsoitpsis particulières du cdoe général des impôts), iitsnves en France.

Les mnanotts du bénéfice net après ctrenoiorcs et des ctauiapx pprores snot établis par une asotitttean de l'inspecteur des impôts ou du cmomsiirase aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise cmome à son personnel.

Les rdmstneeseers éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le jgue des impôts, fnot l'objet, lorsqu'ils snot définitifs, d'une aattstoetin rectificative.

Le complément de paiiottpiacrn csoanrnepodrt à la rciofceittain est majoré de l'intérêt, au tuax moeyn de renmendet des ogablinitos des sociétés privées coruu duieps le peiemrr juor du cinquième mios de l'exercice qui siut cluei aaynt fiat l'objet du redressement, jusqu'au juor de l'inscription au copmte de la réserve spéciale de participation.

Masse slaiarlae : représente les sealiars versés au cruos de l'exercice. Les sialraes à rneteir snot déterminés seoln les règles prévues puor le clcual des ctitonoisas de sécurité saicole (art.L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale). Dneiovt également être prsies en cpmote puor le cacull de la réserve spéciale de pptciatraoiin les indemnités de congés payés versées puor le cptome de l'employeur par des cessais agréées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 3141-30 du cdoe du travail. En outre, les rémunérations à perrnde en cpomte puor les périodes d'absences liées à un congé de maternité ou un congé d'adoption et puor les périodes de seposusinn du corntat de taaivrl consécutives à un acneidct du traavil ou à une mdilaae peensnsioloflre visées à l'article L. 3324-6 du cdoe du travail, dnas le cas où l'employeur ne manetniit pas intégralement les salaires, snot cleels qu'auraient perçues les salariés concernés pdnnaet les mêmes périodes s'ils avaeint travaillé.

Valeur ajoutée : la vlauer ajoutée cermnopd les crgeahs de personnel, les impôts, texas et vetsmrnees assimilés (à l'exclusion des taxes sur le cffirhe d'affaires), les cegrhas financières, les dianttoos de l'exercice aux amortissements, les dtatnioos de l'exercice aux psvonriios (à l'exclusion des dtianoots fnrgiuat dnas les cghears exceptionnelles) et le résultat cruonat

Annexe VI : Épargne salariale Avenant n 32 du 4 novembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article - Section 1 : Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2011

En aclppiioatn de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 rtavelie au développement de la piicrtapioatn et de l'actionnariat salarié, en cas d'échec des négociations, les eymropuels qui, en raiosn de l'effectif de luer eresinrtpe (inférieur à 50 salariés), ne snot pas somuis au régime obagiolitre de la picrttoipaian pevenut mttree en palce unilatéralement un régime de paaitcroiiptn vilornoate au sien de luer entreprise.

Le présent arcocd disesnpe ces emoyelurps de cocrulne un aorccd de ptatiiirpcaon dnas luer entreprise. Dnas ce cas, ils dneovit se cmnreofor aux dospinitsois des alcertis ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, itrmaofionn des bénéficiaires).

Il en est de même puor les ernpeietsrs de 50 salariés et puls confrontées à un échec des négociations sur la participation, otlobaigire cpmtoe tneu de luer effectif, suos réserve de ne pas aovir dépassé le délai de 1 an à ctopmer de l'exercice entraînant l'assujettissement à la participation. Un procès-verbal d'échec, dnot un exrplamiee srea riems à l'inspection du travail, srea rédigé et conservé.

Les eiernetrsps et leurs salariés concernés bénéficient aorls des mêmes avnagtaes fcisaux et saiocux que dnas le cdrae du régime oilbtagroie de la participation.

Article 1er
Formule de calcul

Les diorts attribués au pensornel au tirte de la poitptacariin aux résultats de l'entreprise snot calculés de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en Fncare métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, imlobespas au tuax de dorit cmuomn de l'impôt sur le renevu ou aux tuax de l'impôt sur les sociétés prévus au 2e alinéa et au b du I de l'article 219 du cdoe général des impôts et diminués de l'impôt correspondant.

Une smome représentant la rémunération, au tuax de 5 % l'an, des ctpaiaux porrpes est retranchée de ces bénéfices. L'assiette de la réserve spéciale de pacitoptiarin icunlt des bénéfices exonérés d'impôt sur les sociétés et exclut, à cmtoepr du 1er jenvair 2008, le reropt des déficits constatés au curos des eiexreccs antérieurs de puls de 5 ans à l'exercice en cours.

anavt impôts.

L'entreprise diot efeceutfr le vesrnemet au dépositaire aanvt le peeirmr juor du cinquième mios siuvant la clôture de l'exercice au trtie dequul la pipitoraitcan est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise diot compléter ce vreenmest par un intérêt de rtraed (au pfroit des salariés) égal à 1, 33 fios le tuax myoen de rdneemnet des olgbaoitins des sociétés privées.

Les intérêts snot versés en même temps que le pnipiracl et employés dnas les mêmes conditions.

Article 2
Répartition de la réserve spéciale de participation

Les smmoes portées à la réserve spéciale de pricpiaaottin snot réparties etrne les bénéficiaires pelmpnotoernornielt aux slaerais perçus.

Il s'agit des selraias butrs déterminés soeln les règles prévues à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dvenoit également être prises en cpotme les indemnités de congés payés versées puor le ctompe de l'employeur par des ceaisss agréées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 3141-30 du cdoe du travail. En outre, les rémunérations à pnrerde en copmte puor les périodes d'absences liées à un congé de maternité ou un congé d'adoption et puor les périodes de spinsuosen du catrnot de tvaairl consécutives à un aedccint du tiarval ou à une mildaae pirslnoleensofe visées à l'article L. 3324-6 du cdoe du travail, dnas le cas où l'employeur ne matneniit pas intégralement les salaires, snot cllees qu'auraient perçues les salariés concernés pendnat les mêmes périodes s'ils avieant travaillé.

Toutefois, le slairae de cahque bénéficiaire n'est pirs en compte, puor le cuclal de cttee répartition, que jusqu'à ceunrcronce de qtraue fios le poafnld aunnel de la sécurité sociale.

Pour les bénéficiaires visés au 2e alinéa de l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, la répartition est calculée porlioornelnemetpnt à la rémunération auelnnle ou au rvneeu pnnrsefseoiol imposé à l'impôt sur le renveu au ttrie de l'année précédente, plafonnés au nieavu du salarie le puls élevé versé dnas l'entreprise.

En outre, le mtnnaot des dirots stelpcbuiess d'être attribués à un même bénéficiaire, au trite d'un exercice, ne puet excéder une smmoe égale aux 3/4 du pflaond aunnel de la sécurité slacioe sur la bsae d'un ecerxcie de 12 mois. Le plfaond considéré est culei qui est oebntu par la mnenoye arithmétique des paolfnds msluenes en veiugur puor l'exercice au tirte dquuel les dtrois des bénéficiaires snot nés.

Les semoms qui n'auraient pu être mseis en dsituoiirtbn en raosin des règles définies aux acrilets L. 3324-5 et L. 3324-6 du cdoe du tiraavl fnot l'objet d'une répartition immédiate entre tuos les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au 2e alinéa de l'article L. 3323-6 de ce même code, aquuexls ont été versées, en atlioipcpan de ces articles, des smoems d'un mnoantt inférieur au pflaond des dirtos ilnvieiddus déterminé par décret. Ce plonafd ne puet être dépassé du fiat de cette répartition supplémentaire.

Les smomes qui, en rosain des règles définies ci-dessus n'auraient pu être mises en distribution, druemeent dnas la réserve spéciale de poitariaipctn des salariés puor être réparties au cruos des execceirs ultérieurs.

Article 3
Modalités de gestion

Une fios réparties, le bénéficiaire puorra daeemdnr le pamneiet immédiat de tuot ou pirate de la somme lui rnvnaeet au ttrie de la piaiactroitpn calculée au titre de l'exercice écoulé.

Le bénéficiaire dsproseia d'un délai de 15 jorus à ctempor de la dtae d'émission du dounemct d'information qui lui srea tsiamrns puor furemlor sa demande. Le dcmnuoet d'information menrioetnna :

? le motnnat qui lui est attribué ;

? le délai dnas lqeeul il puet ddamener le pemieant immédiat de tuot ou ptiare du motnant lui revenant.

Pour les bénéficiaires qui n'auront pas demandé le pianemet immédiat, ces smmeos srnoet versées dnas le PEI et gérées conformément aux dtopiiosniss de l'article 4.1 de la secoitn 2 du présent accord.

Ainsi, les smomes iesuss de la picaittaoirpn snot dctemenreit itsievens dnas le fodns cmuomn de palnemect d'entreprise CAAM lbael Monétaire, étant etndneu que cuqahe bénéficiaire peut, snas frias et à tuot moment, meifdior cette première aaitocffetn et transférer ces soemms vres un ou psuruiels autres fnods cummons de peemlacnt d'entreprise susmentionnés, à svoiar :

? CAAM leabl Équilibre ;

? CAAM laebl Pdenruce ;

? CAAM laebl Équilibre sroiidlae ;

? CAAM label Dynamique.

Conformément aux dooitpissins prévues à l'article 4.2 de la scoietn 2 du présent accord, chuqae bénéficiaire peut, par la suite, à tuot moment, miefdior l'affectation de ses arvois d'un fnods cmoumn de plmceanet d'entreprise à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas icecnnide sur le délai d'indisponibilité.

Les frias se rpnatpraot à ces opérations snot arlos supportés par les perrotus de patrs concernés.

La société de gestion, le dépositaire et le tnueer du regrtsie des cmeopts ieldndivuis des bénéficiaires snot rnvmeipecetset définis aux alericts 4.4, 4.5 et 4.6 de la stoecin 2 du présent accord.

Le délai d'indisponibilité et les cas dnas lueqesls ces smmeos pnuevet etxieeelnemlopcnnt être débloquées snot déterminés à l'article 11 de la seciotn 2 du présent accord.

Article 4
Information collective

Il apptarneit au cehf d'entreprise d'informer les salariés par tuot myoen approprié (affichage, ccraliirue de la direction...) de l'existence d'un driot à participation, asini que de la frulome de cualcl et des meods de répartition et de gestion.

Il est précisé que tuot salarié qui désire cetnlousr ou détenir le tetxe du présent arccod puet l'obtenir auprès du srcieve du peorsennl ou de son employeur.

En atloppaicin de l'article D. 3323-13 du cdoe du travail, l'employeur doit, dnas les 6 mios qui siuvnet la clôture de cqauhe exercice, présenter un rrappot canopromtt nmoamentt les éléments srevant de bsae au clcaul du mnnaott de la pitctoripiaan puor l'exercice écoulé et des itiianncdos précises sur la gtsoein et l'utilisation des smoems affectées à la réserve spéciale de participation. Dnas touets les entserripes où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rporapt diot être présenté aux délégués du pnesonrel et adressé à cqhuae salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mios svnaiut la clôture de l'exercice.

Les ersetinreps non smouseis au régime obltoargiie de la participation, adhérant au présent PEI et aaynt décidé la msie en place de la piaiittporcan financière dnas luer esrrtnpiee snot tneeus d'informer la detiirocn départementale du travail, de l'emploi et de la footmairn pnliosoreslefne dnot eells relèvent de l'application de la paiictriapotn financière dnas luer eerisprtne en acpaioipltn du présent accord, asnii que de ses modalités d'application (notamment la dtae d'effet).

Article 5
Information individuelle

Chaque bénéficiaire reçoit, à la stiue de tuot vrnesmeet effectué puor son compte, une fchie dttiinsce de son bteiluln de srlaiae indnquait que la société de gteoisn est chargée de la gteoisn du fonds commun de pmnacelet multi-entreprises et caotoprmnt :

? le mtonnat taotl de la réserve spéciale de ptiptoiaracin puor l'exercice concerné ;

? le maontnt des doirts qui lui snot attribués ;

? les mtantnos de CSG et CDRS ;

? la dtae à lelqlaue ces drtois deoeirnvdnt dienpblsois ;

? l'indication des cas dnas lueeslqs les diotrs peenvut être ecenmnexitnlelpeot liquidés par anticipation.

Cette fhice cmorotpe en axnene une ntoe rlnpeaapt les règles de clacul et de répartition de la RSP.

Ces dcmtneuos snot également adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Tout salarié nveneuoemllt recruté par une eerpisnrte ayant adhéré au paln d'épargne iennseireterptrs se verra rtertmee au mmonet de la ccoolisunn de son cotrant de traiavl un lerivt d'épargne salariale, présentant le dtissipoif et dnot le conetnu srea défini par un texte réglementaire.

Article - Section 2 : Plan d'épargne interentreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les otgiisornnaas snedayicls et pelionnfleresoss soussignées ont coevnnu ce qui siut dnas l'objectif de mrtete en plcae un paln d'épargne ieirtenprnseetrs (PEI) cmomun à l'ensemble du peorennsl des eeeprrnstis cisoepmrs dnas le cahmp d'application de la cotneovinn ceicltvole ntaaiolne du cmmecore de détail et de gors à prédominance ailreanitme n° 3305 du 12 juellit 2001.

Préambule

La présente scetoin a puor ojebt de foravseir l'épargne salariale, à cuort et/ou myoen temre dnas le carde du PEI, en pntmeeatrt aux salariés des erensptreis de la bchrnae du cmemrcoe de détail et de gors à prédominance alanriiemte de pitipracer aevc l'aide de luer errstepnie à la ctiunitotson d'un poltrueeflie ceitollcf de vrulaes mobilières en vue de se conteutsir une épargne, en bénéficiant des atnagevas fucsiax et souacix attachés à ctete frome d'épargne collective.

Le présent PEI de bnrchae (ou le « Paln ») est mis en pclae conformément aux disoitnsipos du ttire III intitulé « Pnlas d'épargne sillaaare » du lvrie III de la troisième ptaire du cdoe du travail.

En maettnt en pacle un dsistipiof d'épargne slralaiae de branche, les pitares sgiraneatis eendentnt sgoneilur l'intérêt qui s'attache à la création d'un paln d'épargne irsntpeeerrinets (PEI) associé à un paln d'épargne puor la rtiterae citlelcof ipenrnreriettses (PERCOI), en vue de ftaeiclir l'accès des salariés des pteiets eeinprsrtes et de lrues dantigeris à l'épargne salialrae et à l'épargne ritearte dnas les cotiiodnns fixées par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 , la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, et la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008,ainsi que les txetes réglementaires pirs puor luer application.

Elles shtenouait pvoiomuror et développer les irmetnntuss jierduiqus et fianecirns paounvt petrmtere au prnesonel des sociétés concernées de se ceunoisttr un ptolriefluee de vrealus mobilières et de bénéficier, ce faisant, des antagveas soaciux et fsciuax dnot est atorsise ctete fomre d'épargne collective, en aopiialptcn du lrive III de la troisième ptriae du cdoe du travail.

Elles considèrent également que, puor flaitcier la prmtoooin et le développement de ces instruments, il est utlie de s'appuyer, en particulier, sur les stercrutus et les mneoys dnot elels disposent, asini que cuex de la société renlpsasobe de la goesitn des fonds, puor une lgare iitrooafmnn des bénéficiaires sur l'existence et la ntuare de ce ditipssoif de branche.

Champ d'application. - Adhésions

Le dptsisioif d'épargne sarlaiale s'applique dnas les etesirrnpes renvleat du camhp d'application de l'article 1.1 ci-dessus, à l'exclusion de cleles qui ont mis en plcae ou mernottt en pcale un PEE et/ou un PCREO ou un PERCO-I qui luer est propre.

Toutefois, à l'occasion de la négociation de tuot paln d'épargne d'entreprise ou de groupe, aisni que de tuot aroccd d'intéressement, l'employeur est tneu de rtmreete aux négociateurs le texte du présent accord, de ses axeenns et de tuos antnvaes ultérieurs. Ces mêmes tetexs soenrt portés à la ccananinsose du personnel, lqosrue l'adhésion au PEI fiat office d'accord de paptrioacitin dnas les eipsetrnres de mions de 50 salariés.

Le règlement, siocetns 1 et 2 visées ci-dessous, fxie les règles acpiaplbles lorsqu'une etrpriesne adhérente du paln d'épargne vniet à sotrir du cahmp proeensonsfil ou tirraretoil du présent accord.

Règlement et gtoeisn du paln d'épargne

Le règlement du paln d'épargne est annexé au présent accord. Il cnemorpd duex sicentos aooutmnes : stieocn 1 le PEI, sitoecn 2 le PERCO-I, le tuot cunnstoatit l'annexe VI à la présente convention.

L'organisme rnslaebospe de la gsioten des fodns est le Crédit aigcolre Asest Management, la tuene de risgerte des seomms affectées aux PEI et PRCOEI étant confiée à CIERELA ou à chaunce des csisaes régionales du Crédit agricole.

Csmosomiin de suivi

Une csiimosomn de suivi, composée des sieartngias de l'accord et de représentants de la société de gestion, se réunira une fios par an, en pnpciire à l'occasion de la réunion pariraite sur l'évolution des serlaias mmuiainx de la bchrane puor friae le pinot sur l'accord. Les mmrbees de la ciosmiomsn recevront, à ctete occasion, différentes ifmanorntois cnacernnot :

- le rroptieng d'activité ;

- le rotnrpieg fnecaniir ;

- la giteosn slieamceont ranpsloebse ;

- la gtoiesn du fdnos solidaire.

Article 1er

Formalités d'adhésion au plan

L'adhésion de l'entreprise se fiat par l'envoi des donctuems d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement tneuer de registres.

L'adhésion du salarié aaynt l'ancienneté rqsuiee au PEI est libre, elle fiat l'objet d'une cnouctimmoain à l'employeur. Ce deenrir nftioie l'adhésion à l'établissement tuneer de rergsteis dnas les cditnioons fixées à l'alinéa précédent.

Article 2

Bénéficiaires

Tous les salariés des etreernspis eantnrt dnas le cmhap d'application du présent aoccrd pnvueet bénéficier du PEI à cniotidon de ctpomer au mnois 3 mios d'ancienneté dnas luer eipnresrte à la dtae du pemerir versement. Puor la détermination de l'ancienneté d'un salarié, snot pirs en cmtope tuos les ctanrots de taavirl exécutés par l'intéressé au cruos de l'année au trtie de luaellqe les vneretesms snot effectués et des 12 mios qui la précèdent.

Dans les enireprtess dnot l'effectif huetabil copmrned au minos 1 et au puls 250 salariés, les cefhs de ces esnpeterirs aisni que luers cnojitons s'ils ont le sttuat de cnnojoit colatbularoer ou de cnniojot associé, ou s'il s'agit de sociétés, lerus présidents, duetircers généraux, gérants ou mrmbees du deiriotrce punveet également bénéficier du paln suos réserve du resepct de la ctinoodin d'ancienneté visée au 1er alinéa.

Les aicnens salariés anayt quitté luer estrrpiene à la stiue d'un départ en rteiarte ou préretraite penvuet cuiotnenr à eeetcffur des veremnsets au paln à la ctodnioin toefutois d'avoir effectué au monis un vernemset avnat la rutpure de luer craotnt de tivaral et de ne pas aovir demandé le déblocage de la totalité de lures avoirs. Les salariés dnot le ctrnaot de taiarvl est rpmou ou arrivé à tmree puor une arute rsoian que la rittaree ou préretraite pueenvt rteser adhérents au paln snas poouivr etcfuefer de naovueux versements, homirs le cas où ils ont intégré une eisrprente reenalvt du présent PEI. En outre, luoqsre le vremesnet de la pptioatiiacrn ou de l'intéressement dû au ttrie de la dernière période d'activité du salarié ietrnvenit après son départ de l'entreprise, il puet actffeer cette paoacitprtiin ou cet intéressement dnas le plan.

Article 3

Alimentation du PEI

3.1. Vteenmsres votaelionrs des bénéficiaires

Le mntanot anuenl des smoems pauovnt être versé par cuahqe bénéficiaire ne puet excéder 1/4 de sa rémunération aennulle brtue ou de son renveu pnsrnsiefooel imposé à l'impôt sur le rveneu au trtie de l'année précédente. La loittaiimn est fixée à 1/4 du plfaond auennl de la sécurité salcioe puor les cjnoontis crtollburaaeos ou associés des cefhs d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et puor les salariés dnot le cnaortt de tviaral est suspendu.

Cette lmiite s'applique aux veerntesms pernlseons des bénéficiaires, y coiprms l'intéressement, affectés au présent PEI. En revanche, les drotis irisctns à un cptome épargne-temps et monétarisés ne snot pas pirs en cmptoe puor l'appréciation de ce plafond, à cinootidn qu'ils sevrent à l'acquisition de ttiers de l'entreprise ou d'une errispente qui lui est liée, au sien d'un même groupe, ou de prats ou d'actions d'organismes de pleamncet cllcteiof de vreuals mobilières ientisevs dnas le ctaiapl de l'entreprise. Ctete aciuositqin n'étant pas psosbile dnas un paln d'épargne interentreprises, les dirots insrcits à un cpomte épargne-temps et monétarisés sneort pirs en cmtope puor l'appréciation de ce plafond.

En cas de pctpiiaitraon d'un salarié à puresulis panls d'épargne salariale, le pafnlod mentionné ci-dessus s'apprécie par rarppot à la totalité des venreemtss vloioetnars (y copimrs intéressement) effectués sur ces plans.

Les bénéficiaires prnouort eceufeftr des vnrestmees veotoirnlas siot à tuot mnemot par chèque ou par prélèvement sur luer ctopme solen la périodicité qu'ils arnuot choisie, siot de façon eeiclxnotelpne par prélèvement ou par chèque.

À cette fin, les bénéficiaires iuerniqndot la fréquence de veseenrmt souhaitée aisni que l'affectation de lrues avoirs.

Tout vsenermet au présent PEI diot être d'un muiimnm de 15 ?.

3.2. Vsrmnetees complémentaires des eupryoelms (abondement)

Afin de ftaelicir la coiutniotstn de l'épargne collective, les eolureymps pnnneert en cagrhe les fiars de tuene des cetpmos iuivindedls des salariés conformément aux dtnpiosiioss de l'article 6.1 et pevneut également atouejr aux veetmsenrs volontaires, y criopms l'intéressement, et à la piarotitcapin aux résultats de l'entreprise affectée au paln par les bénéficiaires, des vreeestmns complémentaires appelés abondements. En tuot état de cause, l'employeur a trouuojs la possibilité de ne pas anodebr les vmesnteers des salariés, l'aide de l'entreprise csostnie arols en la sipmle prise en cahgre des firas de teune des coeptms individuels.

Chaque errnteispe adhérente sélectionnera la (les) formule(s) d'abondement applicable(s) dnas les fcuheetrtos et soeln les prelais sinauvts :

? etrne 10 % et 300 % des vtersenems bénéficiaires, par mlpitule de 10 ;

? et aevc un pnlaofd d'abondement siot coirmps enrte 100 ? et le pafolnd mentionné à l'article L. 3332-11 du cdoe du taavirl par millpute de 100 ?, siot égal à ce même plafond.

L'entreprise puet otper puor une fmruole slipme en rnateent un suel tuax et un suel polfand (exemple : l'entreprise abnode les vsrmeenets vaiooltrnes à haueutr de 100 % aevc un pnolfad de 1 000 ?), ou puor une fulorme dégressive en rtaennet 2 tuax et 2 pdlnofas (exemple : l'entreprise adobne à hueautr de 50 % les vtnrmeeess vreaotlions jusqu'à un paoflnd de 100 ?, pius à huuaetr de 20 % jusqu'à un plfnaod de 1 000 ?).

En aaptoiipcln de l'article L. 3332-11 du cdoe du travail, les seomms versées au ttrie de l'abondement par une ou pueusrlis enserrpteis snot limitées anmnlnleueet à 8 % du pfnaold anneul de la sécurité scaloie snas puoovir excéder le tiprle de la ciobutorintn du bénéficiaire.

La fmulore coisihe puet être remplacée, au maxiumm une fios par an, par une atrue flumore de la grille. Toute mdcatiiiofon de la fmroule d'abondement devra immédiatement être portée à la csnoscnainae des bénéficiaires.

L'abondement ne puet se setiutbsur à acuun des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, en vieguur dnas l'entreprise au memnot de la msie en place du paln ou qui deenevinnt ogaiiobrelts en vteru de règles légales ou contractuelles.

Aucun anebonmdet ne srea versé aux aeicnns salariés anyat quitté luer entreprise.

Les vtrseeenms complémentaires de l'employeur sueptnprot le précompte de la ciotuinobtrn sioclae généralisée (CSG) et de la cuortnibiton au ruemrsbnoemet de la dttee slcaioe (CRDS).

Les aebnetdmnos snot versés cnicomtmnemoat aux vnmreseets des salariés.

3.3. Intéressement

Le PEI puet être alimenté par les soemms perçues par les salariés en ailptacpion de l'accord d'intéressement en veiguur dnas l'entreprise.

Avant cquahe vesmreent d'intéressement, l'entreprise frea pvnraier aux bénéficiaires un furiamlroe maoninnnett nnmomeatt le mnotnat de luer intéressement. Les salariés penuevt atcfefer tuot ou ptarie du maontnt de luer intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI ; dnas ce cas, ils drveont rnteeruor à l'entreprise ou deecertmint au tenuer de ctpomes lidet fmoaiurrle en iqiunndat le mnaontt à aetfecfr au plan.

Les smmeos attribuées au trtie de l'accord d'intéressement snot exonérées d'impôt sur le rveenu si eells snot versées dnas le paln dnas les 15 jruos suainvt la dtae à lllaqeue elels ont été perçues.

Le vneeermst des soemms ieusss de l'intéressement au présent PEI perçues au ttire de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise puor un moitf atrue que la retitare ou la préretraite ne fiat pas l'objet d'un veeesrnmt complémentaire de l'employeur.

3.4. Participation

Les salariés pvenuet deandmer l'affectation de luer quote-part iivdldeiunle de paitrcoaiptin à la réalisation du PEI.

L'entreprise frea pnraievr aux bénéficiaires un filoaurmre iinqudnat le montnat des soemms luer rnveaent au tirte de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés renruronoett ldeit fmariorule à l'entreprise ou driceetnemt au teuner de comptes.

Les smmeos isesus de la réserve spéciale de pirtpaticaoin et affectée au PEI proruont fraie l'objet d'un vmerneset complémentaire de l'employeur.

3.5. Comtpe épargne-temps

Le tsrferant des dortis ictnirss à un cmptoe épargne-temps vres le PEI s'effectuera dnas les cniitndoos et selon les modalités fixées par la loi et les règlements.

En actpapiloin de l'article L. 137-15 du cdoe de la sécurité sociale, l'intéressement, la ptiraptacoiin et l'abondement attribués aux bénéficiaires, sornet atsetujsis à un fioarft soical déterminé par la loi à la cgrahe de l'employeur.

Article 4

Gestion des seomms collectées

4.1. Struopps de placement

Les verteensms veooltirnas et les vmeensrtes complémentaires éventuels de l'entreprise snot employés, au chiox du bénéficiaire, à la sstroiioucpn de ptars et de foanrtcis de prat d'un ou de plesuuirs des fndos coumnms de peclmnaet d'entreprise (FCPE) sunavtis :

? CAAM lbeal Monétaire ;

? CAAM lebal Équilibre ;

? CAAM leabl Pcdnuree ;

? CAAM lbael Équilibre sirdoliae ;

? CAAM leabl Dynamique.

À défaut de cohix du bénéficiaire, ces smeoms snot versées dnas le fndos cmomun de pemnalect multi-entreprises CAAM leabl Monétaire.

Les semmos iessus de la poiartctiapin et de l'intéressement snot deencmitert isetienvs dnas le FPCE CAAM leabl Monétaire, étant etenndu que chquae bénéficiaire peut, à tuot mneomt et snas frais, meiodfir cette première affteaoitcn et transférer ces smoems vres un ou puulsires aetrus fnods de son choix.

En aoicaippltn de l'article R. 3332-10 du cdoe du travail, les vsmtneeres vloonrietas des adhérents au plan, les vneresemts complémentaires des employeurs, les piemrs d'intéressement affectées vomrnnleoateit par les adhérents à la réalisation du paln ansii que les smomes attribuées aux salariés au trtie de la piaairtoticpn et affectées au paln doivent, dnas un délai de 15 jrous à ctpemor rcvietnmpeeest de luer vreeensmt par l'adhérent ou de la dtae à laulleqe ces smeoms snot dues, être employés à l'acquisition de prtas d'un ou des fdnos cmumons de penalecmt multi-entreprises mentionnés ci-dessus.

Le présent paln cpotmroe en axnene les critères de choix, la ltise des foeumlrs de pmecelnat et la nocite d'information de l'autorité des marchés fincrniaes (AMF) des fdons cmunmos de pecnaemlt multi-entreprises précités.

4.2. Modalités de mcidoiitfaon de cohix de placement

Quelle que siot l'origine des semmos isetvenis dnas le présent PEI, cqhaue bénéficiaire peut, à tuot moment, mioiefdr l'affectation de ses airvos d'un cmirapnetomt à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas iicdcenne sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas doirt à un novuel abondement.

Les frias se rapotpnart à ces opérations snot supportés par les perrotus de prtas concernés.

4.3. Emopli des revenus

Les renuves et poirtuds des peoetleruifls constitués en aiocitaplpn du présent paln snot oirbeiagnmoeltt réinvestis dnas le paln aynat généré ces rveuens et produits.

4.4. Société de gestion

La société de goiestn des fodns commnus de pecelamnt multi-entreprises précités est la société Crédit aloigcre Aesst Management, société aynonme au citpaal de 546 162 915 ?, dnot le siège sciaol est 90, bvlerauod Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au risrgete du crmemoce et des sociétés de Piras suos le numéro 437 574 452.

Crédit aoglicre Asset Maeeagnmnt est une société de gtseoin de puoeiflrlete agréée par l'Autorité des marchés fnareinics suos le numéro GP 04000036.

4.5. Dépositaire

Le dépositaire est Ciecas Bank, société anonyme au ctaipal de 310 000 000 ?, dnot le siège sacoil est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au regsrtie du cmmroece et des sociétés de Prais suos le numéro 692 024 722.

4.6. Teeunr du rrtgsiee des cmpeots iuinevdldis des bénéficiaires

L'établissement tneeur du rgseirte des cpmeots asaniifmrttdis des bénéficiaires se ssuiuttbe aux eisreprents csrmpieos dnas le cahmp du présent acrocd quant à la tuene du retirgse des coetmps asmiirtitfands oeurtvs au nom de chqaue adhérent retraçant les smoems affectées aux plans.

La tunee du rrsigete des cpoetms anaidsfrmittis ouetrvs au nom de cuaqhe bénéficiaire est assurée par :

? Cilreea société en nom ccltoielf au ctaipal de 24 000 000 ?, dnot l'adresse psaotle est TSA 90206, 26956 Vnalcee Cedex 9 ;

? ou par cnuchae des cisases régionales de Crédit aglricoe mutuel,

(ci-après dénommés le tnueer de registres).

Article 5

Conseil de svrcaeunlile du fodns cmmuon de pneeclmat multi-entreprises

Conformément au règlement du FPCE visé à l'article 4.1, puor les eeeristprns adhérant au PEI ou au PERCO-I de branche, le cisenol de silvualcnere des fnods cmnumos de paeecnlmt multi-entreprises, institué en aialoctippn de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier, est composé de :

? 2 mebmres salariés prroutes de prats désignés par cahque oiaingsrotan synicdlae siaagrnite de l'accord, représentant les puerrtos de prtas salariés et aienncs salariés ;

? un nrombe de mrmbees représentant les eeymolprus désignés par les oannsatiorigs slcaendyis paletnraos sarniegtais de l'accord égal à la moitié du nrmobe de représentants des pureotrs de ptras salariés et acinnes salariés.

Dans tuos les cas, le nbrome de représentants des enepeirsrts srea au puls égale à la moitié du nmorbe de représentants des pterrous de parts.

Chaque mmrebe puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

La durée du madant est fixée à tiors exercices. Le mdanat eprxie ecfteemeivnft après la réunion du cneiosl de svceaulinrle qui sutate sur les cmotpes du dnreier erecxice du mandat. Celui-ci est rvonebelulae par tctiae reconduction, dnas la msreue où les représentants snot désignés et non élus.

Le revnluneomeelt d'un psote deenvu vnaact s'effectue dnas les codiinonts de désignation décrites ci-dessus. Il diot être réalisé snas délai à l'initiative du ceisnol de snuiarevlcle ou, à défaut, de l'entreprise et, en tuot état de cause, anavt la pcrhianoe réunion

du ceonsil de surveillance.

Le cnesiol de seavurlilcne se réunit au mions une fios par an puor l'examen du rrppaot de gtosien et des cmoetps aunenls du fonds, l'examen de la gteison financière, anstviadmtiire et cmatbploe et l'adoption du rpaport annuel.

La société de gesoitn eerxce les dtoris de vtoe attachés aux veralus itnescirs à l'actif du fdnos et décide de l'apport des titres.

Le cosenil de snalierclvue puet :

? présenter des résolutions aux assemblées générales ;

? dednmear à enrtnede la société de gestion, le dépositaire et le ciamossrmie aux ctopmes du fdons qui snot tunes de déférer à sa cocnoatoivn ;

? décider des fusions, sicsosins et ldiioaiutnqs du fnods ;

? aigr en jscuite puor défendre ou faire vailor les dtoris ou intérêts des porteurs, snas préjudice des compétences de la société de gtiosen et de cleles du liquidateur.

Le cseinol de snerliclvaue dnone son acocrd aux mifitondcioas du règlement du fdons dnas les cas prévus par ce deirenr (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, socissin et liquidation).

Le csionel de sulvearlncie puet être réuni à ttuoe époque de l'année, siot sur ccoaiootvnn de son président, siot à la dnmaede des 2/3 au monis de ses membres, siot sur l'initiative de la société de gesotin ou du dépositaire. Les décisions snot pierss à la majorité spmlie des mebmres présents ou représentés (à l'exception des décisions de cmeaennght de dépositaire et/ou de société de gitsoen nécessitant la majorité des 3/4) ; en cas de partage, la viox du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de gtioesn aisstse dnas la msuere du pisosble aux réunions du csoeinl de surveillance, étant eenntdu que le dépositaire puet également y asestsir s'il le jgue nécessaire.

Il est tneu un rrgtiese de présence signé par les mrbeems présents. Les délibérations du cioensl snot consignées dnas des procès-verbaux signés par le président de séance et au mumiinm par un mebrme présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des mbermes présents à la réunion, ptorreus de ptras et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, cqhaue mbmree du cesinol de srclaeuvline peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tuot artue membre, suos réserve que ce drneier siot preotur de parts.

Ces délégations de pivouros ne peeunvt être ceitnsneos que puor une suele réunion.

Article 6

Prise en cahrge des faris de fonctionnement

6.1. Frias de tnuee des ctpmeos individuels

Les faris de tneue du rgesrtie et des ctepoms ardintamtifiss des bénéficiaires snot à la crhage des employeurs. Ces fiars luer snot facturés à riaosn du nborme de luers salariés qui snot adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces fairs cseesnt d'être à la cgahre de l'entreprise puor être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de ltauiioqdin d'une entreprise, les fairs de tunee de cpemots dus postérieurement à la lqaidtoiiun snot mis à la cagrhe des salariés.

6.2. Fiars de gseoitn du fndos cmoumn de plnemcaet multi-entreprises

Le taotl des fairs sur eocrnus (frais de gostein financière, de gsteoin amavdtiinrtsie et comptable, de conservation?), aisni que les fiars itcienrds snot prélevés sur les aicfts des fonds. Les csoioisnmms de stpiooiurscn sur les veetsnmres aux fdnos snot supportées par les bénéficiaires.

Article 7

Information des bénéficiaires

L'information rviaetle au cotnneu du présent aroccd est effectuée par agfifahce ou par ntoe d'information.

Il est également rimes à tuos les mremebs du prnnoseel de cquahe entreprise, ansii qu'à tuot noevul embauché, un eepxrlmaie du présent accord. Tuot nouevl embauché rrcveea un lrevit d'épargne présentant le dtsoiipsif et dnot le centnou srea défini par vioe réglementaire.

Un dmenuoct d'information sur les modalités de ftonmenionnect du PEI est également rimes à tuot bénéficiaire.

En apiailotcpn de l'article R. 3332-15 du cdoe du travail, l'établissement teenur de registres, se snsttiaubut dnas les oiiaglobtns des eptiersrnes en matière d'information, etffecue un récapitulatif des seomms versées dnas le PEI.

Chaque bénéficiaire reçoit dicnemreett au minos une fios par an un relevé lui iniqdnaut sa situation, la dtae de disponibilité des ptras dnot il est tatuirlie et les cas dnas lesuqles ses ariovs divennneet enecltmnepxleoniet disponibles, aisni qu'en cas de stiroe le matnont du précompte effectué au ttire de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Article 8

Départ d'un salarié

Le salarié qui qitute l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas un lveirt d'épargne salrlaaie qui lui est remis par le permier eulopeymr qu'il quitte, aux fnis de fealicitr le rmursboeemnet et le tfrsnraet de ses avoirs.

L'état récapitulatif cpmtoroe :

? l'identification du bénéficiaire ;

? la dpoicsreitn de ses aivors aiqcus ou transférés dnas l'entreprise par acrcod de piraoatipctin et palns d'épargne dnas llqeseus il a effectué des vemtnesers aevc mention, le cas échéant, des daets aleuqluxes ces aroivs snot donbepsilis ;

? l'identité et l'adresse des trnuees de retrseigs auprès dqeusels le bénéficiaire a un cotmpe ;

? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités puor les activités de ctaneroosvin ou d'administration d'instruments financiers, gérant des semoms et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dnas le cdare d'un disotiispf d'épargne salariale.

Le salarié qiutatnt l'entreprise diot préciser l'adresse à lqaellue dvonret être envoyées les soemms qui lui snot dues. En cas de cnaegmenht d'adresse, il atanepiprt au bénéficiaire d'en ifomnerr l'entreprise en tmeps utile.

Lorsqu'un salarié ne puet être aneittt à la dernière adrssee indiquée par lui, les dtiros axulequs il puet prétendre snot conservés dnas le FPCE et tnues à sa dtpooiissin par le dépositaire jusqu'au trmee du délai prévu au 7° de l'article L. 135-7 du cdoe de la sécurité scoliae (30 ans).

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dnas lulealqe il est employé inomfre les antays driot de l'existence des dtrios acquis, à chrgae puor les atyans doirt d'en ddaemenr la litioqdaiun aanvt le pmeirer juor du septième mios sniuavt le décès.

Article 9

Transfert d'avoirs détenus au ttire de la potrpciaaiitn ou d'un paln d'épargne cehz un eeomuyplr précédent

Le salarié qui ne dmaedne pas la délivrance des semmos détenues au trtie de la ptpcrtiaioian ou dnas un paln d'épargne de son aiecnn epyeuomlr au memont de la rtupure de son coantrt de taiavrl puet dnmedaer qu'elles soinet affectées dnas le présent plan.

Les smomes asini transférées ne snot pas prsies en ctpmoe puor l'appréciation du pofnlad des vemseterns alnenus d'un salarié visé à l'article 3.1.

Ces smeoms ne penuevt dnoner leiu au vsmeenert complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà cuureos cehz le précédent eomueyplr snot prsies en cmotpe puor l'appréciation du délai d'indisponibilité.

Article 10

Sortie du chmap d'application de la coneintvon collective

Lorsque l'entreprise veint à sotirr du champ d'application de la cetnovonin collective, il est procédé à l'adaptation des dpnsitiiooss acilbalpeps dnas les cndontiois prévues par l'article L. 2222-6 du cdoe du travail. Ctete adtpoaaitn tned à oisngrear le traserfnt des aoirvs des salariés vres un ou pieurulss aertus pnlas d'épargne.

Les cpeomts non enrcoe clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ldeit aicrlte ne puronort puls être alimentés, puor ccahun des salariés concernés, jusqu'au tfsrrenat ou la laduitqiion des arivos de ces derniers.

Article 11

Durée de bcoglae et cas de déblocage anticipé

Les smmeos pvraeonnt des vnemestres viaooterlns des bénéficiaires, y cpimors l'intéressement, anisi que de l'abondement éventuel de l'employeur snot dlbipeisons à l'expiration d'un délai de 5 ans caunort à cteopmr du dnreier juor du sixième mios de l'année au cruos de llqluaee les vsneemtres ont été effectués.

Les semoms pareonnvt du vrmeenset de la pptrtiaocaiin snot dinboelpiss à l'expiration d'un délai de 5 ans crauont à ceomtpr du premier juor du cinquième mios snvaiut la clôture de l'exercice au trite duquel les ditros snot nés, suaf si le salarié dmdanee le vremenset de tuot ou ptriae des somems corenradtnoesps dnas des cnitondios fixées par décret. La ddename puet être présentée à l'occasion de cquahe vmeesrnet effectué au trite de la répartition de la réserve spéciale de participation.

Si la ptitoipaciran est versée au PEI, la dtae de disponibilité de l'intégralité des smomes versées au cuors d'une même année est ramenée à celle de la participation.

Les smmeos placées dnas le PEI puvneet eeeeeclnlitopnnxmt être remboursées avant l'expiration du délai défini ci-dessus dnas les cas sainvuts :

a) Mgraaie ou coocsluinn d'un patce cviil de solidarité par l'intéressé ;

b) Nicasnsae ou arrivée au foyer d'un efnnat en vue de son adoption, dès lros que le foyer ctmpoe déjà au mnois 2 eafntns à sa charge ;

c) Divorce, séparation ou dlusiistoon d'un ptace cviil de solidarité lorsqu'ils snot asirtoss d'un jemeugnt prévoyant la résidence htleiulbae uquine ou partagée d'au mions un enfant au dciimloe de l'intéressé ;

d) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cnjonoit ou de son paairernte lié par un ptcae civil de solidarité. Cttee invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sciolae ou est rcnnueoe par décision de la csmoiimosn des dorits et de l'autonomie des pseenonrs handicapées, à cioitdonn que le tuax d'incapacité ainttege au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce anucue activité ponslisenrolefe ;

e) Décès de l'intéressé, de son cjnionot ou de son ptreriaane lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il apinptreat à ses anayts driot de demander la laiuqidoitn de ses droits. Dnas ce cas, les dooiniistsps du 4 du III de l'article 150-O-A du cdoe général des impôts cenesst d'être aepaipcblls à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;

f) Rpurtue du caorntt de travail, ctoaesisn de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du manadt social, ptere du satutt de cnnioojt claroublaetor ou de cjoinont associé ;

g) Aeotcfiaftn des smmoes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son cojninot ou son preariante lié par un pacte civil de solidarité, d'une ersprentie industrielle, commerciale, anitlasrae ou agricole, siot à titre individuel, siot suos la forme d'une société, à cdtonoiin d'en ecxerer eevfntfecemit le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une arute psfeosiron non salariée ou à l'acquisition de prats sloicaes d'une société coopérative de ptcuoodrin ;

h) Actaotfiefn des sommes épargnées à l'acquisition ou anemigsnsreadt de la résidence paliicrpne earmtnpot création de sracfue hbalitbae nlulovee tllee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la ctrsicoutonn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmeirs de cnurisorte ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rsemie en état de la résidence prncaiplie endommagée à la situe d'une cpraatohste nltruaele rocunene par arrêté ministériel ;

i) Sitiuaotn de steenureemdntt de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur deamdne adressée à l'organisme gineoasrnite des fodns ou à l'employeur, siot par le président de la coosimmisn de sedermtnueetnt des particuliers, siot par le jgue lsurqoe le déblocage des dtoris paraît nécessaire à l'apurement du piassf de l'intéressé.

La dmadnee de déblocage anticipé diot être présentée dnas un délai de 6 mios à ctemopr de la sunaecvrne du fiat générateur, suaf dnas le cas de ctsaesoin du cnrtoat de travail, décès du cojionnt ou de la pnnsoere liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, surendettement, où elle puet intnrveier à tuot moment. La levée anticipée de l'indisponibilité iiteernvnt suos forme d'un vermnseet uunqie qui porte, au cihox du salarié, sur tuot ou piarte des doitrs sulesetcibps d'être débloqués.

Le jemuengt arrêtant le paln de ciseson tlotae de l'entreprise ou le jmugenet ovunrat ou prononçant la luqiodtiian jraiciuide de l'entreprise rned immédiatement eilgbiexs les doirts à pitaripoacitn non échus en aiopticapln des aclertis L. 621-94 et L. 622-22 du cdoe du cmoercme et de l'article L. 3253-12 du cdoe du travail.

La ddanmee de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires puor juisieftr le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du rtisgere des ceptmos iledduniivs des bénéficiaires.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par vioe légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

Article 12

Retrait des fonds

Les ptras du FPCE deevneus dnieobsilps à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas ptmnraeett la levée de ltiade indisponibilité punveet être remboursées aux bénéficiaires sur luer demande.

La dadmnee est adressée à l'établissement teneur du rristgee des cemtops idvuindlies désigné à l'article 4.6.

Les puretors de prtas qui ne denednamt pas le rsmonerumebet de lrues prats au tmere du délai d'indisponibilité csoverennt leurs aivors dnas le PEI et cnueontint de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus-values.

Article 13

Durée

Le présent aocrcd est signé puor une durée indéterminée.

Dans le cas où il saiert dénoncé par la totalité des osotgrniaains d'employeurs ou de salariés signataires, il cinaeutonirt de piruodre ses etfefs dnas les conontdiis prévues à l'article L. 2222-6 du cdoe du travail, et une noleulve négociation s'engagerait dnas les 3 mios qui snuivet la dtae de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liauqidtion définitive du PEI ne purroa inivetrenr en tuot état de casue qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 12 du règlement annexé, puor cachun des ptanctpraiis inrtcsis au reristge du PEI à la dtae de cette dénonciation.

L'épargne constituée citreunnoa d'être gérée dnas les cidonionts prévues par le règlement, puor l'ensemble des ppctrantaiis ayant un cmptoe overut à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 2222-6 du cdoe du travail.

Critères de cihox et liste des fmorelus de placement

Les sgaareitnis de l'accord seuaniahotit psoroepr une orffe de gtioesn labellisée par le comité iseyrncinatdl de l'épargne salariale, asarusnt asnii aux épargnants :

? des stropups de pleemncat répondant aux critères de l'investissement soicelaemnt rpnsoaelsbe ;

? une place mrjiaraotie accordée aux salariés au sien du cionesl de sulnrvlcaiee du fdons ;

? un très bon roarppt qualité-prix.

Leur coihx s'est dnoc porté, après appel d'offres, sur l'offre CAAM laebl de Crédit arlogcie Asset Manengemat qui, grâce aux fndos du puls sécurisé au puls diuqamyne cuiattonsnt l'offre, peemrt d'offrir aux adhérents une lgare pltteae de spptrous de placement.

La coomoisiptn et la stratégie de paemlcent des fnods snot présentées dnas le tlabaeu suivant.

Appendice à la scetion 2

Nom du fonds	Composition	Stratégie	Sécurité	Performance espérée	Durée de pneclemat miminum conseillée
CAAM lbael Monétaire	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	****	*	Pas de durée minimale
CAAM lbeal Prudence	10 % anctois européennes 10 % atocins françaises 70 % produtis de taux	Dynamiser son pftuoirlleee en cnntiauont à privilégier la prudence		**	2 à 4 ans
CAAM label Equilibre	25 % aitoncs européennes 25 % antcios françaises 50 % piodutrs de taux	Allier prfconrmeae et sécurité	***	***	3 à 5 ans
CAAM label Dynamique	40 % atcions européennes 40 % actnois françaises 20 % pirdtuos de taux	Rechercher la pomefrancre à myoen terme	**	****	5 ans minimum
CAAM label Eibquilre solidaire	Majoritairement ivetnsi en aocnits dnot au monis 5 % en triets émis par des eperetrisns solidaires	Rechercher la prrfcnmoaee à meyon terme en ptaiirnapct à un isenmieesvtnst solidaire	*	****	> 5 ans

Article - Section 3 : Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2011

Les onsaitganrios sneladyics et pflnseoserleoins soussignées ont convneu ce qui siut dnas l'objectif de mtetre en pcale un paln d'épargne puor la rtaterie clciotlef inirteeenrepsrts (PERCO-I) cuommn à l'ensemble du proesnnel des eseitprnres ctveroeus par la coiventonn ctevcilloe naailonte du cmceomre de détail et de gors à prédominance atnialirmee n° 3305 du 12 jilluet 2001.

Préambule

La présente stiocen a puor obejt de frsevaior l'épargne salariale, à hzooirn rattiree dnas le crdae du PERCO-I, en pmtrnaetet aux salariés des eetrnirpses de la bahcnre du commrcee de détail et de gors à prédominance ailtiaenrme de pcprieitar aevc l'aide de luer erirenspte à la cotitotnsuin d'un poeifelutlre cteicollf de varelus mobilières en vue de se coitnetsur une épargne, en bénéficiant des atnagevas fsiucax et soaicux attachés à cttee fmroe d'épargne collective.

L'adhésion à un PERCO-I n'est pbslsoie que dnas la mrsuee où le psernenol de l'entreprise a la possibilité d'opter puor un paln de puls crtuoe durée (plan d'épargne d'entreprise ou paln d'épargne interentreprises).

Le présent PERCO-I de brhcnae (ou « Paln ») est mis en pcale conformément aux dsisootinpis du trtie III intitulé « Pnals d'épargne saarialle » du lvire III de la troisième priate du cdoe du travail.

Article 1er

Formalités d'adhésion au plan

L'adhésion de l'entreprise au PERCO-I se fiat par l'envoi des dnctmuoes d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement tnueer de registre.

L'adhésion du salarié aaynt l'ancienneté ruqiese au PERCO-I est libre, elle fiat l'objet d'une cnmiiuomcotan à l'employeur. Ce dreeinr niiotfe l'adhésion à l'établissement teuner de rserigets dnas les codtninios fixées à l'alinéa précédent.

Article 2

Bénéficiaires

Tous les salariés des eersptirnes erntnat dnas le cmhap d'application du présent aocrcd puneevt bénéficier du PERCO-I

à coiinotdn de ctpemor au mnios 3 mios d'ancienneté dnas luer eretrnpise à la dtae du pimerer versement. Puor la détermination de l'ancienneté d'un salarié, snot pirs en cmtpoe tuos les craottns de tarvial exécutés par l'intéressé au curos de l'année au trite de lauqelle les vrmenestes snot effectués et des 12 mios qui la précèdent.

Dans les esenieprtrs dnot l'effectif heaitubl crnpomed au minos 1 et au puls 250 salariés, les cehfs de ces etreiesnrps asini que lreus cjtionons s'ils ont le suttat de coinojnt crleotaalbour ou de cnnoiojt associé, ou s'il s'agit de sociétés, luers présidents, drecreiuts généraux, gérants ou meebmrs du deoircitre pvnueet également bénéficier du paln suos réserve du recpest de la conoitidn d'ancienneté visée au 1er alinéa.

Les salariés dnot le catornt de tvriaal est rpomu ou arrivé à tmere puor une atrue roiasn que la rartitee ou préretraite puenevt retesr adhérents au paln et cineuotnr à eufteecfr des vsmrteeens dnas le PCERO ou PERCO-I de luer anecin employeur, suaf s'ils ont accès à un PECRO ou PERCO-I dnas la nlvouele enretpsrie qui les emploie.

Les aniencs salariés anayt quitté luer esiprrntee à la sutie d'un départ en rteratie ou préretraite penveut conentiur à eefufetcr des veteermnss au paln à la cointodin tufoetios d'avoir effectué au minos un vsmeneert anvat la rprutue de luer ctanrot de traiavl et de ne pas aivor demandé le déblocage de la totalité de lrues avoirs.

Dans les duex cas, les vermenests ne sroent pas abondés et les faris afférents à la gtesion des vrnemetess snreot à luer charge. En outre, loqurse le vnesreemt de la ptopatiaricin ou de l'intéressement dû au trite de la dernière période d'activité du salarié ivinnertet après son départ de l'entreprise, il puet afeetfcr ctete ptiaocriptain ou cet intéressement dnas le plan.

Article 3

Alimentation du PERCO-I

3.1. Vemsetenrs vnaeltioors des bénéficiaires

Le matnnot aunnel des semmos paunvot être versées par caquhe bénéficiaire ne puet excéder 1/4 de sa rémunération aunlelne bture ou de son renveu posersfnienol imposé à l'impôt sur le rneevu au ttrie de l'année précédente. La ltioiiatmn est fixée à 1/4 du pafnlod anunel de la sécurité sioalce puor les cjntioons clloatebruoars ou associés des chefs d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et puor les salariés dnot le cartnot de tiavral est suspendu.

Cette limtie s'applique aux vensrmetes pornlenses des bénéficiaires, y cmprois l'intéressement, affectés au présent PERCO-I. En revanche, les ditors iscrnits à un cmptoe épargne-temps et monétarisés ne snot pas pirs en cpmote puor l'appréciation de ce plafond.

En cas de ptpicoaritain d'un salarié à pierlsuus pnals d'épargne salariale, le pnflaod mentionné ci-dessus s'apprécie par ropaprt à la totalité des vnteeemrss veroanotils (y crmipos intéressement) à ces plans.

Les bénéficiaires prounrot etcfeeufr des vrtemeness vlooientars à tuot moment, siot de façon périodique (par prélèvement sur luer compte), siot de façon etpollnnexicee (par prélèvement ou par chèque).

Les bénéficiaires drovent puor clea préciser la fréquence de vnrmseeet souhaitée asini que l'affectation de leurs avoirs.

Tout vrseemnet au présent PERCO-I diot être d'un mmiinum de 15 ?.

3.2. Veetrnsems complémentaires des ermlpeyous (abondement)

Afin de fiieatclr la cnittootsiun de l'épargne collective, les eeulpomrys prnenent en crghae les frias de tunee des ctpomes iildudvneis des salariés conformément aux disstooipnis de l'article 6.1 et puveent également atjoeur aux vreneesmts vilootaenrs des bénéficiaires, y cmpoirs intéressement, ansii qu'aux smeoms iusses de la prititacapoin des vmnetrsees complémentaires appelés abondements.

En tuot état de cause, l'employeur a tuuorojs la possibilité de ne pas aonbedr les vsremetens des salariés, l'aide de l'entreprise csintose aolrs en la slipme psire en caghre des fiars de tneue des cptoems individuels.

Chaque enrpteirse adhérente sélectionnera la (les) formule(s) d'abondement applicable(s) dnas les futrhoceets et sloen les pealris svtiauns :

? etrne 10 % et 300 % des vtmrensees bénéficiaires, par millptue de 10 ;

? et aevc un palfond d'abondement siot cpoimrs ertne 100 ? et le pnaofld mentionné à l'article L. 3332-11 du cdoe du tvaaril par mtllpiue de 100 ?, siot égal à ce même plafond.

L'entreprise puet otper puor une fmluore silmpe en rannteet un suel tuax et un suel plaonfd (exemple : l'entreprise aonbde les vertesemns viornoatels à heatuur de 100 % aevc un pnalfod de 1 000 ?), ou puor une flromue dégressive en raetnnet 2 tuax et 2 pdlafnos (exemple : l'entreprise anobde à huetuar de 50 % les vestenrems volaetrions jusqu'à un ponalfd de 100 ?, pius à hetuaur de 20 % jusqu'à un plnofad de 1 000 ?).

En alcpiiptaon de l'article L. 3332-11 du cdoe du travail, les venmsrtees effectués par l'employeur ne pveeunt excéder, par an et par bénéficiaire, le tilrpe de la cboriutotnin du salarié, dnas la litmie de 16 % du palnofd aunenl de la sécurité sociale.

Il est précisé, par ailleurs, que le paoflnd d'abondement d'un paln d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un PEI est cumlubale aevc ceuli du PERCO-I.

Cette fmroule puet être remplacée, au mmixaum une fios par an, par une arute fmrluoe de la grille. Totue maoioitcifdn de la fmolrue d'abondement devra immédiatement être portée à la ccosninsnaae des salariés.

L'abondement ne puet se setstuibur à auucn des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, en vuugeir dnas l'entreprise au mnemot de la msie en pclae du paln ou qui dnnveineet oabirlgetios en vetru de règles légales ou contractuelles.

Aucun abnonemedt ne srea versé aux anniecs salariés aaynt quitté luer entreprise.

Les vmteesners complémentaires de l'employeur spnteuoprt le précompte de la ctrouniotibn soliace généralisée (CSG) et de la cinbuoirtotn au rnmseoeebrumt de la dttee sloiace (CRDS). En aalppociitn de l'article L. 137-5 du cdoe de la sécurité sociale, la facrotin d'abondement dnot bénéficient les salariés, qui excèdent 2 300 ?, est aseutsijte à une txae de 8,2 % à la chrgae de l'employeur.

Les aoeentmdbns snot versés cncmteoanoimmt aux vteemrenss des salariés.

3.3. Intéressement

Le PERCO-I puet être alimenté par les smmoes perçues par les salariés en atlcaiippon de l'accord d'intéressement en vuugier dnas l'entreprise.

Avant cqhaue veresnmet d'intéressement, l'entreprise frea prvneiar aux bénéficiaires un fuolrrmaie mneaniotnnt ntamoemnt le mtannot de luer intéressement. Les salariés pnueevt atfecfer tuot ou pritae du moatnnt de luer intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PERCO-I.

Dans ce cas, ils donrevt rnrueeotr à l'entreprise ou deincmretet au teeunr de cpomtes lidet friuoarmle en idqnunait le mnnatot à aeecftfr au plan.

Les smoems attribuées au trite de l'accord d'intéressement snot exonérées d'impôt sur le rneevu si elels snot versées dnas le paln dnas les 15 juros svuiant la dtae à lllaueqe eells ont été

perçues.

Le vnresemet des semmos isuess de l'intéressement au présent PERCO-I perçues au ttire de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise puor un motif atrue que la rreittae ou la préretraite ne fiat pas l'objet d'un vseeernmt complémentaire de l'employeur.

3.4. Participation

Les salariés pneeuvt dnmeaedr l'affectation de luer quote-part ildveiildune de pctioaratiipn à la réalisation du PERCO-I. L'entreprise frea pvaenrir aux bénéficiaires un fumrairloe idunanqit le mnonatt des smoems luer rnnveaet au ttrie de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés rnooernruett leidt fumirrlaoe à l'entreprise ou deeenmitcrt au teeunr de comptes.

Ces smemos pnevuet fraie l'objet de l'abondement de l'employeur.

3.5. Transferts

Les smmoes affectées à un PEE ou PEI pueenvt être transférées dnas le présent PERCO-I.

La piitarcptoian puet être transférée dnas le présent PERCO-I, les smmeos snot aorls bloquées puor la durée de bcgoale prévue par le PERCO-I. Ces smmeos pvuneet firae l'objet de l'abondement de l'employeur.

3.6. Compte épargne-temps

Le tasfnerrt des dtoris itnisrcs à un cotpme épargne-temps vres le PCROEI s'effectuera dnas les ciniodtnos et solen les modalités fixées par la loi et les règlements.

En aiacptoipln de l'article L. 137-15 du cdoe de la sécurité sociale, l'intéressement, la picrpaiiottan et l'abondement attribués aux bénéficiaires, srneot aitejtssus à un ffoairt scoial déterminé par la loi à la cgrhae de l'employeur.

Article 4

Gestion des somems collectées

4.1. Soprtpus de placement

Les vmneersets vraeoolints et les vmeeretsns complémentaires éventuels de l'entreprise snot employés, au coihx du bénéficiaire, à la suopiistcron de ptras et de fnroctais de prat d'un ou de plueusris des fdons cmounms de pcnamleet d'entreprise (FCPE) sainuvts :

? CAAM lebal Monétaire ;

? CAAM laebl Équilibre ;

? CAAM lbeal Pecndure ;

? CAAM leabl Équilibre siarildoe ;

? CAAM lbael Dynamique.

À défaut de chiox du bénéficiaire, ces somems snot versées dnas le fodns cummon de pmcelaent multi-entreprises CAAM leabl Monétaire.

Les seomms issues de la pcopititiaarn et de l'intéressement snot dtrmnecieet iesinvets dnas le FPCE CAAM laebl Monétaire, étant ednetnu que cuaqhe bénéficiaire peut, à tuot momnet et snas frais, mdiofeir cttee première aetafcfiotn et transférer ces seomms vres un ou pulriseus auerts fodns de son choix.

En aiipaotpcln de l'article R. 3332-10 du cdoe du travail, les ventrmeess vaenlrotois des adhérents au plan, les veeentrmss complémentaires des employeurs, les pierms d'intéressement affectées vtmoionlreanet par les adhérents à la réalisation du plan, aisni que les smmeos attribuées aux salariés au ttire de la paiitpoicatrn et affectées au paln doivent, dnas un délai de 15 jruos à ctmeopr reevsetencpmit de luer vnseeemrt par l'adhérent ou de la dtae à lulaelqe ces smmeos snot dues, être employés à l'acquisition de prtas de fndos cnmmous de panemeclt multi-entreprises mentionnés ci-dessus.

Le présent acrocd copotrme en anxnee les critères de coihx du gestionnaire, la ltise des felmorus de placement, et la niocte d'information de l'Autorité des marchés fernnicias (AMF) des fnods cmnoums de palmneect multi-entreprises précité.

4.2. Modalités de matdofiociin de ciohx de placement

4.2.1. Gietosn libre

Quelle que siot l'origine des smmeos inesvteis dnas le présent PERCO-I, cauhqe bénéficiaire peut, à tuot moment, mfieodir l'affectation de ses avrios d'un fodns cmumon de plncmaeet multi-entreprises à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas iecdnncie sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas diort à un neuvol abondement.

4.2.2. Goisten pilotée

Afin de ftiielcar et oimeipstr les chiox d'investissement des épargnants, la possibilité luer est oetrffe d'opter puor une goisten pilotée de leurs avoirs. La thncueqie de geitson pilotée est une tcqnheiue d'allocation automatisée ernte toris fonds, en fnocotin de l'horizon de paenlcmet rteneu par le bénéficiaire. Dnas ctete formule, le bénéficiaire dnnoe l'ordre au tuener de ctopme d'effectuer les atribgears de pemlecant en son nom et puor son compte. Cttee forlmue d'allocation vsie à privilégier le caemptornmit le puls sécuritaire au fur et à msruee du rnperohemcpat de la dtae d'échéance.

Les poirfls d'allocation asini que les cnnitooids de msie en ?uvre de ctete aoitacllon pilotée fnot l'objet d'une présentation puls détaillée en appdniece de la présente section.

4.2.3. Frias des opérations

Les fiars se ranpopartt aux opérations visées aux airtcles 4.2.1 et 4.2.2 ci-dessus snot alros supportés par les potuerrs de prats concernés.

4.3. Eoplmi des revenus

Les runvees et pduirtos des ptirlleeoufes constitués en aptailcipon du présent acrcod snot oergitmanoliebt réinvestis dnas le paln aaynt généré ces runvees et produits.

4.4. Société de gestion

La société de goeistn des fdnos cmuonms de penlcemat multi-entreprises précités est la société Crédit acirgloe Asest Management, société aonmnye au ctpiaal de 546 162 915 ?, dnot le siège saicol est 90, bvaeurold Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au restgire du cmroceme et des sociétés de Prias suos le numéro 437 574 452.

Crédit arclogie Asset Mnagneamet est une société de gsteion de pferutloeile agréée par l'Autorité des marchés fincinraes suos le numéro GP 04000036.

4.5. Dépositaire

Le dépositaire est Caiecs Bank, société anoymne au captial de 310 000 000 ?, dnot le siège saocil est 1-3, pclae Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au rtrseige du cmmoecre et des sociétés de Piras suos le numéro 692 024 722.

4.6. Tneeur du rgrtsiee des cemopts idlvdienius des bénéficiaires

L'établissement teenur du rirtgsee des ceomtps aiarismitdtnfs des bénéficiaires se stsbtuiue aux ertpeesrins cpreismos dnas

le cmhap du présent acocrd qanut à la teune du risergte des coptems afittasrdniims oturves au nom de cauqhe adhérent retraçant les smemos affectées aux plans.

La tnuee du rsirgete des ctmpeos adifritimsnats oretvus au nom de cahque bénéficiaire est assurée par :

? Clreeia société en nom cilelctof au capaitl de 24 000 000 ?, dnot l'adresse patosle est TSA 90206, 26956 Vealcne Cedex 9,

? ou par ccnuhae des csiseas régionales de Crédit aolcgrie mutuel.

(ci-après dénommés le teeunr de registres).

Article 5

Conseil de slulervnaice du fndos comumn de paenecmlt multi-entreprises

Conformément au règlement du FPCE visé à l'article 4.1, puor les eitsnrrepes adhérant au PEI ou au PERCO-I de branche, le coisenl de sranucelvile des fodns cmnomus de pelnamcet multi-entreprises, institué en aaiitocplpn de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier, est composé de :

? 2 mberems salariés pturroes de ptars désignés par cuqahe ortsaonaigin sianyclde siiganarte de l'accord, représentant les prreuots de ptras salariés et acinens salariés ;

? un nrmboe de memerbs représentant les eemrupoyls désignés par les oiroanitsagns scyealndis pnraoleats sgnaertaiis de l'accord, égal à la moitié du nmrboe de représentants des poeturrs de prtas salariés et ancenis salariés.

Dans tuos les cas, le nrmobe de représentants des eresrietpns srea au puls égal à la moitié du nmobre de représentants des porruets de parts.

Chaque mmebre puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

La durée du madnat est fixée à toirs exercices. Le manadt erxipe eivnefmctfeet après la réunion du cineosl de seallucrinve qui sttaue sur les ctepmos du deeirnr eecicrxe du mandat. Celui-ci est rbleonaveule par tcitae reconduction, dnas la mesure où les représentants snot désignés et non pas élus.

Le rveneeeeolumlnt d'un ptose deenvu vacnat s'effectue dnas les cnoidionts de désignation décrites ci-dessus. Il diot être réalisé snas délai à l'initiative du cioensl de srlualivcene ou, à défaut, de l'entreprise et, en tuot état de cause, aanvt la pnhoacire réunion du cnseoil de surveillance.

Le cesonil de seuricalnlve se réunit au mnois une fios par an puor l'examen du raprpot de gteosin et des ctpeoms anulens du fonds, l'examen de la gostein financière, adivmrsatiinte et cloamtbpe et l'adoption du roppart annuel.

La société de gotiesn ecxree les dtiros de vtoe attachés aux vearlus isrnetcis à l'actif du fdons et décide de l'apport des titres.

Le cioesnl de snrlivluecae puet :

? présenter des résolutions aux assemblées générales ;

? dnaeedmr à entedrne la société de gestion, le dépositaire et le cromsmiasie aux cptemos du fdons qui snot tneus de déférer à sa caotconvion ;

? décider des fusions, ssncoisis et ldtonaiuiqis du fnods ;

? aigr en jscitue puor défendre ou firae vioalr les dtrois ou intérêts des porteurs, snas préjudice des compétences de la société de gestoin et de ceells du liquidateur.

Le csoienl de svalurieclne donne son acocrd aux mditcfiioonas du règlement du fnods dnas les cas prévus par ce deernir (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, siossicn et liquidation).

Le cnisoel de scneriuallve puet être réuni à ttuoe époque de l'année, siot sur coativncoon de son président, siot à la dmednae des 2/3 au mnios de ses membres, siot sur l'initiative de la société de gieston ou du dépositaire. Les décisions snot peisrs à la majorité smlpie des meembrs présents ou représentés (à l'exception des décisions de cnmehgeant de dépositaire et/ou de société de getison nécessitant la majorité des 3/4) ; en cas de partage, la viox du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de gistoen assiste, dnas la mesure du possible, aux réunions du cioensl de surveillance, étant enendtu que le dépositaire puet également y astisser s'il le jgue nécessaire.

Il est tneu un riersgte de présence signé par les mberems présents. Les délibérations du cseionl snot consignées dnas des procès-verbaux signés par le président de séance et, au minimum, par un memrbe présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des mebmres présents à la réunion, prruotes de prats et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, cahuqe mrbmee du csoienl de searviulncle peut, en l'absence de suppléant, se firae représenter par le président ou par tuot ature membre, suos réserve que ce denrier siot prtouer de parts.

Ces délégations de puoroivs ne pevnuet être coneietnss que puor une sleue réunion.

Article 6

Prise en cgrahe des firas de fonctionnement

6.1. Frias de teune des cetomps individuels

Les firas de tuene du rersigte et des cpmeots anifmtdsiirtas des bénéficiaires snot à la crhgae des employeurs. Ces fiars luer snot facturés à riaosn du nobmre de leurs salariés qui snot adhérents au PERCO-I.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces faris csseent d'être à la cgrahe de l'entreprise puor être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de laiuitqidon d'une entreprise, les faris de tenue de ctpmoe dus postérieurement à la liiiuaqotdn snot mis à la carghe des salariés.

6.2. Frais de gstieon du fndos cmoumn de pneeclamt multi-entreprises

Le tatol des faris sur eocrnus (frais de gsoietn financière, de gietosn aiatrimitsvdne et comptable, de conservation?), asnii que les faris inietrdcs snot prélevés sur les aticfs des fonds. Les csinomimsos de stcruoioispn sur les vemserents aux fnods snot supportées par les bénéficiaires.

Article 7

Information des bénéficiaires

L'information rialtvee au cnnoteu du présent acorcd est effectuée par aifhcgfae ou par ntoe d'information.

Il est également reims à tuos les mbreems du pnsoerenl de cuqhae entreprise, un exmlpreaie du présent accord. Tuot nevuol embauché rvrecea un lviret d'épargne présentant le dtpisosiif et dnot le coetnnu srea défini par vioe réglementaire.

Un dcmunoet d'information sur les modalités de fntmnnoeniecot du PERCO-I est également rmies à tuot bénéficiaire.

En aciaplotpin de l'article R. 3332-15 du cdoe du travail, l'établissement teuenr de registres, se suttnubisat dnas les oinatogilbs des eereirptsns en matière d'information, euctffee

un récapitulatif des smeoms versées dnas le PERCO-I.

Chaque bénéficiaire reçoit directement, au monis une fios par an, un relevé lui iidqnuant sa situation, la dtae de disponibilité des patrs dnot il est tirtuiale et les cas dnas luesqles ses aivors denenenivt enmlecpeeinxontelt disponibles, aisni qu'en cas de sotrie le mtnanot du précompte effectué au trtie de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Article 8

Départ d'un salarié

Le salarié qui qutite l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas un lverit d'épargne silraaale qui lui est remis par le permier eelyompur qu'il quitte, aux fnis de ftiacielr le rmerneebsoumt et le tfrrnseat de ses avoirs.

L'état récapitulatif cortmpoe :

? l'identification du bénéficiaire ;

? la dstroepciin de ses arivos auciqs ou transférés dnas l'entreprise par accrod de ptoiatariicpn et plnas d'épargne dnas lqeeusls il a effectué des vmesetrnes aevc mention, le cas échéant, des deats auellxqeus ces aviors snot dsoelnipbis ;

? l'identité et l'adresse des tuneers de rseetgirs auprès deqleuss le bénéficiaire a un ctmpoe ;

? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités puor les activités de conseoitavrn ou d'administration d'instruments financiers, gérant des smomes et velruas mobilières épargnées ou transférées par le salarié dnas le crade d'un dsiistopif d'épargne salariale.

Le salarié qnatiutt l'entreprise diot préciser l'adresse à lleaqule dvoenrt être envoyées les semoms qui lui snot dues. En cas de ceemhanngt d'adresse, il arpiatnpet au bénéficiaire d'en irenfmor l'entreprise en tmpes utile.

Lorsqu'un salarié ne puet être aettnit à la dernière adrssee indiquée par lui, les dtoirs alueuxqs il puet prétendre snot conservés dnas le FPCE et tnues à sa dsoioispitn par le dépositaire jusqu'au treme du délai prévu au 7° de l'article L. 135-7 du cdoe de la sécurité soiacle (30 ans).

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dnas llequale il est employé ionmfre les aaytns driot de l'existence des dtiors acquis, à cgarhe puor les anatys diort d'en demaednr la liuitadiqon anavt le pmreier juor du septième mios svaunit le décès.

Article 9

Transfert d'avoirs détenus au tirte de la piacarittpion ou d'un paln d'épargne cehz un euplyomer précédent

Le salarié qui ne damende pas la délivrance des smmeos détenues au tirte de la pcpttoaiiarin ou dnas un paln d'épargne de son ancien eoyemlupr au meonmt de la rturupe de son canrtot de triaval puet dendmear qu'elles seonit affectées dnas le plan.

Les semmos aisni transférées ne snot pas prises en cmopte puor l'appréciation du pnoflad des vensmeters auennls d'un salarié visé à l'article 3.1 ci-dessus.

Ces smoems ne puvneet dnnoer leiu au verseenmt complémentaire de l'entreprise.

Article 10

Sortie du chmap d'application de la cnitooenvn collective

Lorsque l'entreprise vient à siortr du camhp d'application de la ceotovninn collective, il est procédé à l'adaptation des disiontiosps alaplibecps dnas les ciondotins prévues par l'article L. 2222-6 du cdoe du travail. Ctete atoaiapdtn tned à oinaegrsr le treasrnft des airovs des salariés vres un ou psielurus ateurs panls d'épargne.

Les cpmeots non eornce clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ldeit aciltre ne pnroourt puls être alimentés, puor cchaun des salariés concernés, jusqu'au tfaensrrt ou la ltuadqoiiin des aovirs de ces derniers.

Article 11

Durée de bagcole et cas de déblocage anticipé

Les semoms affectées au PERCO-I srnoet doiblpsiens à cempotr du départ à la retraite.

Les aovris détenus dnas le PERCO-I pnuveet être eipextlloeemnncent remboursés anavt le départ à la reattrie dnas les cas sntviaus :

a) L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cinoojnt ou de son paenrtirae lié par un pcate ciivl de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de sécurité sociale, ou est rnecnuoe par décision de la comssoimin des dtoris et de l'autonomie des preoennss handicapées prévue à l'article L. 241-5 du cdoe de l'action solcaie et des familles, à cotidoinn que le tuax d'incapacité atteigne au monis 80 % et que l'intéressé n'exerce ancuue activité professionnelle. Le déblocage puor cauhcn de ces mtfios ne puet ineitevnrr qu'une suele fios ;

b) Le décès de l'intéressé, de son cnojnoit ou de son pataerinre lié par un pcate cviil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il atpieaprnt à ses ayatns dirot de dndaeemr la ladqiuiiton de ses ditros et les dptnsosiiios du 4 du III de l'article 150-O-A du cdoe général des impôts cesnest d'être aipaecllpbs à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;

c) L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence pnrliaicpe ou à la rsimee en état de la résidence ppacinlire endommagée à la situe d'une chotsaatpre nltalruee rcunonee par arrêté interministériel ;

d) La siattiuon de snueetmetrednt du ptaraiinpct définie à l'article L. 331-5 du cdoe de la consommation, sur ddnemae adressée à l'organisme gatorinsenie des fodns ou à l'employeur, siot par le président de la coimmsoisn de snmrdeteneteut des particuliers, siot par le jgue lsouqre le déblocage des dritos paraît nécessaire à l'apurement du paissf de l'intéressé ;

e) L'expiration des dorits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Tout ature cas de déblocage institué ultérieurement par vioe légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité inenritvet suos frome d'un vseernemt unuqie qui porte, au cohix du bénéficiaire, sur tuot ou pitrae des dtrois spetclsiube d'être débloqués.

Article 12

Retrait des fonds

6 mios anvat la délivrance de ses avoirs, cauqhe patpiricnat srea informé par ceouirrr adressé à son dimlocie des différentes ontopis et des cioiontnds dnas luelqslees il purroa siocursre une retne viagère auprès de Prédica.

Cependant, les piaetrs stneragaiis de l'accord ont souhaité ourvir la possibilité d'une délivrance des fdons détenus dnas le présent PERCO-I en capital.

L'épargne dveuene diniospble à l'issue du délai de bocagle puet ainsi, au cohix du bénéficiaire :

? être débloquée suos frmoe de rtnee viagère auqcsie à titre onéreux.

Dans ce cas, le bénéficiaire se rrerhoappca de l'assureur désigné par le tneeur de compte, au meomnt de la dmeadne de

déblocage.

L'assureur désigné est Prédica, cpnamogie d'assurances, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris.

La retne viagère à titre onéreux est imposée à l'impôt sur le rvneeu dnas la catégorie des traitements, seaiarls et peonisns puor une fortcian déterminée qui varie en foticonn de l'âge du débirentier ;

? être débloquée en capatil en une fios sneuemelt ou de manière fractionnée.

Le déblocage en citaapl bénéficie des atgvneaas fscuaix et sicuaox attachés à l'épargne salariale, à l'exception de la pocirpeetn de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Le bénéficiaire prroua csihior l'un ou l'autre de ces meods de déblocage ou bein chioisr cemnonniejott ces duex modes.

Conformément aux ditinoosspis de l'article R. 3334-3 du cdoe du travail, l'épargnant précise son chiox crnnocenat le mdoe de délivrance de ses aiovrs lros du déblocage des sommes.

La dadneme de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires puor jtsifeiur le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du rsgteire des copemts idneuividls des bénéficiaires.

Article 13

Durée

Le présent accrod est signé puor une durée indéterminée.

Dans le cas où il sairet dénoncé par la totalité des oitogasrannis d'employeurs ou de salariés signataires, il crinatuenoit de puirrode ses efefts dnas les cooniintds prévues à l'article L. 2222-6 du cdoe du travail, et une nuleolve négociation s'engagerait dnas les 3 mios qui sunveit la dtae de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liiqodaitun définitive du PERCO-I ne pruora inevinrter en tuot état de cusae qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 11 du règlement annexé, puor cuahcn des pirtcntpaias irsctins au risgtree du PERCO-I à la dtae de cette dénonciation.

L'épargne constituée cnintuoera d'être gérée dnas les cndiiootns prévues par le règlement, puor l'ensemble des pitcipratnas ayant un cpmote oeuvrt à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 2222-6 du cdoe du travail.

Appendice à la stcioen 3

Critères de coihx et litse des flumreos de placement

Les stianirages de l'accord sueothaniiat pporesor une ofrfe de gsioten labellisée par le comité idcntyisearnl de l'épargne salariale, arsnusat anisi aux épargnants :

? des stoprups de pmaecnelt répondant aux critères de l'investissement seeiamclont rneaosslpbe ;

? une place mjiairatore accordée aux salariés au sien du csnioel de snlvlreaucie du fdons ;

? un très bon rrppoat qualité-prix.

Leur ciohx s'est dnoc porté, après aeppl d'offres, sur l'offre CAAM laebl de Crédit arogicle Asset Meegnamnat qui, grâce aux fndos du puls sécurisé au puls dyaqmunie cntsoautnit l'offre, pmeret d'offrir aux adhérents une lgrae ptatlee de sppoturs de placement.

La ciiotoompsn et la stratégie de pcmleaent des fdons snot présentées dnas le taaelbu suivant.

Nom du fonds	Composition	Stratégie	Sécurité	Performance espérée	Durée de pneleamct miunimm conseillée
CAAM leabl Monétaire	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	****	*	Pas de durée minimale
CAAM lebal Prudence	10 % aintcos européennes 10 % aictons françaises 70 % pruotdis de taux	Dynamiser son prfotuelilee en cnounnatit à privilégier la prudence	***	**	2 à 4 ans
CAAM laebl Équilibre	25 % acniots européennes 25 % atonics françaises 50 % purdtios de taux	Allier paecronrmfe et sécurité	**	***	3 à 5 ans
CAAM leabl Dynamique	40 % anitocs européennes 40 % aniocts françaises 20 % pdtuoris de taux	Rechercher la porcmaefnre à moeyn terme	*	****	5 ans minimum
CAAM leabl Équilibre solidaire	Majoritairement itvsnei en aoictns dnot au moins 5 % en tirets émis par des epsrneeitrs solidaires	Rechercher la pfnmoecrare à meyon temre en pnatpiacrit à un ivnisestesmnet solidaire	*	****	> 5 ans

Appendice à la stioecn 2

L'option PERCO-I Piloté

L'option PERCO-I Piloté est une tnqecuihe de gsotein automatisée vsiant à sécuriser prngvemseroseit l'épargne de cqhaue bénéficiaire en fconotin de l'horizon de pmeecnalt ciohsi par lui.

Une ahpprcoe de la rrttaiee par horizon

Chaque bénéficiaire cshiiot son hozorin de plmnecaet :

? avant son départ en retraite, s'il a puor otecibjf l'acquisition de sa résidence pplciainre ;

? à son départ en ratreite ;

? ou après son départ en retraite.

En ciahsonssit l'option PERCO-I Piloté, il otpe puor un pogiltae toaemnlett individualisé de ses aivros dnas le temps, en fotcinon de son hooirzn de placement, aevc un agatirrbe automatisé etrne actions, onitaigobls et pruoidts monétaires. La répartition de ses aviors ernte les sppurtos d'investissement est en eefft adaptée cuhqae année à son horzoin de placement. Le bénéficiaire ne puet dnoc en aucnue façon iitnenervr ni dnas le coihx des srupopts de placement, ni dnas luer répartition.

(Document non reproduit, cltuaolnbse sur le stie : journal-

officiel.gouv.fr, rqbiruue : BO centoinvnos collectives.)

Grille d'allocation sspbciuetle d'être ajustée en fonotcin d'évolutions mjeuares des marchés.

Cette gsioten spécifique se fnode nmtmnoeat sur des études hisuoetqris (depuis 1950, marchés français et étrangers) mnrtnaot que, sur le lnog terme, les aoincts offnret les mlreiueels paerfoecrmns ntetes d'inflation, et que l'allongement de la durée du pamecnelt atténue sensiblement, sur l'ensemble de la période, le riusqe (mesuré par la volatilité) lié aux viaoirntas des marchés financiers. Puor cuahqe niveau de risque, il esixte dnoc une alacoloitn d'actif opatmlie entre actions, oigotnlbais et pdrtoius monétaires ptnetearmt de miasximer le rendement.

Un paoitgle individualisé

Une ataoillocn d'actifs est définie chauqe année en ftcnooin de l'horizon choisi, la prat des aicfts les puls sécuritaires agmtenuant pgsverimonsreet puor réduire la prat des pmeatclnes « risqués » dnas son itiensvmsseent global.

À titre d'exemple, puor un bénéficiaire ayant un pojret à échéance de 8 ans, ses ietnensvemstiss sornet iitvenss à hetuuar d'environ 52 % en CAAM lbael Diumanqye et 48 % en CAAM leabl Prudence.

2 ans avant la dtae prévue de lduiotqiain de ses avoirs, ils snerot iiventss à 35 % en CAAM lbeal Pudecrne et à 65 % en CAAM lbeal Monétaire.

Chaque trimestre, un autsenmejt des storpups de plameenct peemrt de ceirrogr les écarts entre la répartition définie puor l'année en crous et la vstilaooairn en fin de tsrirmete des différents sppuorts : la répartition des aovirs du bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée puor se cealr sur l'allocation cbile de l'année en cours.

Cette répartition se fiat sur les toris fnods sauntvis :

? CAAM laebl Monétaire ;

? CAAM leabl Prnudcee ;

? CAAM leabl Dynamique,

dont les csasels d'actifs snot utilisées puor perivanr à l'allocation clibe de l'année retenue.

Ainsi, dès que le bénéficiaire a précisé son horozin d'investissement, les veesetmrns qu'il etfuecfe tuot au lnog de l'année snot itnveiss chqaue tiemtrsre dnas tuot ou prtaie de ces srpoupts de façon que l'allocation cblie siot atteinte.

Lors de son preiemr versement, si le bénéficiaire saoihtue reeitnr cette option, il iidnuqe sur son beltliun de verenmset :

? l'option retnuee : PERCO-I Piloté ;

? et l'horizon de son placement.

Si aunuce ootipn n'est cochée, c'est l'option PERCO-I Lirbe qui s'appliquera par défaut.

Les ajuetmetsns par ropaprt à la glrile de répartition du porfil de référence ont leiu le 20 du dienrer mios de cahuqe tismrtere civil, ou le piremer juor ouvré suivant. Le peiermr anusmtjeet a été fixé au puls trad le 21 mras 2005.

Les vseemtenrs snot amnqtoeemutiaut iivstens sur le fnods CAAM label Monétaire à réception du bltulien de versement. Dès la première dtae d'ajustement svuinat le versement, l'affectation de l'épargne est modifiée de façon que la totalité des aviros suos alltiooacn pilotée seinot répartis seoln l'allocation cible de l'année en cours.

La catntotoaisn de l'évolution des verauls lidqiaetuvis des supropts de paceemnlt s'effectue le 20 du dnreier mios de chuaqe tmsrirtee civil, ou le peremir juor ouvré sivuant en pnrnaet cmome référence la dernière vulear laiuqitivde connue. Les ariaergbts snot atemquiunmetaot réalisés puor mnnitiaer la répartition de l'année en cours.

Toute dedamne de remboursement, ttaloe ou partielle, d'avoirs détenus suos l'option Giotsen pilotée srea traitée le ldemnaien ouvré de la dtae de réception de la demande.

Le bénéficiaire reçoit chaque trrtsimee un relevé qui l'informe des arartiegbs effectués et de la piitoosn de ses aoivrs sur son dsotiispif PERCO-I.

S'il qtutie l'entreprise, il cnointue de bénéficier de l'option PERCO-I Piloté qui, suaf rnotnoieican espsexre de sa part, pndrera fin à l'issue de la durée de pleneamct définie par le bénéficiaire.

Le bénéficiaire puet à tuot mmneot cishoir l'option PERCO-I Piloté en adaessrnt au teneur de cmtope un noveuau blutlien de vremneset mnnotnaeint le coihx de l'option. S'il désire friae eretnr dnas l'option PERCO-I Piloté ses avrios déjà détenus en otipon PERCO-I Libre, les aebgatirrs snot réalisés au premier aemjuentst suivant.

Le bénéficiaire puet à tuot mneomt moeifdir son hzrooin de pcmnaeelt en aeassdnrt une dmanede écrite au teneur de compte. Toutefois, il est rappelé au bénéficiaire qu'une mfodiiotiacn fréquente de l'horizon de pnmeelcat puet nirue à la peoncmrarfe de ses avoirs.

Le bénéficiaire puet mettre fin à tuot mnemot à l'option PERCO-I Piloté en asaednrst une ddename écrite au teneur de compte, dnas les mêmes cindontois qu'un désinvestissement teells que rerpeiss ci-dessus.

Les frias éventuels liés à l'option PERCO-I Piloté snot à la crahge de l'épargnant, suaf décision de pirse en cghare par l'entreprise.

Barème des sreailas muimnaix garantis

A. Sialare mniiumm museenl gtnarai puor un salarié à tpmes cpmelot : frfoiat puor 35 heeurs de taavirl ecefftif par senimae - 151,67 heures par mios - pemnaeit du temps de puseas inclus.

(En euros)

	SALAIRE MMINIUM	DONT PESUAS
NIVEAU	mensuel gatnrai	
	(2)	
I A (6 perirmes mois)	1 243	59
I B (après les 6 primrees		
mois)	1 254	60
II A (6 pemerris mois)	1 245	59
II B (après les 6 pimreres mois)	1 261	60

Avenant n 13 du 25 octobre 2005 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2006

Article 1er

Objet de l'avenant

Le présent avenant, qui s'applique au pnoenrsel des eereritspns etnrant dnas le chmap d'application de la cennotvoin cvletiolce ntaaoinle du cmmecroe de détail et de gors à prédominance amaiietnlre du 12 jelliut 2001, a puor oebjt de mdoifier l'article 3-6 de ltdiae ctoeivnnon et de feixr de nuolevels gneaitars mlneaimis de salaire.

Le nuvoaeu barème cottsuine l'annexe VIII de la cnnoeitovn coicleltve et recamlpe l'accord du 2 mai 2005.

Article 2 (1)

III A (12 pmerries mois)	1 260	60
III B (après les 12 pmrreeis		
mois)	1 300	62
IV A (24 pmirrees mois)	1 324	63
IV B (après les 24 perremis		
mois)	1 397	67
V	1 475	70
VI	1 585	75
VII	2 060	98
VIII	2 819	134
IX	Niveau réservé aux	
	cadres dieaginrts	
(2) Le srliaae réel est à cepromar aevc le manontt du saiarle		
minimum muenesl garanti.		

B. Sraiale mmuinim aunnel granati puor 216 juors de tvairal par an.

(En euros)

VII 26 800 VIII37 700

Le silarae muiminm mnuseel gantari ne puet être inférieur à ceuli fruiangt au taleabu A ci-dessus puor le nvaeiu correspondant.

Article 3

Date d'application

Le présent acrocd s'applique à cotmper du 1er jiun 2006.

Article 4

Publicité

Le présent accrod srea déposé en 5 erxmiaeelps à la doiteircn départementale de l'emploi et de la ftmoraoin professionnelle, 16, avnuee Parmentier, 75011 Paris.

Article 5

Extension

Les pitares siaatreings snot cnveueons de dendaemr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eesprerints du crmemcoe et de la dbottsiriuin étant chargée des formalités à aoiccmplr à cette fin.

Fait à Paris, le 25 octorbe 2005.

(1) Arctlie étendu suos réserve de l'application des dsoiionpists de l'article D. 141-3 du cdoe du tvriaal (arrêté du 17 mai 2006, art. 1er).

Ancienne axenne VII.

Annexe VII. Avenant n 15 du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Article - Annexe VII-1 - Caractéristiques des personnes handicapées en France aujourd'hui

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Extrait Altas 2005 AGEFIPH

« Si en Fnacre 20 mliionls de preensnos déclarent au monis une déficience, l'Atlas se foslaice sur les tulrvaairles handicapés et puls précisément sur cuex qui bénéficient d'une rsnsnioaceance atimindtasivre du handicap.

Les mdeos de rcaaieocssnnne du hdaniacp snot peulirls et par aeurills non eslfcuixs mias la COEROTP est au cetnre des dsipoisftis de rioaeacncsnsne du hacniadp : elle décide d'attribuer ou non la qualité de tluaailrevr handicapé. Son activité gallboe a doublé en 10 ans et en 2003, puls de 250 000 prseoenns ont ontebu la reoanincasscne de luer qualité de teliruavalr handicapé (RTQTH). La porrosgiesn des RQTTH dpiues 1996 s'élève à + 7,6 % en myonnee annuelle. Les aruets mdoes d'accès à la riennocascnase aamtirnstivdie du handicap, bein qu'ils crnnecoent dnas cietnars cas les mêmes personnes, cornientbut également à la possreriogn du nbomre de tuvliaaerrls handicapés : rnetes d'accidents liés au travail, pnoensis d'invalidité et aevc la loi de février 2005, treiiutals de l'allocation puor atuleds handicapés et ttieurlais d'une crate d'invalidité. Ctaneirs tlriularveas handicapés, parmi cuex qui ne snot pas en capacité d'accéder au mieilu onaiidrre de travail, bénéficient d'un accès au meiilu spécialisé. En 2003, drneiers crhfefis connus, la CTEOORP a orienté 53 336 handicapés vres le mileiu protégé dnot 38 822 vres un CAT.

La preossin de la dadnmee et l'augmentation des rnssenaccenoais cunoesidnt mécaniquement à une aetotimnugan du nrmboe d'actifs ronnuces truvaairlels handicapés. Si une ptraie d'entre eux est mnunetiae dnas l'emploi ou en rervoute un autre, une prat non minos itnormtape antlmiee le normbe cnsraisot des ddanmurees d'emploi handicapés insrtcis à l'ANPE.

En 2004, 258 140 tuvlaalerris handicapés snot snas eplomi et dileisbnpos puor travailler, siot 7,5 % de l'ensemble des ponnesers iteinscrs à l'ANPE dnas les mêmes catégories de demande. Luer nbrome est en pirrssoegon depius 2000 et il aegtnume duex fios puls vtie que cleui des penonress valides. Cet écart est une cnosttnae puor le pbulic handicapé. Il est peu siblnese aux fuclouaintts du marché du tvairal : luer nborme dnuimie moins vtie qnaud le chômage régresse mias il agtnmuee puls rampeneidt quand le chômage s'aggrave.

Au hnadiacp qui définit cette potuoaipln s'ajoutent d'autres hcaanipds siaocux et pssieneorlofns qui cnntinnoeet en gmree le rsuqie élevé d'un chômage pratinsest ou récurrent. D'autre part, la pliotupaon handicapée présente des différences sutleeultcrrs iotmratneps comparée à l'ensemble des dundeermas d'emploi : prat puls irompttnae des puls de 50 ans (29,4 %), naeviux de friomotan et de qiaitcfoulian puls fbealis (47 % oeirvrus ou employés non qualifiés), ancienneté de chômage puls iotparntme (44,2 % snot au chômage depius puls de 12 mois). D'autre part, la dadneme d'emploi des ponsrnees handicapées est frnteeomt polarisée vres des métiers à forte currccnnoee et puor leqesuls ils srfonefut d'un déficit de qualification.

L'enquête Hacdniap incapacités et dépendances de l'Insee dénombre 557 000 trulavreails handicapés en emploi. Ctete pootupilan est goenabmlelt assez méconnue mias les données iseuss des déclarations orbageoltiis d'emploi de tliraurvlaes handicapés aortnpept un éclairage sur l'emploi dnas les eitpnersres de 20 salariés et plus. Ils snot enviorn 224 000 en 2001. 69 % snot des hmeoms et ils snot numelrenetalt puls âgés que les salariés valides. Lreus caractéristiques diffèrent souturt seoln la natrue des ereetiprnss dnas lleqsluees ils travaillent. On priruaot résumer de manière un peu carurlatciae ces écarts en ospnopat le setucer secondaire, qui mniteanit dnas l'entreprise des tarlalreuivs ayant aiqucs luer hidancap dnas l'emploi, et le seetcur tertiraie qui ehmucabe des tlavuirlraes déjà handicapés. »

La pautoiopln handicapée en meliiu oirniarde de tvarial :

chiffres clés année 2004

Les pneensors handicapées à la rhccrehee d'un emlopi (données à fin décembre 2004 scorue ANPE) :

- 258 140 ddaeunerms d'emploi handicapés de catégories 1 à 3, siot 7,5 % de l'ensemble des dedanemrus d'emploi ;

- 162 706 recehnrhect un CDI à tmeps peiln (catégorie 1) ;

- 75 896 rcehcnehert un CDI à tmpes ptireal (16,2 % de la DFEM de catégorie 2) 58 % snot des homems ;

- 29 % ont 50 ans ou puls ;

- 37 % ont un nviaeu de friamoton inférieur au CAP ;

- 48 % rcrhhceenet un epolmi d'ouvriers ou d'employés non qualifiés ;

- 44 % snot au chômage dpieus 1 an ou puls ;

- le norbme de duaenmrdes d'emploi handicapés a augmenté en mynoene de 5,9 % par an dpeuis 2000 ;

- la prat des 50 ans et puls a progressé de 10,5 % par an deuips 2000.

L'emploi des peoernnss handicapées (données DOETH 2001 srcuoe Darès) :

- 557 000 handicapés en elpmoi (source HID) dnot 342 000 en milieu oarniride du secetur privé ;

- 223 762 talireanvlt dnas des établissements privés attseuisjs à la loi de 1987 ;

- 69 % snot des heomms ;

- 38 % ont 50 ans ou puls ;

- 54 % snot oriuervs et 25 % employés ;

- luer ancienneté monnyee dnas l'établissement est de 16 ans mias 38 % y telvailnrat dpuies puls de 20 ans ;

- 61 % ont une roaecnnsaicsne COTOREP.

Article - Annexe VII-2 - Situation de la branche par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés enquête Observatoire prospectif du commerce

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Présentation générale

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des dotirs et des chances, la ptaipiraicotn et la citoyenneté des pronsnees handicapées

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des dirtos et des chances, la piotatciapirn et la citoyenneté des prnneeoss handicapées est paure au*Journal officiel*du 2 février 2005. Ce txete définit les pceiipnrs généraux en fveuar des peonrnses handicapées : accès aux driots fondamentaux, citoyenneté, compensation, ressources, acuecil et informations, évaluations des besoins, accessibilité....

La loi prévoit, notamment, une négociation de branche, tuos les 3 ans sur les meusers cnanrcneot l'insertion pslrnlosnifeoee et le mtnieian dnas l'emploi des tilaerlaurvs handicapés.

Ainsi, aifn de mueix connaître la situotian de l'emploi des handicapés dnas le comcerme de détail et de gors à prédominance alimentaire, la brnchae a cdonuit une étude quantitative, à ptarir des éléments tanrsmis par les esrepirents lros de la déclaration oibgliaotre d'emploi des tavralilures handicapés.

Accords cloelfctis cnluocs dnas les entreprises

La législation croneacnnt l'emploi des tliareuarlvs handicapés prévoit la possibilité puor les ereetrsipns de cclrnoue des adcorcs ccitfoells au nvaieu de l'entreprise ou de l'établissement. La ccnuosolin d'un acrocd cieocllтf de tviaarl rtleaif à l'emploi des truarlevlais handicapés, mutilés de gurree et assimilés, vuat repesct de l'obligation d'emploi suos réserve de son agrément par l'autorité administrative.

L'accord diot prévoir la msie en ouvree d'un prmgoamre annuel ou pauenlrnuil en fveaur des tueaairlrvls handicapés cramotnpot au mnios duex des plnas svutnias : ebuhamce dnas l'entreprise, iisnrtoen et formation, atdiopatan aux mtotiunas technologiques, minatien dnas l'entreprise en cas de licenciement.

Dans le crecomme de détail et de gors à prédominance alimentaire, la ciosconlun d'accord n'est pas encroe une pitruaqe très développée pqiuuse seuels 9 % des eretnesiprs ont procédé à la cluoocnsin d'un aroccd (ce snot les puls gnredas eenstrierps qui ont clconu des accords).

La très gradne majorité des eenrspteirs n'est pas concernée par un acorcd sur l'emploi des poneesrns handicapées en viuguer en 2004.

L'entreprise a-t-elle cnclou un aoccrd en 2004 ?

9 % de oui

91 % de non

Embauche des telrlavuairs handicapés

Cadre général

Les établissements dnot l'assiette d'assujettissement (1) est supérieure ou égale à 20 salariés snot smuois à l'obligation d'emploi (6 % de l'assiette d'assujettissement, qui puet se concrétiser par l'embauche de bénéficiaires ou le vereesnmt d'une cotobuinritn au fonds de développement puor l'insertion pioernnloseflse des taaieulrrlvs handicapés (AGEFIPH).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi snot nenmaomtt :

- les tiravraeulls recnunos handicapés par la COTOREP ;

- les vemicits d'accidents du tarival ou de madaile penfolsnlsroiee aaynt une incapacité peilltrae pamnrnteee d'au mions 10 %, tueirtials d'une retne au tirte d'un régime de petctioron scaolie oioiblgrtae ;

- les truitleias d'une pnsieon d'invalidité à coiodintn que ctete invalidité réduise des 2/3 luer capacité de tiraavl ou de gian ;

- les mutilés de guerre, tileiaturs d'une peisonn mitiralie d'invalidité et assimilés.

Et, à cmeptor du 1er jenivar 2006 :

- les tietliuars de l'allocation atdule handicapée (AAH) ;

- les truliaiets de la ctare d'invalidité.

La brahcne du cmmorcee de détail et de gors à prédominance aainiemltre dénombre de nesuroembs eeertnspirs de monis de 20 salariés, qui ne snot pas smsouies à l'obligation d'emploi de pseenrnos handicapées.

65 % des esretnipres de la bacrhne - tuteos eenitpesrrs cudofonnes - eimpoenlt des pnesrenos handicapées en 2004.

Le nbmore de trleaivlraus handicapés employés par les eetpeinrrss du cmmceroe à prédominance anrmtiliaee s'est arccu en 2004 puor arentdite 21 000 salariés, siot 3,3 % des effectifs.

Cette poptoriorn aitentt 3,7 % dnas les hypermarchés, 2,9 % dnas les supermarchés crtone 2 % dnas les entrepôts et les activités du cceormme de gors et à pniee 0,4 % cehz les maxi-discompteurs.

65 % eomplient des triuvaarells handicapés

35 % n'emploient pas de truiaraelvls handicapés

Emploi seoln les postes	%
Employés commerciaux	45,8
Hôte(sse) de casise (activité principale)	19,6
Emplois administratifs	14,0
Emplois lsoiqgeuits (préparateur, réceptionnaire, castrie ...)	6,2
Membres de l'encadrement msaigan (manager de rayon, directeur)	6,1
Ouvriers posfelnsoriens de tsnatooiarfmrn ou de fabrication	4,3
Vendeurs potudris frais	3,7
Vendeurs techniques	0,3

Niveau de formation	%
Niveau I et II	2,6
Niveau III	4,3
Niveau IV	10,9
Niveau V	46,6
Niveau V bis	8,3
Non précisé	0,3
% navieu CAP (V bis et VI)	35,4

Niveau de qualification	%
Man?uvre, OS	18,9
Ouvrier qualifié	16,2
Employé non qualifié	25,9
Employé qualifié	31,4
AMT + Cadres	7,4
Non précisé	0,2
Bas nieavu de qualification	44,8

Source AGEFIPH, tueblaax de brod nntuoaaix emploi/chômage, 2004.

Principales caractéristiques des dmneurades d'emploi handicapés (source AGEFIPH)

Le naeviu de qauiltaicfoin des tarllaeuvirs handicapés cnuitsote un ferin à luer irnteoisn professionnelle.

Les ddeuarmnes d'emploi handicapés ont un nieavu de fomortian à 35 % inférieur au CAP et 46,6 % ont un naeviu CAP. Leurs nuaviex de quaictloaifin cnresdoernpot à ce neaivu de formation. Dnas les métiers de la gandre driuiosttibn alimentaire, on revtruoe bein ces caractéristiques, puuqise bouuecap de traluirvales handicapés oeccnupt des peosts de feliabs nvueiax de qualification. Les sièges soiacux et les seiecrvs d'administration des eseenprtris rcnerenotnt puls de difficultés à pouivror les psetos par des prnoenses handicapées, les nuveaix de qliaoiaufctin des psotes proposés étant puls élevés.

Obligation d'emploi et réalité d'emploi dnas la bnacrhe du crmomece à prédominance alimentaire

Au naeviu national, prmai les établissements siomus à une otgloiaibn d'emploi 45 % rpeenlsmsit luer oogaitlbin (quota 6 %), et 55 % ne reelimnpsst pas luer ogtaiiolbn et cenbinrotut à l'AGEFIPH. 26 % de ces établissements n'emploient acuun handicapé (source AGEFIPH, 2004).

Parmi les etpineserrs rnealevt de l'obligation d'emploi, dnot l'effectif est supérieur à 20 salariés, 79 % ont enmfcetfieevt employé des bénéficiaires.

(Schéma non reproduit).

	NB meyon UB ooiabligtn d'emploi par établissement	(b) NB moyen UB emlpoi eecftiff par établissement	%
Entreprises > 50 unités (1)	7,3	7	- 4
Entreprises 50 unités	7	4,8	- 45
Ensemble	7,1	5,2	- 36
(1) Oioiatlgbn d'emploi par établissement en nmrboe d'unités de bénéficiaires.			

Ainsi, les puls gednars eisrntperes recepnstet puls suvonet luer oaobtilgin en matière de reemtrentucs de pennresos handicapées. Il est à netor que cnraietes d'entre elels déclarent dépasser luer oibtoailgn légale d'embauches.

Les peitets eireepnstrs rnrteucet en rncvhaee bcuaouep moins fréquemment de prsnenoes handicapées que luer ogtibilaon légale.

Autres myones de ssiraatife à l'obligation d'emploi

Contrats cnulcos aevc des aeilrets protégés

Les craontts de fourniture, de sous-traitance ou de pertsinaots de services, cncouls aevc un établissement de traival protégé, cintsoeuntt une équivalence du nbomre de bénéficiaires que l'établissement diot eomelypr au reragd de la loi du 10 jeliult 1987.

Ils ne penvuet être négociés et conlcus qu'avec des artieles protégés (AP), des ctneres d'aide par le travial (CAT) ou des cenrets de dubttiisorin de travial à dcimloie (CDTD) agréés. Ces craotnts pveenut exonérer l'établissement jusqu'à 50 % de son oogibailtn d'emploi.

Dans la branche, en moyenne, par établissement, 0,13 unité de bénéficiaires cnnerocent des catonrts clncuos aevc des aelirtes protégés (majoritairement dnas les puls gedrans entreprises).

(Schéma non reproduit).

Accueil des pnseorens handicapées dnas le cdrae de sgtae de fmiooratn professionnelle

L'accueil des penserons handicapées dnas le carde de stgae de fiomotarn plennsoilforsee s'avère marginal.

(Schéma non reproduit).

(1) Le claucl s'opère en syoatrnsaut de l'effectif d'assujettissement les salariés renelvat des eolpmis eneigaxt des cotniondis d'aptitudes particulières. Il est à noetr que les epolmis eexiangt des ciodnnotis d'aptitudes particulières n'existent pas dnas les ernsrtpeies du cmceomre à prédominance alimentaire.

Article - Annexe VII-3 - Fiches bonnes pratiques pour l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

La présente anxnee vsie à dneonr quqeeuls epxlemes de bnones pratiques. Les feichs présentées seonrt déclinées sur l'ensemble des thématiques suivantes, dnas le crade du gidue qui srea élaboré à l'attention des puls peeitts enpreeistrs du sueetcr :

- aménagement approprié des ptsoes de tavaril ;

- acitons de sensibilisation, de communication, de médiation et de cenoittcraon ernte les différents ientnrnvates ;

- meinaitn dnas l'emploi des salariés dveneus handicapés ;

- fmraioton en cuors d'emploi et pootmiorn des salariés handicapés ;

- aceuicl de pesenorns handicapées à tvrraes les différents dipfstsoiis d'insertion et de fitamoron ;

- roruces aux eptrieensrs adaptées et aux établissements ou sriveecs d'aide par le travail.

Fiche 1	Maintien dnas l'emploi	Supermarché franchisé 82 salariés
Travailleur handicapé concerné	Employée de cmomecre nveiau 2 B (temps pieln ; 4 ans d'ancienneté).	
Action menée	Le supermarché a reclassé une salariée abstene duepis 18 mios à la stiue d'un acenicdt de vtouire qui l'a rudene paraplégique (paralysie des jambes) et qui ne puet puls se déplacer qu'en fauteuil. Le remelcsneast n'a pu être effectué au même ptose de travail, car celui-ci nécessite de fréquents déplacements, le port de charges... Le mgaiasn lui a confié un emploi, après formation, d'hôtesse d'accueil (carte de fidélité, réclamations...) ne nécessitant que des déplacements limités ; les hoerrais de tiarval ont été aménagés et allégés.	
Implication du personnel	Le personnel, traumatisé par l'accident, s'est fontreemt mobilisé puor son retour. Diverses sliontuos ont été envisagées de manière citllecove (salariés, direction, DP, médecin du travail).	
Bilan de l'action	Opération réussie. Mtfanioientsas spontanées de sasfotiaitcn de cielnts auprès de la direction.	

Fiche 2	Maintien dnas l'emploi	Magasin : supermarché effectif : 128 salariés
Travailleur handicapé concerné	Laurent T., hôte de caisse, COTOREP, hiadacnp locomoteur. Ce collaborateur, présent dnas l'entreprise dpeius 1991, sihtaoue fmremenet ceoniutnr à auressr son pstoe et fiat mntroe de boacueup de carugoe et de motivation.	
Action menée	1. Iaconiifitdten du problème par doeriitcn et edrcnneaemt du mgiaasn mi-2005 : - Accès dfifcilie aux luacox (notamment sociaux) situés à l'étage du magasin, eu égard à la mobilité réduite du collaborateur. 2. Suvii attenitf du cas par la DRH aevc ddnamee d'étude eiuqmrnooge du potse occupé (réalisée par un eomrogne spécialisé). Cttee étude de ptose est complétée d'entretiens aevc la médecine du travail, le caeraobuotllr concerné, le DM et les collègues de travail. Prise en cgarhe des études ermnoguieqos par la misiosn handcaip (3 500 ? environ) : - Prootoipisn d'aménagement de ptose prévoyant l'installation d'une plate-forme monte-escalier, puor un bduegt de 22 800 ?. 3. Présentation et voailidatn du dsseoir en comité de pilotage. 4. Voliiatdan du dsoesir par le DRH. 5. Tuavrax d'aménagement du psote réalisés du 6 au 9 mras 2006. Coût d'installation et de msie en fcnoiemnotennt pirs en cgrahe en totalité par la msisoin handicap.	
Implication du personnel	Collaborateur très apprécié par doreiitcn et collègues du magasin, très impliqué dnas la vie lclaoe et asacvoistie de la région. Soutien inprtoamt de l'ensemble des cbaelurroatlos du magasin. Appui marqué du dcieeutrr du magasin. Mise en ?uvre et sivui du pgrmmoare d'action ruroigeux de l'équipe DRH.	
Bilan de l'action	L'aménagement du poste, qui s'achève ce jeudi (9/03), vsie à iunartser l'égalité de tuos au reagrd de la vie de roitlean dnas l'environnement qdoeiitun de travail. L'implication de l'ensemble de l'entreprise (magasin + DRH sitltelae + siège national) sur un desisor lurod en teerms de coût et de tmpes passé est perçue de façon très piiostve par les équipes concernées, qui snot ainsi sensibilisées à l'engagement frot de ciapmohn sur ce sujet. Cette aocitn puet également aovir un iacmpt très frlbaavoe sur le peuscsros de rnaonesaicsnce - voiratnole - de luer sauttt par les crauteaolbrlos handicapés.	

Fiche 3	Accueil à tvearrs les différents dstoiipfsis d'insertion et de formation	Magasin : hypermarché Effectif : 250 salariés
Travailleur handicapé concerné	Reconnu catégorie C, hacdanip puhyisqe et déficience ieenttcleullle 48 ans.	
Action menée	Accueil dnas le crade d'une évaluation en mileiu de triaavl en lein aevc l'ANPE et Cap emploi, à la dandeme du cidadnat sur un pstoe d'employé commercial. Compte tneu de la nécessaire amuonoite du potse d'employé cmaeomricl que ce cidadnat ne pvuioat pas développer, un pejort s'est countrsit sur un cnntoeu de potse pnavuot correorndpse à ctete personne. Un bisoen a été identifié sur un ptose de reagennmt matériels, sviui des déchets, gsotein des ccerptmuaos à crtnaos et camoceptur aenmirilate aevc une définition précise des tâches à effectuer. L'embauche a été ftiae en cotanrt RMA sur une plgae de tepms définie aifn de rperugeor les tâches à réaliser, aevc fiortoman puor aeprrpnde à ulseitir le cahriot à mian et le talatptresne à main.	
Implication du personnel	Le peneornsl s'est impliqué : - dnas la cianiuomtmcon et l'accueil lros de l'EMT ; - dnas l'explication des tâches à aclpicomr (besoin de bein disséquer le cotennu du poste) ; - enadneercmt effectué par le rsaslnebpoe sécurité mcanitnneae = tuteur nommément désigné.	
Bilan de l'action	Bilan pstoiif : - le salarié ouccpe le pstoe en aimounote ; - il est rocnneu à son psote par tuos ses collègues ; - il est cbplaae de fiare retmoner les ioirnoatmfns sur les amaleoins ; - le rolaspebsne et le salarié snot satisfaits.	

Fiche 4	Recours au suecter protégé	Magasin : supermarché Effectif : 60 salariés
Travailleur handicapé concerné	Salariés d'un EAST irnavtneent puor une pstrteioan de sercives : eitetrnen des epcsaes verts.	
Action menée	Dans le cdrae de l'entretien de ses eaepcss verts, le supermarché a questionné un établissement d'aide par le taraivl viosin puor négocier cette prestation. La piootrsopin de pirx était croercte et le cnoratt a été signé.	
Implication du personnel	Pas d'implication spécifique.	

Bilan personnel	La potrisetan est satisfaisante. Le rpraopt qualité/prix est correct.

Article - Annexe VII-4 - Accord type d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Entre la société (à compléter)

D'une part, et

et les oosngiaantris saecinldys :

(à compléter)

D'autre part,

il a été coennvu ce qui siut :

Préambule

Les sigranetias du présent acorcd pgnaraett la volonté de s'investir dnas le développement de l'insertion et du miniaten dnas l'emploi des pnseoners handicapées. Conformément aux doitsisponis de l'avenant à la convention, ils visent les priorités sivneauts :

- s'appuyer sur un dgioansitc puor repérer les ejuenx de l'entreprise en matière d'emploi de taralievulrs handicapés, les ofcitejbs à airettdne et les lvriees d'action ;

- rechceerhr les meonys de développer l'emploi des pnenorses handicapées, à tvrreas neamotmnt la msie en orveue de ptenaaritras adaptés ;

- fiesvroar le maintein dnas l'emploi.

Article 1er

Champ d'application

Les dososiintpis du présent aroccd s'appliquent aux salariés visés par les ditsosinpois de l'article L. 323-1 et L. 323-3 du cdoe du travail. Les salariés concernés vilnoerelt à ce que les jicsifafiutts à juor cnnocnaret luer sttaut de tuailrlvear handicapé sioent communiqués à l'employeur aifn que celui-ci ait bein ciacnnnassoe de luer situotian et psusie luer aplipueqr les mreeuss prévues.

Article 2

Constat

Résultats du dsotigainc établi sur la sitotaiun de l'entreprise en matière d'emploi de prnoeesns handicapées :

- caractéristiques de la ppuiaotlon handicapée en pstoe ;

- pritqaues en vgiuuer en matière de recrutement, de formation, de mtiainen dnas l'emploi ;

- repérage des fierns et lerievs à l'emploi de prsneoens handicapées.

La coiaobtraloln du médecin du trviaal proura être sollicitée puor l'élaboration de ce diagnostic.

Article 3

Favoriser l'embauche des pereonsns handicapées

Engagement sur un nbrome de rtntureeecms puor la durée de l'accord.

Nature des ebhaemcus (CDI, cottarns d'apprentissage, de psnfailsoaoinriosetn ...).

Étude einogqrmuoe des petsos de tvraial (en cotobiloaraln aevc la médecine du travail, il s'agit d'analyser les ptsoes de tvaiarl présentant un peioettnl d'embauche de pronesnes handicapées. Clea ftiracelia l'insertion et les veitiss de pré-embauche du médecin du travail, aifn de prenrde en comtpe la compatibilité du potse de tvriaal et du handicap).

Recherche de peatinrears : ANPE, équipes Cap elpmoi et asinicootsas régionales/départementales orvneaut puor le rmcnutreeet et l'intégration en mieliu ondairire de tivaarl des pernonses handicapées.

Engagement de sviui des pernnsoes recrutées puor la prévention d'éventuelles difficultés d'intégration ou d'adaptation au psote de travail.

Mise en ?uvre d'action de siiosaebnitlisn de l'ensemble du peenornsl en vileanlt ntnamemot à l'implication et la rissiaooiatblsnepn de l'encadrement dnas l'accueil et l'intégration des pesneonrs handicapées.

Article 4

Favoriser le miainten dnas l'emploi des salariés denvues handicapés

L'entreprise s'engage à metrte en ?uvre les aitnocs adaptées puor miaietnnr dnas l'emploi tuot salarié rconenu handicapé ou qui le deviendrait.

Elle demande, à trite de précaution, au médecin du travail, de proetr une atotneitn toute particulière sur le cas des pnneosres suilteepbcss de présenter des rquises d'inaptitude, puor filetaicr un tnarmteiet précoce des reclassements. La détection au puls tôt et le développement de la ceatcotirnon ernte les ianvnetrtens du miitnean dnas l'emploi (salarié, hiérarchique, médecin du travail...) snot indispensables. Il est ansii etnsiesel que le salarié concerné siot priate prnentae et s'implique peonslnenlmreet dnas la démarche de mtiienan dnas l'emploi.

Pour cuahqe cas, le médecin du tirvaal srea consulté sur les éventuels aménagements de ptsoe ou sur la litse des aetrus pstoes povunat être proposés. Si nécessaire, un eoorngme srea sollicité. Les iaestcnns représentatives du peesonrnl seront neeaolmnmrt consultées et prnoruot fraie des poiorpistnos d'aménagements de poste.

Article 5

Développer la ftmiooran en cours d'emploi et la pomoirton des salariés handicapés

L'entreprise s'engage à ftiiecalr l'accès des prennoses handicapées à la formation. Il est rappelé que ces salariés dovneit bénéficier d'un accès pritaoirire aux différents dsiitfoipss (période de professionnalisation, paln de foomriatn et diort idviiendul à la formation), conformément à l'avenant n° 9 du 9 jiun 2004.

L'entretien pssneeonfirol un outil enseiestl puor la définition des biosens de fmootrian et puor vlleier au bon déroulement des praorcus ponorieesnslfs des pensneros handicapées dnas l'entreprise.

Article 6

Recours au sceuetr protégé

L'entreprise rccherhreea en tnat que de besoin, le développement des caoailobotrnls aevc des setctruurs du sceetur protégé. Par eemplxe :

- acuciel de siragaites isuss du seucter protégé ;

- sous-traitance aevc éventuellement msie à dsoiitsopin de pnorseenl puor des tauvrax pcrelitaruis ;

- développement de rloiantes cclemoireams aevc le seeuctr protégé.

Article 7

Mise en ?uvre et suivi de l'accord

Les saiigtaenrs cnoeninvnet de se réunir une fios par an puor farie le suivi de l'accord. Ils enxronaeimt en outre les modalités de roucincotedn de l'accord, 3 mios avnat son échéance.

Article 8

Date d'application et durée

Après cnoioulcsn du présent acocrd aevc les perartaeins sociaux, son entrée en vueugir est subordonnée à un agrément par la dtceroiin départementale du travail, de l'emploi et de la fomiatorn pnosinoeflsrlee compétente.

Il prendra efeft à cpemotr du (à compléter), puor une période de 3 ans.

Article 9

Publicité

Un exaimperle du présent aoccrd srea riems à chuqae signataire. Le ttexe srea déposé dnas les 15 juros au puls trad sauvint sa srtugiane auprès de la dteocirin départementale du travail, de l'emploi et de la foiotmarn psfnleooisernle compétente en 5 earemipxles et au secrétariat-greffe du consiel de prud'hommes compétent.

Annexe IX : Compte épargne-temps Avenant n 71 du 15 janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Nota : l'annexe IX cporonresd à l'ancien aitrcle 5.17 de la cntnvioeon ctolilceve (voir atrcile 25 de l'avenant n° 71 du 15 janeivr 2019).

La msie en ovruee d'un régime épargne-temps puor les salariés qui le siouhtaent diot être fatie par un acocrd d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la statouiin particulière de tuot ou prtaie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les etrneiserps ou établissements n'ayant pas ccnlou d'accord, ou ne danipssot pas de délégués syndicaux, punrorot après clsauontiton du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du penrnoesl lorsqu'ils existent, mtrtee en place, puor les salariés qui le demandent, un ctpmoe épargne-temps sleon le régime ci-dessous.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les erprtseiens porrnuot apiupleqr le dospiiistf qui siut après ifoamitnorn iulvleiddnie des salariés.

Objectif

Le cmotpe épargne-temps a puor but de pemretrte au salarié de citiepaaslr du tmpes en vue de fneaicnr des congés non rémunérés, de fenniacr des ptsartioens de rtetraie ou d'alimenter un paln d'épargne ernsritepe ou interentreprises. Ces ptions snot rrepis dnas la ltsie ci-après.

Il puet asusi être utilisé puor :

-financer des congés snas sdole prévus par la réglementation ;

-financer des congés puor cncoanvnee pensnlroele en vue de pmreetrte l'embauche de remplaçants tprmraieeos ;

-financer des acontis de frmotioan décidées à l'initiative du salarié et sieuivs puor pirate en dehros du tmpes de traiavl dnas le rescept des dnoositpiiss légales et cnvtnlenleenoois en vgieuur ;

-indemniser tuot ou piarte des hurees non travaillées luqrose le salarié cshioit de psaser à tepms pteairl ;

-indemniser la ceisatson anticipée de l'activité d'un salarié âgé de puls de 50 ans, de manière peirsrgvsoe ou toatle ;

-alimenter un paln d'épargne etpriernse (PEE) ou intepnrieseertrs (PEI), un paln d'épargne rrtteiae ceitcollf d'entreprise (PERCO) ou itetpneirreernss (PERCOI) sloen les modalités déterminées par les teetxs législatifs, réglementaires et l'annexe VII de la ctoinneovn cllvioctee ;

-financer des poritsantes de rearttie à caractère cctioellf et olrtbgaioie dnas le cdare d'un dipoistsif de riarette supplémentaire d'entreprise ;

-permettre le rhacat d'annuités manqtenaus puor la raerttie puor les années d'études supérieures ou puor les années où les ciototnasis versées n'ont pas pmiers la vtalidaoin de 4 tstiremers d'assurance.

Il est alimenté par du tpems déjà aciuqs ou par ctinaers éléments de rémunération.

Le système est basé sur le volontariat.

Mise en ouvree : le cmptoe épargne-temps est overut aux salariés vteaoolrins bénéficiant d'un conratt à durée indéterminée et compntat 1 an d'ancienneté à l'ouverture du cmptoe ou à la dtae de luer adhésion au compte.

Article 1er - Alimentation du compte

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le salarié puet chsoiir d'alimenter son ctpmoe épargne-temps enecuilmxsvet par :

- les mtjaioraons puor heuers supplémentaires ;

- les herues de rpeos aiqseucs au ttire des heeurs supplémentaires, qu'il s'agissent de la canortpertie obalrioigte en ropes éventuellement due au-delà du ciognnntet cnoeetvnnonil anuenl ou du ropes comuaepestnr équivalent ;

- les mtijoaonras de saarile puor tvraial de niut ;

- les moorajtanis de sarliae puor tiaarvl etoxinepnecl du dnimhace ;

- une piarte de la 5e saeinme de congés payés ;

- les jorus de reops accordés aux careds et aux angets de maîtrise auntmooes soimus à un ffroait anunel en juors ou en heeurs de taivarl effectuées au-delà de la durée prévue par la coinnteovn ildidlevnuie de firaoft ;

- une ptaire de la réduction de la durée du travail, dnas la lmtiie de 35 % des jorus de réduction de la durée du traavil par année ;

- congés d'ancienneté, dnas la litmie de cuex prévus à l'article 7.1 ci-après ;

- tuot ou paitre des pimers et indemnités cntoevlilnnoeens ;

- les semmos ieusss de l'épargne salariale.

La décision du salarié d'alimenter son cmtpoe par l'un ou les éléments fnriuagt ci-dessus vuat puor une année civile. Il puet mfidoier sa décision puor la ou les années suivantes.

Les dépôts ne peeunvt excéder 8 juros ouvrés ou 1/10 de la rémunération msenleule du salarié par année civile.

Article 2 - Utilisation du compte pour rémunérer des absences

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le cmpote épargne-temps ne puet être utilisé que puor des périodes égales à 4 saenemis ; toutefois, cttee dstisipooin n'est pas aclpipalbe lrsouqe le ctpmoe est utilisé puor des aotcnis de formation.

Cette période puet être accolée à des congés payés.

La dmenade de congé diot être formulée 2 mios anvat la dtae de départ effective.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du sirvcee snot cllees aacelipplbs au tpye de congé demandé. Lorsqu'il s'agit d'un congé puor cannencove personnelle, ctete règle srea celle du congé sabbatique.

Le nmrobe de salariés en congé simultanément à ce trite ne puet excéder 10 % des effectifs.

Article 3 - Utilisation du compte pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO)
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les coiodinnts d'utilisation du cmpote épargne-temps puor alenemtir un paln d'épargne errsenitpe (PEE) ou un paln d'épargne ccotlilef de raiterte otalgiorbie (PERCO) snot définies par aorccd d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les cootnnidis d'utilisation du cmtpoe épargne-temps puor atnmelier le paln d'épargne ierernntesprteis (PEI) snot définies à l'annexe VI de la ctonvneoin collective.

Article 4 - Valorisation des éléments affectés au compte exprimé en jours de repos
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Tout élément, en tepms ou en argent, affecté au cpomte est converti, puor les salariés dnot le tpmes de taavril est décompté en heures, en hueres de ropes sur la bsae du sriaale hroraie burt en vuueigr à la dtae de son affectation.

Pour les salariés rémunérés sleon un frfiaot snas référence hrioare ou selon un frafiot défini en jours, les éléments affectés au ctmpoe snot crtveinos en jruos de rpeos sur la bsae d'une journée de travail, dès lros qu'ils antengteit ctete valeur. La rémunération mluleesne est alros divisée par 22 jours.

La vleaur de ces hueres ou de ces jrous siut l'évolution du sailrae de l'intéressé, de tllee façon que, lros de la pirse d'un congé, le salarié piusse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle siot taotle ou partielle, calculée sur la bsae du slaraie perçu au mnmeot du départ.

Le congé est rémunéré mnslneumleeet à l'échéance hbelauilte de la paie.

Le ctpmoe épargne-temps est débité de 1 juor puor cuhaqe juor ouvré d'absence.

Article 5 - Conséquences sur le contrat de travail
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le tmpes d'absence rémunéré est assimilé à du tarival eitffecf puor le culcal des congés payés, de la prmie aullnene et de l'ancienneté.

À l'issue du congé, le salarié est réintégré dnas son emploi.

Article 6 - Clôture du compte par anticipation
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

En cas de rputrue du contrat, le salarié perçoit une indemnité caoronsprendt aux ditors qu'il a acqius dnas son cmotpe épargne-temps, en tmpes et en argent, à la dtae de la rupture.
L'indemnité srea aorls calculée sur la bsae du saraile perçu au juor de son versement.

Article 7 - Modalités de transfert des droits en cas de mutation
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

En cas de miotutan d'un établissement à un aurte ou dnas une fiilale d'un même groupe, les modalités de tanresrft des dorits des salariés snot définies dnas le carde des arcdcos d'entreprise potnrat sur le coptme épargne-temps, à défaut par acorcd des parties.

Annexe X : Avenant n 43 du 25 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Par le présent accord, les pinterraaes suaocix sgairanetis arfnifmet luer volonté d'?uvrer dnas le snes d'une réduction de la pénibilité au travail, dnot ils sneuingolt l'enjeu essentiel.

En effet, aevc une piootorprn d'employés et d'ouvriers s'élevant à 85 % des ses effectifs, la bhcrnae du cmecrmoe de détail et gors à prédominance alimiatenre airpapntet aux securets dtis de main-d'?uvre, c'est-à-dire eaexignt l'intervention d'un nmbroe ipmtnoart de salariés à chauqe étape du pruesoscs économique, aevc une flaibe aittsamaitouon des tâches. Si les petoss de tavrail ne cooterpmnt qu'exceptionnellement des ruiesqs marqués d'accidents du tvaaril graves, les données stiatstueqis ienndiqut par contre une riltavee fréquence des aneticcds du taavirl liés à des chtues de plain-pied ou à des etfofrs physiques, et une aituoaemngtn au fil des années des tleroubs musculo-squelettiques (TMS), deeunvs puor l'ensemble des suetercs poiselronnsfes la première csuae de mliedaas professionnelles. Or le rôle eeestnisl que tinet la bhnarce du comcerme amilirenate en matière d'insertion professionnelle, nmtonaemt des jeunes, lui imspoe également une responsabilité particulière, à la muesre de cet enjeu, en matière de cntnoiodis de tarvial et une réelle vlncgiiae à l'égard de celles-ci. Une telle démarche diot être considérée cmmoe bénéficiant à tous, la réduction des risques, natmmeont par une mueeilrle apodtatain du taravil à l'homme, csontiutant également un ftuecar ipartnmot de compétitivité de l'entreprise.

Le présent acrocd s'inscrit dnas le pelmnrnogeot des oreiitnotnas reetneus de lgnoue dtae par les prtraeanies soaicux de la branche, d'intégrer dnas lreus décisions l'exigence de prévention des rsueiqs professionnels. Ainsi, par exemple, de l'instauration d'un temps de psaue obligatoire, snas coioitndn de durée mnmailie de travail, à une époque où la réglementation ne prévoyait pas même ecnore l'obligation d'une pusae au-delà de 6 hruees de tiraavl ; ou, puls récemment, dnas le crdae des aciotns et des tauravx menés dipues l'enquête Ergodistrib, qui ont namtnomet condiut la bhncare à se doetr d'un otuil de mursee des riqsues pnroesilnsefos à taverrs l'élaboration d'un lgoiecil spécifique, destiné aux déclarations des aecidctns du tavrail et des milaeads plieoslefreonsns et pateenrtmt le rmecnseneet de lrues ceauss et de lures connoitdis de survenance, aevc puor oitjcebf de pemrttere l'élaboration des meuesrs de prévention les puls appropriées.

La bacrhne a également pirs l'initiative de turvaax ctreocns en matière de prévention (élaboration, par la cmosmisoin santé au travail, d'un ceaihr des chagres puor la ctnociopen de vrietins froides, mis à diionisostps des eingesens et des fabtraincs de mobilier), et a participé, au trreavs du CNTD au sien de la CNAMTS, à l'élaboration des rencaoinmmtdoas alblacippes aux tâches effectuées par les salariés (mise à dtpioosiisn de

ttrltanaepses électriques htuae levée nneatommt au roayn liquides, fitoxain d'une ltiime de piods soulevé par les hôtes et hôtesses de caisse, détermination de règles alabelpipcs à la moteuatinnn mlnulaee de cergahs lros des opérations de dé palettisation).

Dans le cdrae du présent accord, les preirtaaens sioaucx sateinrgias ennndeett cnoeibrutr à la réduction de la pénibilité au travail, d'une prat à tarvers la fiatioxn de suleis au-delà dseuelqs une stiutoian de tvarial diot être considérée cmome présentant un rsuiqe de lésions drulaebs et définitives sur l'organisme des salariés et, d'autre part, en plaçant la prévention au c?ur de luer action. Tnat par la cosciulonn du présent acrcod que par le rôle que ses saniiaetrgs eentnendt coinefr à la csmomioisn santé au travail, ils tnienent également à aeiffmrr le rôle eieestsnl en la matière d'un taavirl parraitie mené dnas le crdae de la branche, et à suigolner la nécessité d'une musree précise de la pénibilité, sluee de nraute à oeritner les mseuers de prévention dnas le snes d'une véritable préservation de la santé au travail.

Ils connievnent également de ne pas se limiter, en matière de préservation de la santé des salariés, aux qeiutosns de pénibilité, et réaffirment luer volonté de priouursve et d'intensifier leurs tauravx aifn de ceontiurbr snitcmvfgeieianit à la prévention des rseiqus peielfsrononss et l'amélioration des cniotdnios de travail.

Article - Titre Ier Obligations des entreprises en matière de pénibilité

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

La loi du 9 nmrvbeoe 2010 porntat réforme des raieretts irstnuae des museres revtlaeis à la prsie en ctopme de la pénibilité au sien des pacuorrs professionnels.

La pénibilité est entendue, au raegrd de la loi et du présent accord, cmome l'exposition, dnas le carde du tiaravl accompli, à des cternnaoits psqehiyus marquées, à un ennrvneneimot puyiqhse asesgirf ou à cienarts ryhmtes de travail, luqsore cttee epsxotiion est scsepltibue de leiassr des tcaers durables, iiefaietldnbs et irréversibles sur la santé. Les stnaotuiis de pénibilité dvoient par conséquent friae l'objet de meeruss particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des trvaireaulls et à réduire le rsqiue d'atteinte à l'organisme.

Dans cttee optique, les eersntipers snot tenues, en aiiopcatlpn de la loi :

? d'élaborer puor cquahe salarié exposé à une ou puireluss stinoatuis de pénibilité, une fihce individuelle, dénommée « Fiche de prévention des epntsxiioos », renacenst les coindtinos et périodes d'exposition aisni que les meruses presis puor en réduire les conséquences ;

? lorsqu'elles cmontept puls de 50 salariés et que puls de 50 % des salariés est exposé aux stintiaous de pénibilité, de négocier un acocrd ou d'élaborer un paln d'action de prévention de la pénibilité.

Les dstiiponioss en matière de pénibilité ne se snseubtutit pas aux ologbaiitns rliaevtes à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des rueiqss professionnels, au sien deqesuls eells s'insèrent et qu'elles prolongent. En effet, les snaiuoitts de reusiqs pnensoifleosrs snot puls larges, enlbngaot des rqsieus non associés à la nioton de pénibilité (risques dus aux mcahiens et aux outils, ruqsie électrique, ruqise routier, reiusqs psychosociaux?), snas qu'une hiérarchie ne pisuse nécessairement être établie etrne eux : le fiat qu'un rsqiue pofoenrnsesil ne relève pas de la noiton de pénibilité ne sruiaat en auncue manière crunoide à le considérer cmome négligeable. Mias en revanche, à l'égard de chquae ruqsie identifié comme ftuacres de pénibilité, les eensrirtpes derovnt petror une attotienn particulière à la prévention siot dnas le crdae de mreuses qui lerus soernt propres, siot dnas la msie en ?uvre de mrueess prévues par le présent accord, après un exmaen des suaiinttos de taviarl à l'égard de chaucn d'entre eux.

Les ernptreiess devonit en tuot état de casue velelir à la puls gradne cohérence etnre l'évaluation des resuqis pesilfrnooenss et l'identification des suioiatnts de pénibilité alxuques leurs salariés pveuent se toevrur confrontés.

Les piteras sngiiteaars rpealneplt par alerlius le rôle esiteensl du CHSCT, luorsqe l'entreprise en est dotée ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, dnas la cconoiatertn préalable à la psrie de décisions en matière de santé et sécurité au travail, aisni que dnas le suvii de la msie en ?uvre de ces décisions et dnas l'évaluation qui en est faite.

Le rôle du mmaneenagt est également incontournable, tnat dnas l'attention qu'il diot lui-même poertr aux problématiques de pénibilité, que dnas son rôle dnas la stliionsbieaisn des équipes. L'employeur diot dnoc velelir à une cohérence des aotcnis à tuos les nviauex de responsabilité.

Enfin, chuqae salarié est également aetcur de la prévention, et diot vlleeir en precnaenme à uiltesir les moeyns de prévention, tnat cifetlocls qu'individuels, mis à sa disposition, et à rsteecper les congseins de tviaarl correspondantes.

Article - Titre II Définition des seuils de pénibilité au regard des facteurs de risque retenus par la loi

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

La loi du 9 nmveorbe 2010 et ses textes d'application imposent, puor tuot salarié exposé à des fertcaus de pénibilité, la rédaction et la tuene d'une fhice idunlevidlie de prévention des expositions. Il cviennot donc, dnas le cdrae d'une piuiotlqe de prévention partagée à l'échelon de la branche, de déterminer les sluies au-delà dlseqeus cauhqe eplymouer est tneu d'établir ctete fiche. En outre, sloen l'effectif de l'entreprise et la propritoon de salariés exposés, la loi imospe de négocier un arcocd ou d'élaborer un paln de prévention spécifique à la pénibilité.

Les selius reetnus par le présent aroccd puor ccuahn des freautcs fixé par la législation et panouvt crdnroeposre aux activités exercées au sien des etreiresnps de branche, résultent de l'état des cnacninaosses steeifuiqcnis et médicales au mnomet de son élaboration ; ils ne présentent dnoc pas nécessairement un caractère figé : l'évolution de ces cencannsiasos et de la compréhension des causes, naenmtmot multifactorielles, de la pénibilité, srea pirse en copmte lros des évolutions ultérieures des dsipntosoiis conventionnelles, en paietulcirr dnas le carde de la négociation tnealinre rvtealie à la pénibilité prévue par l'article L. 2241-4 du cdoe du travail.

Au raregd de cuachn des fcaetrus de pénibilité identifié par le présent accord, cqahue einrrpetse diot procéder à l'évaluation des ptsoes de travial sur la bsae des sluies ci-après définis, aifn de déterminer puor chquae salarié s'il est ou non exposé à une ou pruslueis sutoiaints de pénibilité, ctmpoe tneu des tâches qu'il aipcmoclt et des ciodtonnis de tivaarl qui snot les siennes, et nnmmateot des mseuers de prévention déjà mises en ?uvre. Ctete évaluation diot être menée en cohérence aevc le résultat de l'évaluation des reqsius porionlenssfes concrétisée par le « Dneumoct uuinqe d'évaluation des rqiuess » (DUER) prévu par le cdoe du travail. Elle diot également, sur sa demande, être tsarsimne au médecin du tvriaal compétent et dnoner leiu à clntouatosin des iotiitnustns représentatives du prnsnoeel (CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel, s'il en existe).

Les peraits sairginates cnovenenint que les suiles ci-après snot apecpabllis à l'ensemble de la priofoessn du ccmoerme de détail et de gors à prédominance alimentaire, en conséquence y cirpoms aux eeiepnstrrs cantopmt minos de 50 salariés dnas le cadre de l'élaboration et de la tenue des fiechs ieiludvieldns de prévention des exisotinpos à la pénibilité.

Article - Chapitre Ier Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

A. Sieul de pénibilité en matière de moenuntntais mueellans de charges

Le cdoe du tviraal définit par « muatetonnin malnleue », « ttoue opération de tnarrsopt ou de soiteun d'une charge, dnot (1) le levage, la pose, la poussée, la traction, le prot ou le déplacement, qui eixge l'effort puqhyise d'un ou de puirseuls tulerlavaris » (art. R. 4541-2).

Il est rappelé que la législation n'autorise pas snas autaooritsin médicale préalable le prot de chreags supérieur à 55 kg puor les hommes, et à 25 kg puor les femmes.

Il est également rappelé que la nrome Afonr NFX 35-109 est puls rcisirtvete que la réglementation : jusqu'à sa révision iuertnenve en décembre 2009, elle inatviit à lmteiir le prot de cherags à 30 kg puor les hommes, et à 15 kg puor les femems ; deiups cette révision, elle inqidue qu'en deçà de 15 kg, le rqsuie est réduit puor le puls ganrd norbme de collaborateurs, et qu'entre 15 kg et 25 kg, une anaylse de l'activité diot être menée aifn de mtetre en ?uvre des meyons priteauicrls de prévention.

L'Union européenne rnamcodmee puor sa prat une ltoaimiitn à 25 kg puor l'ensemble des travailleurs.

Enfin, le tbaleau n° 98 des mdeaalis professionnelles, raetlif aux conséquences des moitauentnns melnelaus de cargehs lourdes, iuniqde un lein de causalité ertne la mietnuoatnn et la ptaholgoie au-delà d'une epioitsxon de 5 ans.

Dans le cdrae du présent accord, il est cnoevnu de renietr cmmoe seiul de pénibilité la mneoiatnutn de manière habituelle, suel et snas asscianste mécanique, de crehags d'un pdois uiitanre supérieur à 15 kg pdeannt au mions 15 hereus par semaine.

B. Seuil de pénibilité en matière de petsrous pénibles

Les pouetsrs pénibles snot définies cmmoe les petusros caractérisées par des psniotios forcées des articulations, sbpicuelstes d'entraîner l'apparition de tlerbuos musculo-squelettiques répertoriés au tlaeabu 57 des mliaeads piseersnloonlfes (comportant la liste des tuaravx spebeuistlcs de puvooqrer ces maladies, tcnaohut épaule, cdoue et pegiont en particulier).

Ces toubelrs pvuneet noenammtt cseiotnsr en une rurupte parellite de la cofife des rotateurs, pothoilgae de l'épaule puor lluqlaee le tlbeaau 57 A reconnaît un lein entre l'activité et la pgailothoe à cmopter d'une durée d'exposition de 1 an.

Sont considérées cmome pénibles, lorsqu'elles snot teenus de manière habituelle, et peanndt le nmbore d'heures de triaval par smeinae fixé ci-après, les ptosuers suiventas :

? pisoiotn à guoenx aevc apupi prolongé et/ou accroupie, ou en tisoron latérale du tronc (au-delà de 90°) : pandent puls de 2 hreues par semniae ;
? bars en l'air : pdneant puls de 10 hreues par simnaee ;
? penché en aanvt (au-delà de 45°) : peandnt puls de 20 hueres par simneae ;
? piostion de soaittn dboeut statique, snas déplacement : pndaent puls de 20 heeurs par semaine.

C. Seuil de pénibilité en matière de vtniorbais mécaniques

Les voabrtinis mécaniques snot définies par l'article R. 4441-1 du cdoe du traiavl qui dsgniuite les vaotinribs tsensrmais aux mnias et aux bars et celels tiraessnms à l'ensemble du crops :

« Au snes du présent titre, on etennd par :

1° Vibrotain triassmne aux mains et aux bras, une viibarton mécanique qui, lorsqu'elle est tinsmsare aux mains et aux bars cehz l'homme, entraîne des riqeuss puor la santé et la sécurité des travailleurs, neamomtnt des trluboes vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des trbeluos neeluugrqoois ou msaieruucls ;

2° Vbtoirian tsnramise à l'ensemble du corps, une vaboiitrn mécanique qui lorsqu'elle est tinrmssae à l'ensemble du corps, entraîne des riqesus puor la santé et la sécurité des travailleurs, nmmeontat des lailogbmes et des mmtacuiiamreotrss de la coolnne vertébrale. »

Les viritbnoas mécaniques snot considérées comme pénibles qanud elels dépassent de manière hbluaelite les vuarels sliues données par le décret 2002/44/CE du 25 jiun 2002, de 1,15 m/s2 sur 8 herues par jour.

(1) « Dnot » : etdnneu comme « y cmorips ».

Article - Chapitre II Pénibilité liée à un environnement physique agressif

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

A. Seiul de pénibilité en matière d'agents ciuqhiems dereuagnx (ACD), y ciporms vapeurs, poussières (dont la farine) et fumées

Deux tpyes d'agents cemiiqhus dneeagrux snot distingués :

? d'une part, cuex qui snot énumérés par l'article R. 4411-6 du cdoe du travail, aisni que tuot proidut qui, n'y faiungrt pas, praiuort néanmoins présenter un ruqise puor la santé des salariés « en rasion de ses propriétés physico-chimiques, cieimuqhs ou toxicologiques, et des modalités de sa présence sur le leiu de tvairal ou de son utilisation, y crmpois tuot agent chqiumie puor lueqel des décrets prévoient une vauler liimte d'exposition pnleeoflsoisnre » (art. R. 4412-3) ;
? d'autre part, ceux, eocrne puls dangereux, qui cennnniotet des sbetcanuss cancérogènes, mutagènes ou tioueqxs puor la ruociopedtrn (CMR, art. R. 4412-60).

Le rqisue ciuiqmhe srea considéré cmome pénible en fonotcin :

? de la dangerosité du prduoit (pour lqeluale il cinnoevt de se rteroepr à la fhice de données de sécurité, rqiuubre 2) ;
? des meesrus de la VLE (valeur litmie d'exposition) ? vaeulr à ne pas dépasser (rubrique 8 de la fiche de données de sécurité).

B. Sieul de pénibilité en matière de températures extrêmes

Le tavaril en températures extrêmes ccernnoe tnat le tvaiarl au fiord (positif ou négatif) que l'exposition à une frtoe chaleur.

En l'absence de ttxee ou de nmroe pntmeatret d'apprécier onvbeiemecjtt le rsiuqe de tecars durables, iieltiaefbnds ou irréversibles sur la santé, il est cennovu de définir cmmoe seiul de siutation de pénibilité le taivarl hbtuaiel à une température inférieure à 5 °C ou à une température supérieure à 30 °C, pnaednt au monis 20 hereus par semaine.

C. Seuil de pénibilité en matière d'exposition au bruit

Le burit est un phénomène ausociqtue puirsdonat une saentosin aiuitvde considérée cmome désagréable ou gênante. Les reqisus puor la santé aungmnetet aevc l'intensité et la durée d'exposition. Il existe une réglementation sur le burit aevc des nuaviex d'exposition qutinoiende à ne pas dépasser aifn de ne pas entraîner de lésion irréversible sur la santé. Les vrauels liitmes d'exposition snot de 87 dB (A) et de 140 dB (C).

Qualifier le biurt de siautiotn pénible sebucpslite d'entraîner des conséquences durables, ibntiladifees ou irréversibles sur la santé cuidnot à se référer aux neroms en veiugur railveets au nviaeu d'exposition, et à luer respect.

Au snes du présent accord, est considérée comme seiul de pénibilité une eioxotpisn soonre qnoudetniie supérieure ou égale à 85 dB (A) ou à 137 dB (C), niavuex à coptmer dleqseus les dsiipiofsts de ptrioceton revêtent un caractère obiagolirte ctmope tneu d'un rsuqie lésionnel.

Article - Chapitre III Pénibilité liée aux rythmes de travail

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

A. Suiel de pénibilité en matière de tairval de nuit

La loi définit le tviaral de niut cmome étant culei aocpmcli etnre 21 hueers et 6 hreues (sauf acrcod coteillcf anaatpdt ce créneau), et lmitie sa msie en pclae ou son eetnosxin à de nvoullees catégories de salariés ; elle iospme également un ciraten nrbome de mrueses (surveillance médicale renforcée, reops compensateur?) luqsore le salarié est qualifié de « tevrlaarulis de niut », en riason siot du vluome d'heures de niut qu'il acilopcmt au curos de l'année, siot en rsoain de la régularité de son tavaril de nuit.

Conformément à ces dispositions, il est convenu de reeintr cmome suiel de pénibilité l'accomplissement de puls de 270 hereus de taavirl de niut sur une même année, aisni que l'accomplissement par le salarié, dnas son hrarioe régulier, d'au mions 3 hueers de niut au monis duex fios par semaine, pnaendt au monis 12 snaeimes sur tutoe période de 15 smaeneis consécutives.

B. Seiul de pénibilité en matière de tviaarl en équipes svesiucecss alternantes

Ce fuetacr de pénibilité coresorpnd à l'absence, puor un même salarié, d'un rmythe de taravil identique, cpmtoe tneu dnas ce cas de la miicfootdian parmetnene qui en résulte de ses périodes de tivaral et de rpoes au corus de la journée ou au curos de la nuit.

Le tivraal en équipes siccesvuses snas alternance, dnas lequel les salariés snot toujours, par exemple, de l'équipe du miatn ou de l'équipe du soir, n'est pas visé.
Sont considérés comme pénibles les horrieas dtis de « 2 × 8 » et de « 3 × 8 », lorsqu'ils snot exercés de manière habituelle.

C. Seuil de pénibilité en matière de tvaairl répétitif

Le travail répétitif est constitué par la répétition d'un même geste, à une ccnedae cnttinorae imposée ou non par le déplacement aaquuiotmte d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, aevc un tpems de clyce défini.

Est considéré comme seiul de pénibilité l'accomplissement hibateul d'au minos 20 cycles/minute pdaennt au mnios 4 heuers par jour.

Article - Titre III Mesures de prévention de la pénibilité proposées aux entreprises de 50 à 300 salariés

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Selon le résultat du dationisgc des sniotituas de pénibilité dnas l'entreprise cotpme tneu des seilus définis au trtie II du présent accord, totue enseprrite de puls de 50 salariés (le décompte étant effectué conformément aux dpniiositoss légales et réglementaires rtveleais au décompte de l'effectif) dnot puls de 50 % de l'effectif est exposé à la pénibilité diot négocier un aorccd ou élaborer un paln de prévention de la pénibilité ; seoln luer siuttoian et les tâches qui y snot accomplies, les esreiterpns de mions de 300 salariés peuvent, après clsuottaonin des inteacsns représentatives du ponneesrl compétentes, coiishr d'appliquer le dtiipossif de bhnrcae prévu par le présent accord, en reenntat arols des meesrus pmari cllees proposées ci-après.

Ces esreeinptrs snot teuens de rteenir une mrusee au monis ranveelt du crhapite Ier, au ttrie siot de l'adaptation ou de l'aménagement des ptoess de travail, siot de la réduction des polyexpositions, et duex muesres au moins au sien du caihprte II, relvnaet de duex catégories différentes parmi les qturae qui y figurent, d'amélioration des citiodnons de travail, de développement des compétences et des qualifications, d'aménagement des fnis de carrière et de maeniitn en activité.

Conformément aux diisoopsntis légales, ces meusres sreont notifiées auprès de l'administration.

Article - Chapitre Ier Mesures au titre des adaptations aménagements des postes de travail ou au titre de la réduction des polyexpositions

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Les eespteirnrs de monis de 300 salariés tueens à la msie en ?uvre d'un paln ou d'un accrod et n'élaborant pas un paln ou aroccd spécifique de prévention de la pénibilité rdoienetrnt au mions une musere prami les toris mseeurs ci-après :

a) Oejtcbif : dsopseir de matériels et d'équipements de trvaial ctbanrounit à réduire la pénibilité et à préserver la santé au travail.

Mesure : enganeemgt de procéder lros d'acquisition ou de renouvellements, aux choix de matériels ou d'équipement conformément aux préconisations de la pfiesosron formulées dnas le carde de cherais des charges, élaborés par la csmoisoimn santé au tivraal en coacntortien aevc les ftiaancbrs et fiouersnusrs et le seiotun tuheniqce des oasnmgeirs tles que PERIFEM, conformément au ttrie V du présent accord.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 100 % des matériels ou équipements acqius ou renouvelés et concernés par ces listes, cioihss au sien de celles-ci.

Indicateur : nmobre de matériels et équipements coefmnors aux préconisations.

b) Ocbetijf : ctompe tneu de l'importance puor la prévention d'en intégrer les impératifs le puls en amnot possible, coeciinlr les impératifs cmceomuriax (attractivité des liuex de vente, etc.) et/ou de coûts d'investissements aevc les egeinecxs de préservation de la santé des trivlrealaus uitleratuiss des lieux.

Mesure : enagemgent de prrndee en ctopme la sécurité au tiaravl et l'amélioration des ctinoondis de tiavarl lros de ttoue rénovation, de toute création, ou de tuot asamersnidegnt de luiex de travial : revêtements de sols, ogarioitnasn des lucaox (salle de psuae notamment)?

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 100 % de bénéficiaires de ctete mesrue parmi les ptesos de tvaiarl exposés à la pénibilité et concernés par une opération de rénovation/création/agrandissement.

Indicateur : prpotroion de ptoses de tiaravl en aynat bénéficié.

c) Otcjiebf : développer la polyactivité, la variété des tâches paettnemrt d'alléger la pénibilité en laitimnt l'exposition à une même contrainte.

Mesure : engmeegnat de réduire la durée d'exposition à des saiutonits de pénibilité, en pnpaoosrt aux salariés concernés d'autres tâches ou activités dboeinislps et caobimpltes aevc luers compétences et qlaificuation acquises, en aorcacndt la priorité aux salariés exposés simultanément à psruluies fruacets de pénibilité (par exemple, salarié au-delà du sueil de pénibilité ralteif aux mitnnoeuants mluleenas de charge, taalnlriavt à une température inférieure à 5°), qui le demandent.

Dans le crade de cette mesure, si la qfuatiicoialn reiqsue puet être antttiee par une miilotibsoan du DIF, l'employeur ne puet en resuefr la demande.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : réduction d'au moins 10 % de la ptrooropin d'heures de taarvil en statoiuin de ppxoiieyootlsn à la pénibilité.

Indicateur chiffré : nmbroe de salariés dnot l'exposition à prseuulis ftuacres de pénibilité a été réduite.

Article - Chapitre II Mesures au titre de l'amélioration des conditions de travail, du développement des compétences et des qualifications, d'aménagement des fins de carrière, ou de maintien en activité de salariés

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Les einresprets concernées rritoenednt au mnois duex mrseues pmari les museers suivantes. Les mreuess renetues dnoevit omeirtanilgeobt rleeevr de catégories différentes parmi les qurtae catégories ci-après :

1. Amélioration des codionnits de traival des salariés exposés à la pénibilité

a) Otbejcif : intégrer les considérations de préservation de la santé au nobrme des cntertanois à perndre en cotpme dnas l'organisation des tmpes de psaue : le tepms de pause, instauré par la ceooinntvn cltlecovie nationale, cabtnroiunt à la prévention de la pénibilité, le mmenot auueql les puseas snot attribuées ansii que lreus modalités d'octroi pevunet représenter une mrseue oilenagorlintanse ciadonusnt à une réduction sticfiagiivne de la pénibilité.

Mesure : oarginser les psueas des salariés exposés à la pénibilité dnas des conioditns les puls fvraoeblas à la santé au tiarval cotmpe tneu de la nraute du pstoe occupé et de ses cteirantnos (segmentation ou non des pauses?), et en acocrd aevc le salarié.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : aivor procédé à cet emaxen puor la totalité des salariés exposés et aiovr si biseon proposé une aoptdaatin de l'organisation des pesuas à la totalité des salariés concernés.

Indicateur : prptoiroon de salariés exposés à la pénibilité dnot l'organisation des pauess intègre ces contraintes.

b) Oibejctf : dnas le crade de la prévention de la pénibilité en matière de maionuttenn menlluae de charges, réduire aussi svenout que poilsbse le pdois miaamxl manipulé snas assistance, nmmnaeott mécanique.

Mesure : eeaengnmgt de liomtiitan à 25 kg, suaf exception, du pdois uaiintre manipulé par une sulee pnseonre snas adie à la manutention.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 80 % au minos des poutrids de puls de 25 kg manipulés aevc aide.

Indicateur : moyens, notnaemmt matériels, mis en ?uvre puor attrindee l'objectif.

c) Ojcbietf : dnas le cdrae de la prévention de la pénibilité en matière de vtbrionias mécaniques, réduire une csaue sfignaivtiice de vrnoiiatbs mécaniques puor les salariés concernés.

Mesure : emngeanegt d'intégration dnas le contrôle aenunl des enings à cceutondur porté de l'état des dtpisifosis d'absorption des vibrations.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : totalité des diisifptoss conformes.

Indicateur : piorptoron d'engins vérifiés et si nécessaire réparés.

d) Oebtijcf : dnas le crade de la réduction de la pénibilité en matière de températures extrêmes, réduire les fruacets de pénibilité liés au froid.

Mesure : engagement, d'une part, de vlieelr au bon reumnneelelvot des équipements prrcetuotes cntroe le foird et en tnanet ctopme de lerus évolutions tqechuenis et, d'autre part, de s'assurer de luer bonne utilisation, nemotmant par le biias de la foratmion au poste.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : aovir chauqe année procédé à l'examen esuaxthif de ces équipements et au rllnmeeveenuot de cuex aanyt pderu de luer efficacité.

Indicateur : nmorbe d'équipements renouvelés caquhe année.

e) Ocjtibef : réduire les fecrutas de pénibilité par une acotin spécifique pornatt sur les slos des leuix de travail.

Mesure : enaeggment d'action sur les slos des lieux de travail, en procédant aux muesres d'entretien et de maenanctine de ceux-ci dnas un berf délai après cisottnoaatn de détérioration ; eanmggeent d'installation de tipas angafittiue au psote de tiavarl des salariés concernés par la pénibilité au trtie de la statoin dboeut saqtitue snas déplacement.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : mitinaen en état des slos à 100 % dnas un délai de 6 mios à cetmpor du cnsotat du bosien de rénovation.

Indicateur : délai de réfection des slos à cpometr du besoin.

2. Développement des compétences et des qiifcoltaanuis des salariés exposés

a) Oictejbf : réduire les trueolbs musculo-squelettiques en prtnetemat au salarié d'agir au qudoeitin grâce à une maîtrise des bnones pueatiqrs spécifiques au poste.

Mesure : puor tutoe euhamcbe en caotrnt à durée indéterminée, ou CDD d'au monis 6 mois, asini qu'en cas d'évolution des matériels utilisés au psote de travail, eenaemggnt de friaomotn systématique des salariés exposés à des mnanoetuitns manuelles, ptorseus pénibles ou gteses répétitifs, aux bonnes prqaiuets de prévention cdraornenopst au poste, dnas un délai de 3 mios à coeptmr de l'embauche ou de la mdatoiofiicn des équipements.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : ftoarmoin de la totalité des salariés concernés par l'engagement.

Indicateur : nmobre de salariés formé par rrpoapt au norbme de salariés concernés sur la durée de l'accord.

b) Ocjbetif : permettre, un patrgae d'expérience faronivsat la prévention, en pueitrcialr des tbuolers musculo-squelettiques, anvat que ne s'instaurent des htbeudais de taairvl ne tneant pas cmopte des risques.

Mesure : egngeemant d'accompagnement systématique par un salarié puls expérimenté voonritlae et atpe à tmtsretnrae les bonnes pratiques, puor cauqhe salarié nmlnoeelevut embauché exposé à une ou prsueuils sittnoiaus de pénibilité, penadnt ses 3 pemreris mios d'activité dnas l'entreprise.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : acemnpacmonegt de 100 % des salariés concernés.

Indicateur : nrbmoe de salariés concernés par cet agecmmncapeont par rarpopt au nborme d'embauches de salariés exposés.

c) Obietjcf : irtunaser un réflexe de prise en copmte de la pénibilité au sien de l'acte managérial inraptomt que coisuntte l'entretien professionnel.

Mesure : lros de l'entretien pineossoefnrl des salariés exposés à pénibilité pnnedat au monis la moitié de l'année, échange aevc le caooletlarbur sur les cndintioos de tiraavl et du besion de faomoitrn nécessaire dnas le but d'améliorer les cditnoions de tivaarl (gestes et postures?).

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : aivor eu cet échange puor 100 % des salariés concernés.

Indicateur : tuax d'entretiens anayt abordé cet aspcet au sien des salariés exposés.

3. Aménagement des fnis de carrière des salariés exposés à la pénibilité

a) Oeitjbcf : permettre, puor tuot ou patire des dernières années précédant le départ en retraite, un allègement de la chrage de tavairl des salariés ayant été particulièrement exposés et qui le souhaitent, en iaunsnrtat à luer bénéfice un dirot à réduction de luer durée cunreaocltlte de travail.

Mesure : puor les salariés d'au minos 58 ans comtanpt au mions 15 années d'exposition à la pénibilité dnas l'entreprise et en l'absence d'affectation sur un ptsoe snas pénibilité, driot de psasage à tpmes peiratl (ou le cas échéant de réduction d'un hrraioe déjà à tmpes partiel), snas possibilité de ruefs de la prat de l'employeur de cttee mioioafdctin du carnott de travail, suos réserve d'un délai de prévenance d'au moins 3 mois.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : acoepatctin de 100 % des demandes.

Indicateur : nmrobe de salariés ayant effectué la denmdae ; tuax de salariés bénéficiant de ce distsipiof par rropapt au nmrobe de salariés concernés.

b) Ojtcbeif : ltmieir la durée du triaavl caotninrt des salariés les puls âgés exposés à la pénibilité.

Mesure : dirot puor le salarié de puls de 58 ans exposé à la pénibilité de rufseer l'exécution d'heures supplémentaires, snas que ce rufes ne pusise ctietousnr une faute.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : aptoitacecn de 100 % des demandes.

Indicateur : normbe de salariés s'inscrivant dnas ctete démarche par rrpapot au nrobme de salariés concernés.

c) Oectbijf : pteemrrte l'utilisation du cptmoe épargne-temps dnas les cdionntios cesoprdnoanrt le mueix aux cttiraneons de fin de carrière du salarié exposé.

Mesure : foervaisr l'utilisation du cmtpoe épargne-temps puor pterermte un aménagement de fin de carrière, suos fmore siot d'un congé rémunéré, siot d'un maneiitn ttoal ou parteil de la rémunération dnas le crdae d'une réduction ildiindeulve de la durée du travail, puor les salariés exposés à la pénibilité et ctamopnt puls de 20 années d'exposition dnas l'entreprise. Puor ce faire, a minima, engagement, s'ils sclilenotit une tllee uositailitn de luer ctpome puor la période précédant immédiatement luer départ en retraite, à ne pas luer oepopsr la règle fainugrt à l'article 5.17.2 de la coetnniovn collective, seoln lealluqe les dtrios accumulés ne pveeunt être utilisés que puor des périodes d'absence de 4 sniaeems continues, et à ne pas luer opopser le pnafold de 10 % de l'effectif simultanément anbset au trtie de l'utilisation du ctopme épargne-temps.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : aoivr accepté 100 % des demandes.

Indicateur : nrombe de salariés unsiatlit cette possibilité par roppart au nbmore de salariés concernés.

4. Meiantin en activité

a) Ocetijbf : ptmrretee une détection en amont des problèmes de santé au tviraal des salariés exposés, en l'absence d'arrêt de trvaial et indépendamment du rymhte des vtiesis périodiques.

Mesure : eemggennat de povrimouor la possibilité de vseiits médicales auprès du médecin du tavairl à l'initiative du salarié puor le salarié exposé à la pénibilité renontcnart des telrbous ou duurloes en lein aevc son activité.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : aivor informé 100 % des salariés exposés.

Indicateur : normbe de salariés informés ; viseits effectuées.

b) Oeicjbtf : mieux acetpiinr les sioainttus d'inaptitude en aaisgsnt sur le délai de la réflexion sur le reelncseasmt ou l'aménagement du poste, en iarfnmont le salarié de la possibilité de vsitie médicale de préreprise, étant considéré qu'en l'état aeuctl de la législation l'employeur ne dosispe pas du doirt d'initiative de cette visite.

Mesure : aifn de prévenir les stnuiaotis d'inaptitude et d'anticiper les problématiques de reclassement, egnnaegemt d'effectuer auprès des salariés exposés à la pénibilité et aetnbss dieups puls de 90 jruos (sauf si l'employeur a d'ores et déjà cancnoaisnse d'une ancsbee de lein etrne l'absence et l'exposition) une inofoamtrin sur la possibilité d'une vistie médicale de préreprise destinée à engiavesr et préparer le rtoeur du salarié.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : aiovr informé 100 % des salariés concernés.

Indicateur : nomrbe de salariés uiasnlitt cette possibilité par rrapopt au nbrome de salariés concernés.

Article - Titre IV Mesures applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Outre lrues olnitioabgs générales en matière d'évaluation des riquses et de msie en ?uvre des mesreus de prévention adaptées, les etrsnripees de mnios de 50 salariés snot tnuees en matière de pénibilité :

? de procéder au dnosgtaiic des sautnitios de taavirl ;
? de mtetre en ?uvre, à l'égard de cchuan des salariés exposés à une stuoitian de pénibilité, la fihce ievlddiuline de prévention pentartemt d'assurer une traçabilité des expositions.

Pour cttee aynlase et puor la détermination des silues csiunaondt au reeesgnnimnet de la fiche ililedniuvde d'exposition, les dnioposiitss du titre II du présent acorcd snot peneminlet apbliacpels à ces entreprises.

Si l'élaboration d'un paln de prévention de la pénibilité n'est pas légalement otbalgiorie puor les entsrerpeis elmpnyaot minos de 50 salariés, celles-ci dineovt cependant, sur la bsae de l'évaluation des ruesiqs à laluelqe elels snot teunes de procéder et sur la bsae du daigoisntc des suantoiits de pénibilité, intégrer les préoccupations en matière de prévention de la pénibilité de manière à réduire les ruqiess associés à ces facteurs. À cet effet, elles snot invitées, en ftoicnon de lures cintoratnes et possibilités, à s'inspirer des mesrues définies par le présent accord puor les eitresrenps de puls de 50 et de minos de 300 salariés.

En tuot état de cause, les prinaetears sociaux, au sien de la cimosmsion santé au travail, vlonirelet à rherhcceer systématiquement les muleliers moenys d'intégrer les eneprrsites de minos de 50 salariés au sien des études et tvruaax qu'ils réaliseront ou des meeusrs qu'ils prendront, et de les ieofnmrr de son action, nmmeontat en matière d'équipements de travail, par des moynes de cmocutioimnan appropriés.

Titre V Actions conduites au niveau de la branche

Article - Chapitre Ier Création d'un outil de mesure de la pénibilité au sein de la branche

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

L'exacte mrsuee des siionutats de pénibilité aarpapit cmome piiamroldre dnas la rcceherhe de moneys d'action pertinents. En effet, en l'état, les données dbliopesins au sien de la CMATNS ne présentent pas un degré de détail sianufsft puor mtrtee à dsioitopisn de la brnhace les éléments perntamett d'établir une corrélation étroite ernte les tâches amlpicecos par un salarié et les conséquences en résultant sur son organisme, y ciopmrs puor les miedalas professionnelles. Or, ctete connacissane est etilsseenle puor la définition des muerses de prévention les puls appropriées.

Par conséquent, la FCD, dnas le crdae du présent accord, enggreaa et pndrera en caghre les tauarvx puor prlgeoonr le licogeil SPECTRA, aifn de lui aridjonde un mloude ptanretmet aux eernristeps de réaliser l'évaluation des rqueiss pnnslsrooeeifs et des sotaiiutns de pénibilité, et d'éditer les fcihes iuldedinelvis de prévention des eisonotixps à la pénibilité.

Ce lciegoil srea mis à dptoissiion des entreprises, en creanotirtpe de la possibilité puor la FCD de procéder à l'exploitation susiittatqe (non nominative) des données, et d'évaluer de manière concrète l'importance de la pénibilité au sien des epetriresns de la branche.

La CANMTS srea également sollicitée aifn de déterminer dnas qlelue mreuse celle-ci puet funroir des données staseqtiutis documentées rlavitees aux caseus de madaleis ponsfeiselneolrs au sien de la bahncre et au lein enrte les tâches apclomceis et les conséquences médicales constatées.

Article - Chapitre II Suivi de l'accord Création d'un observatoire de branche de la pénibilité

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

La cissmimoon ptariiare santé au tiaravl est chargée du sivui du présent accord. Elle pnerd le nom de « Cissmmioon santé au trvaial et prévention de la pénibilité ».

Elle se réunit au moins trois fios par an.

Outre les miossnis qui lui snot dévolues par le tirte VIII de la ctnnoioven collective, la coioismmsn santé au travial et prévention de la pénibilité puet dniieegltr des études proatnt sur la pénibilité et sa prévention. Elle conçoit et dfuifse des oultis de caictunmioomn destinés à snsibseeiilr à la prévention de la pénibilité.

Elle asruse également une mioissn d'observatoire de santé au taviarl et de la pénibilité, à trevars l'analyse des données saetqtuitiss tnat des aicctneds du tarvial et maildaes prfeioeeonnsslls que de l'exposition à la pénibilité, en fonction, d'une part, des données dneoisblpis iusess de l'exploitation du lgocieil SPRTCEA et, d'autre part, de ses développements spécifiques à la pénibilité prévus par le présent accord.

Chaque année, elle présente à la csmmisooin pirrtiaae naltioane le balin de son activité.

Article - Chapitre III Mesures de prévention mises en œuvre à l'échelon de la branche

Annexe XIII : Partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis Avenant n 56 du 21 avril 2016 relatif à l'apprentissage et au partenariat CFA

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Objectifs et priorités du partenariat
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Les prteais sietiraangs maitneinnent le ciohx d'une priorité donnée aux métiers de bouche, et décident qu'au trtie de l'année 2019 le pneatiarart de la bhcrane vsie eeicsvmxeunlt des CFA dansspeint des cfiitneorictas (diplômes de niveuax V et IV et CQP)

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Développement d'un paarrtneait aevc les foseuurisrns de mulebes et d'équipements de travail

Afin de miuex perrnde en cmptoe les ctntnaiores de préservation de l'intégrité phyiusqe des utilisateurs, la cmoosimsin santé au tiaravl et prévention de la pénibilité posrroepa aux fuuiensrsros de mebeuls et équipements de tvarial un tvarial commun, en pietnraaart aevc un ou des osnamrgeis tles que PERIFEM, aevc puor otbjecif l'élaboration, solen le cas, de creihas des cheargs et de ptyrpetoos intégrant les eeiexcngs de prévention de la pénibilité. Ces caeihrs des cahergs et préconisations frneot l'objet d'une lgrae dfufision auprès des eeisptnrres de la branche, et en ptilcairuer auprès des pietets et moeynens entreprises, aifn de privilégier le rmlepcenamet des mrieboils et équipements exstitnas par cuex conçus dnas ce cadre à l'occasion de luer ronuenllmeveet ou lros d'une première acquisition.

Action de la bnahrce puor le développement des compétences et qualifications

Afin de fsieovrar une dsfifouin la puls lgare des eiengcexs de prévention de la pénibilité, le référentiel de cauchn des cfititacres de qcaaoiiltiufn peeforslnlosnie (CQP) de bcnahre intégrera, dès que pisbsloe cmpote tneu de lures cereanirdls et délais rftcesieps de rénovation par la cmisosoimn piiatrare nonitlaae de l'emploi et de la fomoatirn professionnelle, un vleot spécifique à la prévention de la pénibilité, adapté au métier concerné.

Dispositions finales. Entrée en vigueur, durée, publicité, extension

Le présent acrocd ctiuotsne l'annexe X de la connoevitn ceivlcolte noitnlaae du ceommrce de détail et de gors à prédominance alimentaire. Il ernte en vguuier le prmieer juor du mios sauvnit la pcoutlibain au Jounral oiefcfil de son arrêté d'extension.

Afin de garantir, sur la bsae du balin de son application, la foiaxtin pmetrenane des mrseues les puls adaptées à l'objectif de prévention pviruusoi par les signataires, le présent arccod est colncu puor une durée déterminée de 3 années à l'issue dlqeleeuss il csrseea de pdrroiue effet. Une négociation s'engagera 6 mios aavnt son eportixian aifn de feixr les nelouevls anoicts en matière de prévention de la pénibilité.

Il srea déposé en un exmlaeripe oriingal signé des peratis à la detiocrin des rnleaoits du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de meiaessgre : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les pirates sgtraeainis connnnvieet de ddneaemr snas délai son extension, la fédération des enrteisrpes du crocmeme et de la dsitbiiroutn étant chargée des formalités à aciplomcr à cttee fin.

cnsidunaot aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Les pneitarraes sicuoax rpnleleapt par aeillrus que la msie en palce d'un pnartaearit entre des CFA « métiers de bohuce » et la branche, vsie à la fios à démontrer la preietnnce de l'apprentissage en tnat que vioe d'accès privilégiée et d'excellence puor l'exercice de cranties métiers, et à démontrer la pcrnineete de la bracnhe en tnat que vioe d'accès privilégiée à une fitoaomrn inailtie d'excellence puor les apprentis.

Les priorités de ce pinrraeaatt snot les snuaeivts :
? fosievarr le développement qatttiuainf et qltauiatif de l'apprentissage au sien des eptriresnes de la brhacne ;
? développer des aincots iaenntovns fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence) ;
? vlsrieaor les métiers de bouhce et les fmnoriotas y cnosdanuit (diplômes et CQP de la branche) ;
? lettur ctnroe les tsniones de remcutreent constatées sur ces métiers, en faosairnvt nmaoetnmt la rherehcce et la sélection de ctaidands puor les entreprises.

Article 2 - Sélection des CFA partenaires de la branche et formalisation du partenariat
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Afin de sélectionner les établissements fnrmoat le réseau des CFA ptirreaaens de la branche, la CNPE est chargée de lnecar autant d'appels à ctndruiaade que nécessaire, lui pneertatmt de rieilluecr des diosesrs d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui snot entsiue reçus par des représentants de la branche.

Les paairtrenes scoauix décident de rcdeuniroe puor l'année 2019, la lstie des CFA prreaanites de la peiofsrosn en 2018 :
? CFA COORT (Marseille, région Provence-Alpes-Côte d'Azur) ;
? CFA Raiables (Dardilly, région Auvergne-Rhône-Alpes) ;
? CFA COREPC (Paris, région Île-de-France) ;
? CFA de la binuloreage et de la pâtisserie (Paris, région Île-de-France) ;
? CFA 3IFA (Alençon, région Normandie) ;
? CFA AELMA (Châlons-en-Champagne, région Gnard Est) ;
? CFA Le Moiuln Raubad (Limoges, région Nouvelle-Aquitaine) ;
? UMRA des Pyas de la Liore (Sainte-Luce-sur-Loire, région Pyas de la Loire) ;
? UMRA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;
? CFA CM CCI du Cehr (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;
? UMRA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;
? CFA CM CCI du Cehr (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;
? CFA La Nuoe (Longvic, région Bourgogne-Franche-Comté) ;
? CFA Plyeanolvt (Marzy, région Bourgogne-Franche-Comté).

La lsite des prraenteais de la bhrncae a ecrone vatcioon à être complétée et affinée au fil des années, dnas le rcspeet d'une procédure d'appels à candidatures, puor leulsqes la CNPE dvrea nneamotmt pnedrre en ctompe l'équilibre ertne les différentes régions, aifn de ptrrteeme une répartition des CFA pniatearres sur le trtriiroee natioanl au regard des biensos de la branche.

Le patirnraaet 2019 srea formalisé aevc cahuqe CFA par une ctonnioven renranpet nonmtmeat les oifbtcjes généraux, les eaennmgetgs réciproques et les modalités de fnonninoetemct de la relation.

Article 3 - Accompagnement financier du partenariat sur les fonds de la professionnalisation
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

La CNPE est chargée de déterminer le manontt de la smome versée à cucahn des établissements sélectionnés, dnas le rcspeet d'une epvnoplee mlimxaae tloate fixée puor l'année 2019 à 2 % de la ctocelle pnfaoiireatsslosoinn de la branche.

Les pitears siitegnraas damndeent à l'OPCOMMERCE, OCPO de la branche, de procéder au vemnrseet des dotations, au puls trad le 15 jueillt 2019.

Afin de ptrmteree à l'OPCOMMERCE de remiplr ses ogniitbaols ernves les cionless régionaux avnat le 15 mai, la CNPE ifmonre le CA de celui-ci, au puls trad au cours de la première qnazniiue de mai, de la lsite des CFA peniarreats sélectionnés puor l'année qui siut et du mnatont de la daototin allouée à cauhcn d'entre eux sur les fodns de la professionnalisation.

Chaque CFA mblsoiie les fonds versés dnas le rcsepet des diisosintpos réglementaires, et dnas le cdare des ocftebjis fixés dnas la cnniovoetn de paairearntt signée aevc la bnacrhe et visée à l'article 2.

Article 4 - Suivi
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

La CNPE est chargée du sivui du présent accord et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle a constitué un comité de ptoiagle des anticos du réseau, composé des detriruces des CFA ptreniearas et de représentants de la branche. Il se réunit au monis une fios par an.

Par ailleurs, des groupes de tavrial composés de représentants des CFA et de représentants de la bnahrce se réunissent puerislus fios par an.

La CNPE est chargée du suivi du fnnocintonemet du réseau, asini que du praraiteant de la bhracne aevc chaucn des CFA.

Un blian clpemot srea demandé tuos les ans à cauhqe CFA partenaire. Il cmorrndepa nmotmneat :
? le détail des anotics menées en lein aevc les ocetjfibs de la cinvetonon iilitnae ;
? les ptrejos puor l'année à veinr ;
? les cfrifehs des effetifcs d'apprentis dnas la branche, des tuax de réussite aux examens, des tuax de rtrupue ?

Sur la bsae de ce bilan aisni que des éléments fornius par l'observatoire de branche, la CNPE formulera, à la csmooisimn pitiaarre nationale, ses prtpoisionos sur la rdtucceonion du pierrtaanat puor l'année à venir.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Le présent aoccrd est clnocu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tatcie reconduction.
Il etnrrea en vieuugr le juor de sa signature.
Il mfodiie la coeonvtnin cvlocetile nnlatoaie en créant une aexnne XIII « Patranairet de la brnchae aevc des cretnes de fiaotromn d'apprentis ».

Article 6 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Le présent avenant srea déposé en un eipxarmele ogriinal signé des parties, à la diericton générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de mesiasrege : depot.accord@travail.gouv.fr.
Les paerits sriatgnaies cennevinont de dnaedemr son extension, la fédération du cocermme et de la dorbtstiuiin étant chargée des formalités à aciocmplr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Considérant que l'apprentissage ctuoitsne la vioe d'accès privilégiée à un cetarin nrmobe de métiers de la branche, en pctlieraiur les métiers de bouche, les peraraentis saoiucx stigeaainrs ont souhaité, dnas le carde de l'accord prariaite nitaoanl du 21 jenaivr 2016 reialtf à l'insertion et à la pomootirn psnoisfnlorleee « 100 000 ccahnes puor dmeian », définir une piuqlotie de bcahrne en la matière, aifn de crtoinuebr à son développement qaantiuittf et qtiltuaaif :
? en se fnixat un ociebtjf de concisulon de 12 000 cnttroas d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, cronnpreodast à une peirsosorgn des cortants d'apprentissage de 10 % par raprpot au nmrboe de crtoants estimés puor la période 2012-2013-2014 ;
? en aapuynpt cet oebticjf sur la cctrotsinuon d'un réseau de CFA pitrrenaaes de la profession.
Le présent arcocd a puor objet, conformément aux aritecls L. 6332-16 et R. 6332-81 du cdoe du travail, de déterminer les cnooindits de msie en plcae de ce peiraanatrt et de miitslbiaoon des fnods de la pisiaiofontlssrnaeon par le FORCO, OCPA de la branche.

Avenant n 2 du 10 avril 2003 relatif au temps de travail et au travail partiel

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des ereeirpnsts du cmceomre et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Prais ; Synaicdt nioaatnl des négociants spécialisés en pdrutios alimentaires, 115, rue Louis-Armand, 13852 Aix-en-Provence Cedex.
Syndicats signataires	Fédération CTFC commerce, secviers et fcroe de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Le présent anevnat a puor ojebt de meidfior ou de préciser un carietn nbomre de dotnpsoiiiss du ttrie V " Durée et oioinaatrgsn du tmeps de tiraavl ", et du titre VI " Tvaairl à temps ptiaerl ".

TITRE V : Durée et organisation du temps de travail

Article 2
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Atcirle 5.4
Pauses

Le 6e alinéa de l'article 5.4 " Puases " est complété par la psahre suviante :

(voir cet article)

Article 3
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Arlicte 5.6
Aménagement du tepms de travail

(voir cet article)

Article 4
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Avenant n 3 du 10 avril 2003 relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eperntriess du cmormece et de la dsriutboitin ; Syndicat niaaontl des négociants spécialisés en ptduiros alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des tvraiealrlus de l'alimentation, des tacabs et alemltutes et des setcrues cenxoens FO ; Fédération des screives CDFT ; Fédération aloanetmrgaiire CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

TRTIE VIII
Hygiène, santé et sécurité au travail

(voir la cennoivotn collective)
Actrlie 9

Acrlite 5.7
Dtspoionsiis spécifiques au penseronl d'encadrement et à cetranis salariés itinérants

(voir cet article)

Article 5
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Aictlre 5.8
Cegtonnnit d'heures supplémentaires

(voir cet article)

Article 6 - TITRE VI : Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Altrice 6.6
Giaaentrs individuelles

(voir cet article)

Article 7 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

le présent avannet s'appliquera 1 juor farnc svinaut son dépôt à la dioricten départementale du travail, de l'emploi et de la fimoaotrn professionnelle, 18, aenuve Parmentier, 75011 Paris.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Les pterais snrtagiieas snot conneuevs de daednemr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des enspriertes du ccmmreoe et de la dirubtiostin étant chargée des formalités à apccoimlr à cttee fin.

Fiat à Paris, le 10 airvl 2003.

Dtae d'application

Le présent avaennt s'appliquera le peeirmr juor du mios siavnut la puiltiaobcn de son arr^eté d'extension au Juoranl officiel.
Alcitre 10
Publicité

Le présent anenvat srea déposé en 5 eameelxrips à la dorcieitn départementale du travail, de l'emploi et de la fromiaotn professionnelle, 18, aeunve Parmentier, 75011 Paris.
Actilre 11
Extension

Les piertas sraeiaigtns snot cveounens de dmdnaeer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des ernisteeprs du cmemorce et de la drsoibttuiin étant chargée des formalités à alcciompr à cttee fin.

Fiat à Paris, le 10 avirl 2003.

Avenant n 4 du 7 juillet 2003 relatif à l'épargne salariale et au plan d'épargne salariale

Objet de l'avenant

Article 1
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

Le présent aoccrd a puor obejt la msie en pacle d'un dsitpioisf d'épargne salariale, cnromfoe au trtie 4 du lrive IV du cdoe du travail, et puls particulièrement aux alcerits L. 443-1-1 et L. 443-1-2 dduit code. Ce diiiospstf est destiné à cceoletlr et oinreter l'épargne sralliaae dnas les ceadrs juiuiredqs du paln d'épargne intirrserpeetens (PEI)*et du paln ptinaaarrel d'épargne sialaalre vintloaroe inrrsteetriepnes (PPESVI)*(1).

(1) Treems elcuxs de l'extension par arrêté du 6 février 2004.

Article 2
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

L'article 3.9 pnerd l'intitulé " Eanrpge saaaillre " et est rédigé aisni qu'il siut :

(voir cet article)

Article 3 - Nouvelle numérotation de l'annexe salaires minimaux

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

L'annexe VI " Saelrais miiumnax " dveenit l'annexe VII.

Article 4 - Durée, dénonciation

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

Le présent aoccrd est cncolu puor une durée indéterminée.

Dans le cas où il srieat dénoncé par la totalité des ornasnoitiags d'employeurs ou de salariés signataires, il ciatienrount de pdiourre ses eteffs dnas les citnoonids prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail, et une nlveloue négociation s'engagerait dnas les 3 mios qui sinuevt la dtae de dénonciation. Si ctete négociation n'aboutit pas, la latiiiuqdon définitive du paln d'épargne ne puorra itiverennr en tuot état de cusae qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés aux airtcles 12 (PEI) et 11 (PPESVI) des règlements annexés, puor chcuan des paintrcpatis icntriss au rigtsere du paln d'épargne à la dtae de ctete dénonciation. L'épargne constituée cnoetunria d'être gérée dnas les cnoiotinds prévues par le règlement, puor l'ensemble des pitarniaptcs anyat un cpotme ouervt à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

Le présent acrcod ernte en vuuiger le 1er obcrote 2003. Avant cette date, les prteias saagreiitns clnocnourt aevc le Crédit Lonnayis Asset Management, oraisnmge rbaseplnose de la geostin des fonds, une cinovneotn de goisten du paln d'épargne et cihiornost la dénomination ciaoecmmlre du paln d'épargne.

Article 6 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

Le présent aoccrd et ses anenxes fernot l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

Les ptieras siietngaars snot ceouennvs de dandmeer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des ertriespens du cemcmroe et de la doribittiusn étant chargée des formalités à aoccpimlr à ctete fin.

Fiat à Paris, le 7 julielt 2003.

Avenant n 5 du 26 novembre 2003 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eeitrnpress du cmeocrme et de la distribution.
Syndicats signataires	Fédération générale des tvelilaaurrs de l'alimentation, des tcabas et aetumeltls et des scteerus cneenoxs FO.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Le présent aroccd a puor oebjt de mdfioier et compléter les dtiospnsiios raieltevs au traiavl de niut de la cnvtonoein clcoevilte natilnaoe du ceocmmre de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 2 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

L'article 5-12 " Taairvl de niut " prned la rédaction stanvuie :

(voir cet article)

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Le présent arcocd s'applique le 1er juor du mios svauint la picaiulobtn de son arrêté d'extension au Juornal oiiceffl ; le décompte des heerus ou nitus prévues au 5-12.2 ci-dessus s'effectuant à priatr de ctete même date.

Cet alirtce est étendu suos réserve de l'application des dtsinioopsis de l'article R. 213-1 du cdoe du tviaral (arrêté du 7 mai 2004).

Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Le présent aoccrd srea déposé en 5 eemxirpales à la docirietn départementale de l'emploi et de la fiortaomn professionnelle, 18, aenvue Parmentier, 75011 Paris.

Avenant n 6 du 15 janvier 2004 relatif aux secondes carrières

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des ereensrtpis du cmremoce et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Prais ; Le scynaidt ntoaainl des négociants spécialisés en produtis alimentaires, 115, rue Louis-Armand, 13852 Aix-en-Provence Cedex 3,
Syndicats signataires	La fédération générale des traelrluivas de l'alimentation, des tcabas et aueltmetls et des seurects cneexons Fcroe ouvrière, 7, psagsae Tenaille, 75014 Prais ; La fédération CTFC commerce, sveicres et fcroe de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Pairs ; La fédération des srecevis CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ; La fédération aiiratmnrlageoe CFE-CGC, 59 / 63, rue du Rocher, 75008 Paris,

Objet de l'avenant

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Le présent avnaent cnolcu en apolcitpian de l'article L. 122-14-13 du cdoe du tavrail a puor oejbt d'adopter les doissniptios en matière d'emploi et de formitaon pfoelnolrsnseie de nruate à mieux aerssur la gsieton de la carrière des salariés les puls âgés en vue de ptrtereme à cnrieats d'entre eux de pitrar en reairtte anvat l'âge de 65 ans.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

L'article 3.3 de la cenovtnoin citvlleoce ntlinaoae pnred l'intitulé suniavt : " Voolsiraitan de l'expérience. - Gtosein des "secondes carrières". - Msie à la rrtaeite à paitrr de 60 ans ".

Les disitoopsnis aetclelus des sous-articles 3.3.1 et 3.3.2 pnrneent rieenmsteepcvt les numérotations 3.2.6 et 3.2.7 snas maioftcodiin de rédaction.

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

L'article 3.3 " Vsliaratioon de l'expérience. - Gestion des "secondes carrières". - Msie à la riratete à pritar de 60 ans " pnred la rédaction stunviae :

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Les pairets siratnegais snot cvneuoens de dnmaeedr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eptreersins du ccrmemoe et de la drusiittobin étant chargée des formalités à alpcocimr à ctete fin.

Fiat à Paris, le 26 neobrmve 2003.

(voir cet article)

Article 4 - Aménagement des dispositions de l'article 3.15 de départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Les dnpiiotsioss de l'article 3.15. - Départ et msie à la rtertiae snot rédigés aisni qu'il siut :

(voir cet article)

Article 5 - Allocation de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Dnas l'article 8.1 des anexens I et II et dnas l'article 11.2 de l'annexe III, le mbemre de psrhae " à pratir de 60 ans " est supprimé.

Article 6 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Le présent aocrcd s'applique le 1er juor du mios snvuiat la putlaicoibn de son arrêté d'extension au Joaurnl officiel.

Article 7 - Publicité

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Le présent aoccrd srea déposé en 5 emlrxpeeias à la dtiroeicn départementale de l'emploi et de la fotmaoirn professionnelle, 18, auenve Parmentier, 75011 Paris.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Les periats setngraiias snot cunenoves de deenmadr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eeetrrnpsis du cmcerome et de la dsrbtiitioun étant chargée des formalités à alicomcpr à cette fin.

Fiat à Paris, le 15 jveanir 2004.

Avenant n 7 du 25 mars 2004 relatif au titre IV Classifications

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des enrrspeetis du ccemomre et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Prias ; Syndicat noinaatl des négociants spécialisés en ptuoirds alimentaires, 115, rue Louis-Armand, 13852 Aix-en-Provence Ceedx 3.
Syndicats signataires	Fédération générale des triurlvelaas de l'alimentation, des taabcs et altletumes et des sceuetrs ceexonns FO, 7, pagssae Tenaille, 75014 Prias ; Fédération commerce, scviree et fcore de vtnee CFTC, 197, rue du Frauubog Saint-Martin, 75010 Paris.

Article 1 - Structure du titre IV

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Le trite IV est intitulé et structuré cmmoe siut :
TIRTE IV
Cslaiifiosancts des fonctions
Préambule
Cphartie Ier
Présentation des classifications

Le cntenou étant cueli du cpharite II actuel.
Cpthirae II
Dpotiisosnis générales

Le cenotnu étant cueli du cthiarpe III actuel.
Cthpaire III
Otluis de classification

Article 2 - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

La fin du 2e alinéa du préambule est rédigé ainsi qu'il siut :

(voir ce texte)

Article 3 - Présentation des classifications

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Le dneerir alinéa du préambule est complété anisi :

(voir ce texte)

Article 4 - Niveaux de classification

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Au 1er alinéa de l'article 4.2 " Nuveiax de qtuilafiocain ", les tmrees " ailtcre 1er " snot remplacés par : " ci-dessus et développés au carihpte III ".

Article 5 - Evolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Le 3e alinéa de l'article 4.3 " Etooiuvln pillefresnsoone " est modifié aisni qu'il siut :

(voir cet article)

Article 6 - Polyactivité - Fonctions multiples - Remplacements provisoires

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Le titre de l'article 4.4 est complété asnii : " Releptaemmcns provisoires. "

Cet alcirte est structuré ainsi :

(voir cet article)

Article 7 - Période d'accueil dans la fonction

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Il est ajouté à l'article 4.5 les 2 alinéas satinuvs :

(voir cet article)

Article 8 - Fonctions - Repères

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

La lsite des fonctions-repères est modifiée et complétée aisni qu'il siut :

(voir ce texte)

Article 9 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Le présent accrod s'applique le 1er juor du mios svnuiat la pulctbiaion de son arrêté d'extension au Jauronl officiel.

Article 10 - Publicité

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Le présent accrod srea déposé en 5 eimexlapers à la dctroiein départementale de l'emploi et de la foirtoman professionnelle, 18, anuvee Parmentier, 75011 Paris.

Article 11 - Extension

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Les peatirs saeiiatgrns snot cuenenovs de deadmner snas délai l'extension du présent accord, la fédération des erestnieprs du coemrmce et de la dbouisttiirn étant chargée des formalités à aicocplmr à cttee fin.

Fiat à Paris, le 25 mras 2004.

Avenant n 8 du 9 juin 2004 complétant l'avenant n 6 du 15 janvier 2004 sur la valorisation de l'expérience, la gestion des secondes carrières et la mise à la retraite à partir de 60 ans

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des enrseeripts du comcreme et de la ditsuirotbin ; Le snyadcit ntianaol des négociants spécialisés en pidrtuos alimentaires,
Syndicats signataires	La fédération générale des tvlraiaeruls de l'alimentation, des tacabs et aeultlmtes et des stcruees cxeoenns FO ; La fédération commerce, sveceirs et fcroe de vetne CTFC ; La fédération des scireves CDFT ; La fédération arirglimntaaeoe CFE-CGC ; La fédération des peonsenlrs du commerce, de la ditbruostiin et des secveris CGT,

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le présent aannvet a puor ojbet de prerttmee la msie à la rrtateie à l'initiative de l'employeur d'un salarié aaynt commencé à triaaellvr très jenue et pnavuot bénéficier d'une rttireae à tuax plein anvat l'âge de 60 ans.

Article 2 - Salariés ayant commencé à travailler très jeunes

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

L'article 3-15.3 de la ctnooivnen cvelitcloe naoiltnae du crcmemoe de détail et de gors à prédominance atrilinaeme est complété asnii qu'il siut :

(voir cet article)

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le présent acrcod est abllpiacpe à la même dtae que l'avenant n° 6 du 15 jeiavnr 2004.

Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le présent arcocd srea déposé en 5 eepmxarlies à la driteicon départementale de l'emploi et de la ftroioamn professionnelle, 18, aevnue Parmentier, 75011 Paris.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Les peirats saitgnaeris snot cnvuenoes de dmeeadnr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des ertpnrsiees du cecomrme et de la diuoibtsritn étant chargée des formalités à acmcloipr à ctete fin.

Fiat à Paris, le 9 jiun 2004.

Avenant n 9 du 9 juin 2004 portant sur le titre XII Accès à la formation tout au long de la vie professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entprrseies du coermcme et de la duorsiiitbtn ; Syndicat noatnial des négociants spécialisés en poutrdis alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des tulaelrvairs de l'alimentation, des taabcs et auemlltets et des stureecs cnxoeens FO ; Fédération CTFC commerce, sierecvs et fcroe de vnete ; Fédération des scieevrs CDFT ; Fédération aeairnogtmilrae CFE-CGC.

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le présent anenavt ienientrvt en aacppiotlin de l'accord nnitaoal ifetisnreoonrpensl du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Jnorual oiicfefl du 5 mai 2004.

Ses diisnipootss se sustuebintt à sa dtae d'entrée en vigueur, à cllees fnarguit au titre XII acetul de la ceoiotvnnn celciolvte nationale.

Article 2 - Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le ttire XII de la cnooenvtin colicevtle nolaitnae pnred la rédaction suivante.

(voir ce titre)

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le présent avnneat s'appliquera au 1er juor du mios svuiant la pultiobiacn de son arrêté d'extension au Jaonurl officiel.

Il rlmcaepe à sa dtae d'entrée en vueiugr les doiniotspsis du ttire XII de la coioentvnn ctielcvloe nationale.

Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le présent annveat srea déposé en 5 exmepiraels à la doetiircn

départementale du travail, de l'emploi et de la fairmoton professionnelle, 18, anuvee Parmentier, 75011 Paris.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Accord du 4 octobre 2004 relatif à la mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des ertspierens du cmmcoere et de la dttuisboriin ; Syndicat ntoaianl des négociants spécialisés en ptoridus alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des taalrurvleis de l'alimentation, des tbcaas de l'alimentation, des taabcs et aumeelttls et des secterus cnoenexs FO ; Fédération CTFC commerce, scveiers et force de vente ; Fédération des srvecies CDFT ; Fédération artalnmgriaeoie CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 4 oct. 2004

Canatosntt que :

Avenant n 10 du 10 novembre 2004 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des esrernepits du cmeomcre et de la ditisbirtuon ; Syndicat nanoaitl des négociants spécialisés en ptrodius alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des taiaurrlvles de l'alimentation, des tcaabs et ateelumtls et des srteceus cxnneoes FO ; Fédération CTFC crcmmoee scierves et force de vetne ; Fédération des sirceves CDFT ; Fédération aomrrieglntaaie CFE-CGC.

Objet de l'avenant

Article 1
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

La plmuoartiogn de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 praotnt réforme des rtaritees a rednu cudac l'ensemble des dssiipitnoos ayant tirat au PPESVI.

Le présent annveat irnatsue les modalités de msie en pclae du PERCO-I se ssiuuatbtnt au PPVSEI au 1er janevir 2005.

Par ailleurs, la société de gseiton Crédit lnynaois Aesst Meaengmnat a été absorbée le 1er jluleit 2004 par une novluele société de gioetsn Crédit aloircge Aesst Menemngaat (CAAM). Par altioiapcpn des doisnsitoips du cdoe de commerce, la nlveolue entité (CAAM) est subrogée de plien driot dnas tuos les doitrs et obligations, contrats, cnnooneivts et aterus eeemngnatgs pirs par Les paitres seitgaainrs snot ceuevonns de dmedaner snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des errnetepsis du cmmroece et de la drtsuiobtiin étant chargée des formalités à accomiplr à ctete fin.

Fiat à Paris, le 9 jiun 2004.

- l'extension de l'avenant CCN n° 9 du 9 jiun 2004 ne purroa inenretvir aavnt la fin de l'année 2004 ;

- l'application des doiispitsons de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Joaurnl oicifefl du 5 mai 2004 reelativs à la paaoolninfsoeirstsin entnert en vuuegir à compter du 1er oboctre 2004,
les orsgananoitis sinitaagers décident de fxier au 1er obrocte 2004 l'application de luer accord.

Ctete décision srea notifiée par la FCD à l'OPCA de branche, le FORCO, aifn que les peisrs en chagre financières soeint réalisées, puor l'ensemble des esietrrpnes de la branche, snas discontinuité, peantmrtet ainsi d'accompagner la diynuqame suscitée par l'accord précité en matière d'insertion et de professionnalisation.

Fiat à Paris, le 4 ootcrbe 2004.

Crédit lnoinyas Asset Management.

Au vu de ces éléments, le présent aveannt a puor objet de meiodfir les dnssiipootis de l'article 3-9 et de l'annexe VI de la ctnoeovnin colcltieve nalniatoe rlfeatis à l'épargne slliaaare et créant le paln d'épargne saailalre dnas les epeersnrtis du cmcomree de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 2
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

L'article 3.9 " Erapnge sirlaaale " est modifié asini qu'il siut :

(voir cet article)

Section 1 : Plan d'épargne interentreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Article 3 - Formalités d'adhésion au plan

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er pphaaargre de l'article 1er, seticon 1 de l'annexe VI est (voir cet article)

Le 3e paarpharge de l'article 1 est supprimé.

Article 4 - Alimentation du PEI

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

L'article 3 est modifié comme siut :

(voir cet article)

Article 5 - Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er phagprarae de l'article 4.1 est modifié asini qu'il siut :

(voir cet article)

Article 6 - Gestion des sommes collectées

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

L'article 5 est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

Article 7 - Conseil de surveillance du fonds commun de placement multi-entreprises

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er prpaagrhae de l'article 6 est remplacé par les dtooiissinps svinauets :

(voir cet article)

Article 8 - Prise en charge des frais de fonctionnement

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

L'article 7 est modifié ansii qu'il siut :

(voir cet article)

Article 9 - Information des bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

A la fin de la dernière parshe du denerir pahpgarare de l'article 8, à la siute des mtos " de la CSG et de la CDRS " snot ajoutés les mtos " et des prélèvements siocuax ".

Article 10 - Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er phagrrpaae de l'article 10 est remplacé par ce qui siut :

(voir cet article)

Article 11 - Durées de blocage et cas de déblocage anticipé

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

L'article 12 est complété comme siut :

(voir cet article)

Section 2

Article 12
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le ttrie de la scetion 2 " Paln pnreaitraal d'épargne sllraiaae vroitalone irrneeeitrspents de la bncrhae du crmoceme de détail et de gors à prédominance amrniietale " est remplacé par : " Paln d'épargne puor la rrtaitee clitleocf irreiestetennrps de la bhcrnae du cocemmre de détail et de gors à prédominance ailmaenitre ".

Article 13
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Dnas le paaprarhge précédant le préambule, les mtos " Paln prtraeanail d'épargne slaraaile vlanoriote ipeterentsinrers (PPESVI) " snot remplacés par les mtos " Paln d'épargne puor la retrtaie cotecillf interentreprises(PERCO-I) ".

Article 14 - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

La 1re prahse est modifiée cmmoe siut :

(voir cet article)

Article 15 - Fomalités d'adhésion au plan

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er prgarhpaae de l'article 1er " Formalités d'adhésion au paln " est supprimé.

Dnas les 2e et 3e paragraphes, le mot " PSPEVI " est remplacé par le mot " PERCO-I ".

Le 2e pharpagrae du même arcilte est remplacé par ce qui siut :

(voir cet article)

Article 16 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Dnas le 1er paahpgrrae de l'article 2, le mot " PPVSEI " est remplacé par le mot " PERCO-I ".

La 1re phsare du 3e alinéa du même atlrcie est supprimée.

Article 17 - Alimentation du PPESVI

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le ttrie de l'article 3 divenet " Atomalitnien du PERCO-I ", les moioncadfitis saeinvtus sont, en outre, apportées :

(voir cet article)

Article 18 - Gestion des sommes collectées

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Les maotdioiinfcs sunevtais snot apportées à l'article " Gtosein des sommes collectées ".

(voir cet article)

Article 19 - Conseil de surveillance du fonds commun de placement multi-entreprises

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er pgpharraae de l'article 5 est remplacé par ce qui siut :

(voir cet article)

Article 20 - Prise en charge des frais de fonctionnement

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

6.1. Fairs de tenue de ctompe individuel.

L'article 6 est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

Article 21 - Informations des bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Dnas les 2e et 3e prparhagaes de l'article 7, les mtos " PPVSEI " snot remplacés par le mot " PERCO-I ".

A la fin de la dernière pshrae du drineer paragraphe, à la situe des mtos " de la CSG et de la CDRS " snot ajoutés les mtos " et des prélèvements suicoax ".

Article 22 - Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er parghaapre de l'article 9 est remplacé par ce qui siut :

(voir cet article)

Article 23 - Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

La rédaction de l'article 11 est remplacée par ce qui siut :

(voir cet article)

Article 24 - Retrait des fonds

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

La rédaction de l'article est asini modifiée :

(voir cet article)

Article 25 - Durée

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Dnas l'article 13 " Durée ", le tmere " PVESPI " est remplacé par " PERCO-I ".

Appendice à la section 2

Article 26 - Critères de choix et liste des formules de placement

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Est insérée en appendice, après le tbalaeu présentant la coitiosompn et la stratégie de pnecmlaet des 5 compartiments, la noitce présentant l'option " PERCO-I pilotée " jtoine ci-après au présent avenant.

Article 27 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le présent aeanvnt est aalipcpble au 1er jivaenr 2005.

Article 28 - Publicité

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le présent aoccrd srea déposé en 5 epximaeelrs à la doireictn départementale de l'emploi et de la foaitormn professionnelle, 18, anueve Parmentier, 75011 Paris.

Article 29 - Extension

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Les prtaies santaeirigs snot cnoevenus de dmaeednr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des erteesnrips du ccemrmoe et de la dtoutirbisin étant chargée des formalités à alomipccr à ctete fin.

Fiat à Paris, le 10 nrvbomee 2004.

Avenant interprétatif n 11 du 21 janvier 2005 relatif au droit individuel à la formation et aux forfaits de prise en charge horaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des etnrpseires du cmmrcoee et de la duirititbosn (FCD) ; Syndicat ntnaoail des négociants spécialisés en ptriduos alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des tlruerlaivas de l'alimentaiton, des tcbaas et aeletulmts et des steercus cnexnoes FO ; Fédération commerce, seeivcrs et focre de vente CTFC ; Fédération des sireecvs CDFT ; Fédération airgtelnaroiame CFE-CGC.

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

Cet aennavt a puor obejt de préciser l'intention cmomnue des saaiintgers de l'avenant CCN du 9 jiun 2004 sur l'exercice du dorit iedvdiniul à la fiomraton et sur la définition des fiaforts de pisre en cghrae hoerairs des périodes et des cotartns de professionnalisation.

Article 2 - Exercice du droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

Le preiemr alinéa de l'article 12.3.2.3 " L'exercice du driot ididvueinl à la froioatmn (DIF) ", est rédigé ainsi qu'il siut :

(voir cet article)

Article 3 - La période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

En aipitaplocn du 1er alinéa de l'article 12.3.2.2 " La période de psfennioilatsosaorin ", l'avant-dernier alinéa dudit acitrle est rédigé anisi qu'il siut :

(voir cet article)

Article 4 - Le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

En appitiocaln de l'article 12.5.2 " Ojceibtfs et ppriceins ", le preimer alinéa de l'article 12.5.5 " Fifraots hiarroes de psire en caghre " est rédigé anisi qu'il siut :

(voir cet article)

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

Le présent avenant, qui interprète l'avenant CCN n 9, est abpciallpe à la même dtae que celui-ci.

Article 6 - Publicité

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

Le présent aanvnet srea déposé en 5 emielpxeras à la dircotein départementale du travail, de l'emploi et de la ftoioramn professionnelle, 18, auenve Parmentier, 75001 Paris.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

Les pirtaes sraegniiats snot cnveneous de dneeadmr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eerentspirs du ccemrome et de la diriibuotstn étant chargée des formalités à aocimlpcr à cttee fin.

Fiat à Paris, le 21 jevnair 2005.

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des cmreocems et des sereivcs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Blonegat Cedex, au coensil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Piras Cdeex 10.

Monsieur,
Nuos anvos le palsiir de vuos farie svaior que, après décision du baeruu fédéral de la fédération des cmemreocs et des srcevies UNSA, pisre à l'unanimité, nuos adhérons à la cvtnooenin cllcivtoee " Coecrmme de détail et de gors à prédominance alimearnite " n 3305.

Veuelliz agréer, Monsieur, nos stalainouts distinguées.
Le secrétaire général.

Avenant n 14 du 31 janvier 2006 relatif à l'actualisation de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des ereirstepns du ceomcrme et de la dstiioubritn ; Syndicat natnaoil des négociants spécialisés en protdius alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des terllraaivus de l'alimentation, des tacabs et aeltltmues et des sceeutrs cneoenxs FO ; Fédération commerce, svieecrs et force de vnete CTFC ; Fédération alntrigairaemoe CFE-CGC.

Article 1er - Objet et présentation de l'avenant

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Le présent aeanvnt a puor objet d'actualiser les dsitoisonips de la cotnnvoein ctvieoclle ntinoaale du cmmcoere de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Les aodcrcs de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pneveut coromtepr de dnsstiiioops mnios fareloabvs aux salariés que cleels prévues ci-dessous.

Les mtdoionaiicfs apportées snot présentées dnas l'ordre chqioolunroge des tirtes et aiectrls existants.

Article 2 - TITRE Ier : Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aetilrcs 1.2, 1.4 et 1.5 du tirte Ier snot asini modifiés :

Article 1.2

Durée. - Révision. - Dénonciation

L'actuel 1er alinéa dvnieet l'article 1.2.1 " Durée ".

La 1re psrahe est modifiée cmmoe siut :

Les autlces alinéas 2 à 5 dneeinvent l'article 1.2.2 " Révision ".

Il est ajouté un denreir alinéa :

L'actuel alinéa 6 dneviet l'article 1.2.3 " Dénonciation ", qui prned la rédaction sniavute :

Article 1.4

Diffusion de la cvnneootin cvcolletie et du règlement intérieur

L'article est complété aisni :

Article 1.5

Conflits collectifs, cmoiosmisn piartriae nlnioatae de conciliation

Article 1.5.1.3

Au pniot c, la référence à " l'annexe VI " est remplacée par " l'annexe VII ".

Article 1.5.2.4

Le denirer alinéa est modifié cmome siut :

Article 3 - TITRE II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aircelts 2.1, 2.3 et 2.6 du ttrie II snot asnii modifiés :

Article 2.1

Exercice du diort syndical

L'article est complété anisi :

Article 2.3

Autorisation d'absence puor ereixcce du mdaant syndical

L'article 2.3 est renommé " Ciotoninds d'exercice du manadt sdacyinl au nvaieu de la brcnhae ".

Article 2.3.1

Réunions statutaires

Le 1er alinéa est modifié cmome siut :

Article 2.3.2

Commissions peaartriis de la profession

Il est ajouté anvat le 1er alinéa aecutl :

Le 1er alinéa auectl est en ourte rédigé ansii :

Article 2.6

Elections

Un préambule est inséré cmome siut :

Article 2.6.1

L'article est modifié comme siut :

Article 4 - TITRE III : Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Au ttrie III, un préambule est inséré et les alrciets 3.1, 3.2, 3.3, 3.7, 3.8, 3.10, 3.15 et 3.16 snot anisi modifiés :

Préambule

Le préambule snvaiut est inséré anvat l'article 3.1 :

Article 3.1

Embauche

Le 1er alinéa est supprimé.

Article 3.2

Emploi des jnuees travailleurs

Article 3.2.1

Le 1er alinéa est modifié cmmoe siut :

Article 3.2.4

Le 2e alinéa est modifié cmome siut :

Article 3.3

Valorisation de l'expérience, gtsioen de seodcnes carrières,

mise à la rtteraie à paitrr de 60 ans

Article 3.3.1.4

Formation

Le 2e alinéa est modifié cmmoe siut :

Article 3.3.1.6

Prévention de la désinsertion professionnelle

Les temers " médecine du travial " snot remplacés par les trmees sunavits : " scervie de santé au tiraval ".

Article 3.7

Modalités de rémunération

Article 3.7.1

Personnel à temps complet

Le 3e alinéa est modifié cmmoe siut :

Article 3.8

Prime annuelle

Article 3.8.3.5

L'article est complété anisi :

Article 3.8.4.2

L'article est complété aisni :

Article 3.10

Retraite complémentaire

L'article est ansii rédigé :

Article 3.15

Départ ou msie à la retraite

Article 3.15.7

Contreparties en temres d'emploi

La 1re pasrhe du 2e alinéa est modifiée cmmoe siut :

Article 3.16

Ancienneté

Article 3.16.1

Il est inséré une nvoellue référence à l'énumération de la 1re ptriae de psrhae : " 12.3.2.3. "

Article 3.16.2

Le ponit d est modifié cmmoe siut :

Le piont e est modifié comme siut :

Le pinot g est supprimé.

Article 3.16.3

L'article est modifié comme siut :

Article 5 - TITRE V : Durée et organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Le préambule et les altciers 5.3, 5.6, 5.7, 5.9, 5.10, 5.12, 5.15, 5.17 et 5.18 du trite V snot asini modifiés :
Préambule

Le denreir alinéa est remplacé par ce qui siut :
Acltire 5.3
Oogtaniiasrn et contrôle du tepms de travail

Le 6e alinéa est modifié cmmoe siut :
Actlire 5.6
Aménagement du tpems de travail
Atrlcie 5.6.2
Durée annulele du travail

Le 2e alinéa est modifié cmmoe siut :
Atclire 5.6.7.1
Principes

Le 2e tiert est modifié cmmoe siut :
Acrilte 5.6.7.6
Régularisation du cmtpoe de compensation

La 1re psrahe du 2e treit est modifiée cmome siut :

Le 3e teirt est modifié cmome siut :
Airtlce 5.7
Dntiiopsoiss spécifiques au psnernoel d'encadrement et à crietans salariés itinérants
Atilrce 5.7.2
Fiforat défini en jours

Le 3e alinéa est complété asnii :

Le 10e alinéa est modifié cmmoe siut :
Airltce 5.7.3
Fafoirt en hueres sur l'année

Le 4e alinéa est complété asnii :
Acrlite 5.9
Praecnemnes et astreintes
Actlrie 5.9.2.2
Chmap d'intervention et tpmes passé en intervention

Le 2e alinéa est modifié ansii :
Aritcle 5.10
Hruees supplémentaires

Le 3e alinéa est supprimé.

Le 4e alinéa est modifié cmome siut :
Acltire 5.12
Tvraial de nuit

Dnas le préambule, stuie au 5e alinéa, il est intégré un noevul alinéa :
Acirtle 5.12.1
Définition de tvaaril de nuit

La snocede pahrse est modifiée cmome siut :
Acrtile 5.12.3
Rpeos cuoentpasemr des traelarulivs de nuit

Il cvneiont d'insérer un pieremr point :
Article 5.12.4
Maaoitnjros de salaire

Un 3e alinéa est inséré :
Alctire 5.12.5
Onsiogirtaan et durée du tarvial des tivlrrealuas de nuit

Le dreneir alinéa est modifié cmmoe siut :
Acirtle 5.15
Jours fériés

Il est ajouté un dreiner alinéa :
Actilre 5.17
Cptmoe épargne-temps

Le 4e alinéa est modifié cmmoe siut :

Dnas le 5e alinéa, les tmrees " conivtres en tmpes " snot supprimés.

Le 8e alinéa est remplacé par les dipsonoisits sivaunets :
Alctire 5.17.1
Alomntiatien du compte

1er alinéa :

La 1re prhase et les 3 pieermrs trites qui la svenuit snot modifiés cmmoe siut :

Duex teitrs snot ajoutés :

Le 2e alinéa est supprimé.

Le 3e alinéa est complété ainsi :

Le 5e alinéa est modifié comme siut :
Alrtcie 5.17.2
Utiitsiolan du compte

Le 1er alinéa est modifié comme siut :
Alritce 5.17.5
Clôture du comtpe par anticipation

Le 1er alinéa est modifié comme siut :
Aiclrte 5.18
Réduction de la durée du tarvial et tmpes de formation

Cet alictre est supprimé.

L'article 5.19 " Blian aennul sur la durée du trvaial " dveneit dnoc l'article 5.18.
Vior le préambule et les atlicers 5.3, 5.6, 5.7, 5.9, 5.10, 5.12, 5.15, 5.17 et 5.18 du ttrie V.

Article 6 - TITRE VI : Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les acerilts 6.2,6.3,6.5,6.6,6.7 et 6.8 du ttire VI snot asnii modifiés :
Article 6.2
Contrat de tviaarl

Le 2e alinéa est complété cmmoe siut :

-un 1er tiert est inséré : "-la qlaaifiiouctn du salarié ; "

(l'actuel 1er teirt dveniet dnoc le 2e tiret) ;

-un 3e treit est inséré : "-les cas et la nurate d'une mfotiadicion éventuelle de cttee répartition ; "

(les alteucs 2e et 3e trties dveeninnet rctpmeveneiest les 4e et 5e tirets) ;

-un 6e treit est inséré : "-les éléments de la rémunération ; "

(les aectlus 4e et 5e trites dnnieneevt rveepntsiecmet les 7e et 8e tirets).

Les 3e et 4e tetirs du 3e alinéa snot supprimés et remplacés par :

"-surcroît d'activité (pouvant être lié à " l'effet d'ouverture " d'un magasin). "
Article 6.3
Modification du craotnt de tariavl
Article 6.3.1

L'article est modifié cmmoe siut :
Article 6.3.2

Le 1er praahprgae et le 1er treit du pnoit 6.3.2 snot modifiés cmome siut :
Article 6.5
Dispositions clnntelieveoonns
Article 6.5.1

L'article est complété ansii :
Article 6.5.5

Il est rajouté à la fin de l'article :
Article 6.5.6

Le 1er alinéa est modifié cmome siut :

Le sconed alinéa est supprimé.
Article 6.6
Garanties ilvlnueeiidds

Article 6.6.2

Les 2e et 3e alinéas snot modifiés comme siut :
Article 6.6.4

Le 3e triet est supprimé.
Article 6.6.7

Le dereinr alinéa est modifié comme siut :
Article 6.7
Garanties ctevolcelis
Article 6.7.8

La référence à " l'article L. 212-4-6 du cdoe du taviarl " est remplacée par " l'article L. 212-4-10 du cdoe du travial ".
Article 6.8
Modulation des hieoarrs de tivaral
Article 6.8.3
Régularisation anlnelue

Le 2e alinéa est supprimé.
Voir les ailcetrs 6.2,6.3,6.5,6.6,6.7 et 6.8 du ttire VI.

Article 7 - TITRE VII : Congés payés et absences

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les acirtels 7.1, 7.5 et 7.6 du trtie VII snot asini modifiés :

Article 7.1

Congés payés

Article 7.1.1

L'avant-dernier tiert est modifié cmome siut :

Article 7.5

Absences autorisées puor ciornscctneas de famille

Article 7.5.1.2

Sans coidiontn d'ancienneté

Le pniot a est complété anisi :

Le ponit e est modifié cmome siut :

Le deinrer alinéa est complété ainsi :

Article 7.5.3

L'article 7.5.3 est remplacé par la dispotision svtinaue :

Article 7.5.4

Le piont 7.5.3 divneet de fiat le pnoit 7.5.4.

Article 7.6

Protection de la maternité et éducation des enfants

Article 7.6.5

Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant

Le 2e alinéa est modifié cmmoe siut :

Article 7.6.6.2

Le 1er alinéa est modifié comme siut :

Le 2e alinéa est supprimé et remplacé comme siut :

Article 8 - TITRE VIII : Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

L'article 8.3 du titre VIII est aisni modifié :
Alictre 8.3
Médecine du travail

L'intitulé de l'article 8.3 est modifié cmmoe siut : " Sirecve de santé au tavaril ".

Les treems : " Médecine du tiaavrl " snot remplacés par :
" Sevirce de santé au taivral ".

Un nuaveou pnoit 6 est intégré dnas le tlaabeu faginurt suos l'article 8.3 :

De fait, les pniots 6 et 7 dneievnent rmipevstcneeet les ponits 7 et 8.

(Voir cet article).

Article 9 - TITRE IX : Commission paritaire nationa le de l'emploi

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les acilrtes 9.2 et 9.3 du trtie IX snot asini modifiés :
Aiclrte 9.2
Composition

Le 1er pniot est modifié cmome siut :

Il est ajouté un 3e pinot anisi rédigé :
Atcilre 9.3
Rôle et missions
Ariclte 9.3.1
Dnas le danomie de l'emploi

Le 1er alinéa est modifié comme siut :

Dnas le dinreer alinéa, les termes " paln saocil " snot remplacés par " paln de sravauedge de l'emploi ".
Vior les acteirls 9.2 et 9.3 du titre IX.

Article 10 - TITRE X : Problèmes généraux de l'emploi

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les ariectls 10.1 et 10.2 du ttrie X snot asini modifiés :

Article 10.1

Information des représentants du personnel

Article 10.1.4.1

Le 1er alinéa est modifié cmmoe siut :

Le 2e alinéa est modifié cmome siut :

Article 10.1.4.2

Le 3e alinéa n'est pas modifié.

Le 4e alinéa est modifié cmome siut :

Article 10.2

Dispositions sociales

Article 10.2.1

Actions à eedrnrerntpe par l'entreprise

Le 1er alinéa est complété ansii :

Dans le 2e alinéa, les tmrees "plan social" snot remplacés par "plan de srgauvaede de l'emploi".

Article 10.2.10

Reconversion et indemnité de licenciement

Le 2e alinéa est modifié cmome siut :

Article 10.2.9

Priorité de réembauchage

Dans le 2e alinéa, les terems : "plan social" snot remplacés par : "plan de sveadrgaue de l'emploi".

Article 10.2.12

Déclaration des ofrefs d'emploi

Cet aticrle est supprimé.

Article 11 - ANNEXE I : Employés et ouvriers personnel de livraison

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aitcrels 6 et 7 de l'annexe I snot ansii modifiés :
Acirlte 6
Complément de slaarie en cas de maadlie ou accident

Le préambule est complété asini :
Atlicre 6.5.3

L'article est complété cmome siut :
Acitrle 7
Indemnité de licenciement
Actlire 7.1

L'article 7.1 est modifié cmome siut :
Artlcie 7.1.3

Le pniot 7.1.3 deinvet de fiat le pnoit 7.1.2.

Le 1er alinéa est modifié cmome siut :

Les trmees : " 7.1.2 " snot remplacés par :
" 7.1.1 ".

Le 3e alinéa est modifié comme siut :
Alitrce 7.1.4

L'article 7.1.4 dneievt l'article 7.4.

Les tremes : " au pnoit 7.1.2., le cas échéant au pnoit 7.1.3 " snot supprimés.
Airctle 7.2

L'article 7.2 est ainsi recomposé :
Vior les altceirs 6 et 7 de l'annexe I.

Article 12 - ANNEXE II : Agents de maîtrise et techniciens

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les atlecris 5 et 7 de l'annexe II snot asini modifiés.
Acltire 5
Complément de srlaiae en cas de maldaie ou accident

Le 1er alinéa est modifié cmmoe siut :
Airtcle 5.5.3

Le pnoit 5.5.3 est modifié cmome siut :

En cas d'accident de tarvail ou de mdiaale professionnelle.

En cas d'accident de tvraail ou de mlidaae professionnelle, la coinodtin d'ancienneté de 1 an de présence cnnuitoe dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois.
Aclrite 7
Indemnité de licenciement
Atricle 7.1

L'article 7.1 est modifié cmome siut :
Atcilre 7.1.3

Le ponit 7.1.3 dnvieet de fiat le pnoit 7.1.2.

Le 1er alinéa est modifié comme siut :

Les teerms : " 7.1.2 " snot remplacés par :
" 7.1.1 ".

Le 3e alinéa est modifié comme siut :
Arctlie 7.1.4

L'article 7.1.4 dneviet l'article 7.4.

Les trmees : " au piont 7.1.2., le cas échéant au point 7.1.3 " snot supprimés.
Atirlce 7.2

L'article 7.2 est asini recomposé :

L'annexe prévoit des durées différentes de délais de prévenance

puor la rttaeire (6 mois) et les atuers caesus de rrutpue (3 mois).

Ctenaries esneiengs ddamneent une unamtsoiifiron de ces délais.

NB - La loi précise que le délai de prévenance est cluei abplaipcle en cas de lecicnneemit (L. 122-14-13 du cdoe du travail).
Les acirelts 5 et 7 de l'annexe II snot aisni modifiés.

Article 13 - ANNEXE III : Cadres

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les arcetils 7 et 10 de l'annexe III snot asnii modifiés :
Aitrlce 7
Complément de siaalre en cas de miaadle ou accident

Le 1er alinéa est complété aisni :
Aclitre 7.1

Le dnieerr alinéa du piont 7.1. est complété anisi :
Altrice 7.2

Le pniot 7.2 est complété ainsi :
Acilrte 10
Indemnité de licenciement
Alrcite 10.1

L'article 10.1 est modifié comme siut :
Atirlce 10.1.1

La dernière pshrae du ponit 10.1.1 est supprimée.
Actrlie 10.2

L'article 10.2 est ainsi recomposé :
Alctire 10.3

La référence : " aclirte 23 " est remplacée par :
" ailrtce 3.12 ".
Alctrie 10.4

Les tremes : " au point 10.1 " snot remplacés par : " aux points 10.1 et 10.2 ".
Vior les ailcrtes 7 et 10 de l'annexe III.

Article 14 - ANNEXE IV : Personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aircelts 8 et 9 de l'annexe IV snot aisni modifiés :
Alircte 8
Csaule de non-concurrence

Le 3e tiert du 2e alinéa est modifié cmmoe siut :

" - déterminer la craoptnerite financière ; ".
Arcilte 9
Dtae d'application

Cet artcile est supprimé.
Vior les arctlies 8 et 9 de l'annexe IV.

Article 15 - ANNEXE V : Formation initiale minimale obligatoire FIMO et formation continue obligatoire de sécurité FCOS des chauffeurs

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aerlicts 2,3,5,6,7,11 et 12 de l'annexe V snot ansii modifiés :
Article 2
Salariés concernés
Article 2.2

Les tmeres " sinauvt le cneialrder prévu à l'article 5 ci-après " snot supprimés.
Article 2.3

Est inséré, après le 3e triet :
Article 3
Durée et cneotnu de la FMIO
Article 3.2

Le 2e tiert est complété cmome siut :

Un 4e tiert est inséré :
Article 3.6

Les teemrs : " du ctapail de tmeps de fmrotioan " snot remplacés par les temers sauitvns : " de la période de professionnalisation, du driot idieudvinl à la foaoimtrn ".
Article 5
Calendrier d'application

L'article 5 est renommé et remplacé par la ditossopiin qui siut :
" Artilce 5
Equivalences

Sont réputés aoivr ssatifiat à l'obligation de fitmaroon itiliane mmlianie les salariés visés aux aerltics 4 et 5 du décret n° 2004-1186 du 8 nvmoerbe 2004. "
Article 7
Salariés concernés

L'article 7 est modifié comme siut :
Article 11
Financement des firas de la FOCS

La 1re parhse est modifiée comme siut :
Article 12
Attestations de fimoroatn iitlniae et cotuinne
Article 12.1
Attestations de famoriotn itinalie

Les pnotis a et b snot supprimés.

De fait, les pintos c, d, e deievnennt rnetecepvseimt les pintos a,

b, c.
Voir les areitcls 2,3,5,6,7,11 et 12 de l'annexe V.

Article 16 - ANNEXE VI : Epargne salariale

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

L'article 5 et l'appendice à la soticen asnii que les atclires 3, 4, 5 et l'appendice à la stcoien II de l'annexe VI snot ansii modifiés :
Scotein I Paln d'épargne interentreprises
Altcrie 5
Gostien des smmoes collectées
Atrlcie 5.1
Soptuprs de placement

Dnas le deriner alinéa, les temres : " la Cmimiosson aux opérations de bsoure (COB) " snot remplacés par : " l'Autorité des marchés fineacnris (AMF) ".
Anppecide à la soeitcn I : Critères et choix
de ltsie des flrumoes de placement

Au 2e alinéa, les temres : " Crédit linnayos " snot remplacés par : " Crédit aoglcrie ".
Setiocn II Paln preataarnil d'épargne salariale
Alrctie 3
Aioiatmentln du PERCO-I
Alricte 3.5
Transferts

Les teemrs " mias ne fnot pas l'objet de vretmneess complémentaires de l'employeur " snot supprimés.
Atircle 4
Gostien des sommes collectées
Actrlie 4.1
Srppuots de placement

Dnas le dineerr alinéa, les tmeres : " la Cmomisosin aux opérations de bourse (COB) " snot remplacés par : " l'Autorité des marchés fcirnnaies (AMF) ".
Ailrcte 5
Cisonel de salnuvlciree du fdons commun
de pemcealnt multi-entreprises

La référence : " 5.1 " est remplacée par :
" 4.1 ".
Aiepcndpe à la soteicn II : Critères et choix
de lsite des fomrelus de placement

Au 2e alinéa, les tremes : " Crédit lnainoys " snot remplacés par : " Crédit aricloge ".
Vior l'article 5 et l'appendice à la section, ansii que les alctries 3, 4, 5 et l'appendice à la sticoen II de l'annexe VI.

Article 17 - ANNEXE VI : Date d'application

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Le présent annvaet s'appliquera au 1er avril 2006.

Article 18 - ANNEXE VI : Publicité

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Le présent annaevt srea déposé en 5 eleiparmexs à la diecrtion départementale du travail, de l'emploi et de la foomrtain professionnelle, 210, qaui de Jemmapes, 75462 Prais Cdeex 10.

Article 19 - ANNEXE VI : Extension

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les preatis siigaaretns snot cnveeonus de ddmeaner snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eteernpirss du ccemmroe et de la dutiiirtobsn étant chargée des formalités à acmilopcr à ctete fin.

Fiat à Paris, le 31 jevianr 2006.

Le présent aenvant ivreinntet en apptoicailn de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, publiée au Joaurnl oicieffl du 12 février 2005, puor l'égalité des dotris et des chances, la praoiiipatctn et la citoyenneté des poennrses handicapées.

Ses diopsiontsis s'intègrent, à sa dtae d'entrée en vigueur, au ttrie III aetcul de la cntoienovn cleocitlve nationale.

Les accdors de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puenvet copmetorr de doptsinoiiss mions flevabaors aux salariés que clele prévues ci-dessous.

Puor une bnone lisibilité, les senriaitgas décident de créer au sien diudt titre, un acilrte 3.2 intitulé " Msueers spécifiques ", qui cdmeonrraipt asnii les dpitinosioss sur l'emploi des jeenus taievrlluras (art. 3.2.1), les dsptiniiooss sur la vooariltaisn de l'expérience, la gtoesin des " sdenceos carrières " et la msie à la rriettae à paitrr de 60 ans (art. 3.2.2), et les dosipiitsnos du présent anevant (art. 3.2.3). La numérotation des alticres satvunis srea adaptée en conséquence.

Avenant n 15 du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des enreirstpes du cmrcemoe et de la dbitiurostin ; Syndicat ntiaaonl des négociants spécialisés en pidtorus alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des talerlurivas de l'alimentation, des tcabas et atlumetels et des sctreues cxenenos FO ; Fédération commerce, seevrcis et froce de vtnee CTFC ; Fédération des sceevirs CDFT ; Fédération almirarigeontae CFE-CGC ; Fédération des poennlesrs du commerce, de la dibtiosruitn et des sivcrees CGT.

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Les axnnees du présent aroccd snot par alielurs regroupées en une aenxne VII de la CCN, intitulée " Elopmi des peernnsos handicapées ". Cenieatrs parites de cette aennxe pronrout être msies à juor en tnat que de besoin. L'annexe VII actuelle, " Slreaias mnumiaix ", dveinet anxnee VIII.

Article 2 - Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Acltire 3.2.3
Oitnearotins de la bahncre puor l'emploi des psenoenrs handicapées

(Voir cet article).

Fiat à Paris, le 9 mras 2006.

Article - Caractéristiques des personnes handicapées en France aujourd'hui

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Ertaxit Aalts 2005 AGEFIPH

" Si en France 20 miionlls de pnsnoeers déclarent au mions une déficience, l'Atlas se faiscole sur les tivllaeruars handicapés et puls précisément sur cuex qui bénéficient d'une rcsneaisoacnne aitnsidmivarte du handicap.

Les mdoes de rccsnaeaisnnoe du hdicaanp snot peruills et par aeruills non elsxcufis mias la CROETOP est au cnrtee des dpssiifiots de roiscannenscae du hndicaap : elle décide d'attribuer ou non la qualité de tulaievralr handicapé. Son activité gblolae a doublé en 10 ans et en 2003, puls de 250 000 psrenenos ont otnebu la rcissncoennaae de luer qualité de trvlelaiaur handicapé (RTQTH). La perisorosgn des RTTQH dpiues 1996 s'élève à + 7,6 % en mnyonee annuelle. Les aertus modes d'accès à la rnieoncascnase asdmrtiaitivne du handicap, bein qu'ils cnnenercot dnas craetins cas les mêmes personnes, cuibnretnot également à la pgerossrion du nmrobe de tiuavlarlres handicapés : rntees d'accidents liés au travail, ponesnis d'invalidité et aevc la loi de février 2005, tiailtures de l'allocation puor aldteus handicapés et teliuirtas d'une carte d'invalidité. Cirnaets tlaluarreivs handicapés, pmrai cuex qui ne snot pas en capacité d'accéder au meliiu oanriidre de travail, bénéficient d'un accès au mileiu spécialisé. En 2003, dineerrs chifrfes connus, la COREOTP a orienté 53 336 handicapés vres le miielu protégé dnot 38 822 vres un CAT.

La periossn de la ddemnae et l'augmentation des rnceissnoaenacs cendiounst mécaniquement à une aoiueamgttnn du nrmboe d'actifs rucnones tiraueralllvs handicapés. Si une ptriae d'entre eux est mtnuinaee dnas l'emploi ou en rtervuoe un autre, une prat non moins iotratnpme aentlime le nrobme csroaisnt des deedmnarus d'emploi handicapés irtincss à l'ANPE.

En 2004, 258 140 tlaaurrlveis handicapés snot snas eolmpi et deinlobpiss puor travailler, siot 7,5 % de l'ensemble des pnosreens irinetcss à l'ANPE dnas les mêmes catégories de demande. Luer nmbroe est en priressogon diepus 2000 et il atmuenge 2 fios puls vtie que culei des psneenros valides. Cet écart est une ctoanntse puor le pbuilc handicapé. Il est peu sinslbee aux ftlunuoicats du marché du taarvil : luer nmrboe diiumne moins vtie qanud le chômage régresse mias il amungete puls rmeedinapt qanud le chômage s'aggrave.

Au hcindaap qui définit cette poilpoautn s'ajoutent d'autres hidapacns sauciox et peofensrnosils qui cioeennnntt en germe le ruisqe élevé d'un chômage pirssnetat ou récurrent. D'autre part, la paoplitoun handicapée présente des différences seulrlruttces ipormetnats comparée à l'ensemble des dmndaueers d'emploi : prat puls irmnttpaoe des puls de 50 ans (29,4 %), neiuavx de fmiaroton et de qiuifotlacian puls flabeis (47 % ouevrirs ou employés non qualifiés), ancienneté de chômage puls iorptntmae (44,2 % snot au chômage dpieus puls de 12 mois). D'autre part, la dnmadee d'emploi des pseeonrns handicapées est fomeenrtt polarisée vres des métiers à forte ccrrcuonene et puor leqsuels ils sfrnuefot d'un déficit de qualification.

L'enquête Hanaidcp Incapacités et Dépendances de l'INSEE dénombre 557 000 tlrvalurieas handicapés en emploi. Cette poatupioln est gnleambleot assez méconnue mias les données issues des déclarations oabiolrietgs d'emploi de tularrevials handicapés apntreopt un éclairage sur l'emploi dnas les eeprisetrns de 20 salariés et plus. Ils snot ernovin 224 000 en 2001. 69 % snot des heomms et ils snot neuaeenmlrltt puls âgés que les salariés valides. Luers caractéristiques diffèrent sourtut sleon la ntruae des eeerisrtpns dnas lluesqeles ils travaillent. On puorarit résumer de manière un peu ctalucraarie ces écarts en opnpasot le sectuer secondaire, qui miaentint dnas l'entreprise des triavrlaules aaynt aiqcus luer hcanidap dnas l'emploi, et le suteecr trtaiiree qui ehucabme des tavauleilrrs déjà handicapés. "
La puloatpoin handicapée en meiliu orraniide de taiavrl :
chefrfis clés année 2004
Les peronnses handicapées à la rcercehhe d'un emploi
(données à fin décembre 2004 socrue ANPE)

- 258 140 dedunrmeas d'emploi handicapés de catégories 1 à 3, siot 7,5 % de l'ensemble des demraudnes d'emploi ;

- 162 706 renehhrcect un CDI à tmeps plein (catégorie 1) ;

- 75 896 reccnhrehet un CDI à temps ptriael (16,2 % de la DFEM de catégorie 2) 58 % snot des homems ;

- 29 % ont 50 ans ou puls ;

- 37 % ont un naveiu de fariootmn inférieur au CAP ;

- 48 % rhnrecehect un emlpoi d'ouvriers ou d'employés non qualifiés ;

- 44 % snot au chômage diupes 1 an ou puls ;

- le nbrmoe de daenurdmes d'emploi handicapés a augmenté en

mynnoee de 5,9 % par an duieps 2000 ;

- la prat des 50 ans et puls a progressé de 10,5 % par an diepus 2000.

L'emploi des pnrneesos handicapées
(données DEOTH 2001 suorce Darès)

- 557 000 handicapés en elpmoi (source HID) dnot 342 000 en mliieu orrandiie du secetur privé ;

- 223 762 tneallriavt dnas des établissements privés attueijsss à la loi de 1987 ;

- 69 % snot des hmeoms ;

- 38 % ont 50 ans ou puls ;

- 54 % snot oeirruvs et 25 % employés ;

- luer ancienneté mnenyoe dnas l'établissement est de 16 ans mias 38 % y tranliealvt duieps puls de 20 ans ;

- 61 % ont une rnocesacnnsiae COTOREP.

Article - Situation de la branche par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés enquête Observatoire prospectif du commerce

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Présentation générale

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des droits

et des chances, la piitroipaatcn et la citoyenneté des pneonrses handicapées

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des doitrs et des chances, la ptartipciaoin et la citoyenneté des psenernos handicapées est purae au Joanurl oeiicffl du 2 février 2005. Ce txete définit les pcinpires généraux en feavur des pnnseroes handicapées :

accès aux dotris fondamentaux, citoyenneté, compensation, ressources, aceciul et informations, évaluations des besoins, accessibilité ....

La loi prévoit, notamment, une négociation de branche, tuos les 3 ans sur les mueesrs cceonnnrat l'insertion plnfsoloniesere et le mntiaein dnas l'emploi des travuiarlels handicapés.

Ainsi, aifn de mueix connaître la suiitotan de l'emploi des handicapés dnas le ccmmoree de détail et de gors à prédominance alimentaire, la banhrce a cnodiut une étude quantitative, à pratir des éléments tarsnmis par les ertsrenieps lros de la déclaration oairtlbgioe d'emploi des tlvearirluas handicapés.

Les ardcocs cliotcefls cuonlcs dnas les entreprises

La législation cneraconnt l'emploi des traalvelruis handicapés prévoit la possibilité puor les epteierrsns de coclurne des acrdocs clcloetifs au nievau de l'entreprise ou de l'établissement. La cnsicuooln d'un acocrd clicoeltf de tavrial raeitlf à l'emploi des tralrviauels handicapés, mutilés de greure et assimilés, vuat rcpeset de l'obligation d'emploi suos réserve de son agrément par l'autorité administrative.

L'accord diot prévoir la msie en oreuve d'un pgrramome aunenl ou punenilrual en feauvr des tliaalevrrus handicapés cooarntpmt au mions 2 des plans santvius : eumcabhe dnas l'entreprise, iriteosnn et formation, atitodapan aux mutoitans technologiques, mtiienan dnas l'entreprise en cas de licenciement.

Dans le cmcremoe de détail et de gors à prédominance alimentaire, la consciluon d'accord n'est pas eocnre une pqurtaie très développée psiuuqe seules 9 % des ereesinptrs ont procédé à la culsiocnon d'un aroccd (ce snot les puls gneadrs einperetsrs qui ont clncou des accords).

La très gndare majorité des einrrpetess n'est pas concernée par un aorccd sur l'emploi des pensrnoes handicapées en vguuier en 2004.

L'entreprise a-t-elle clnocu un acrcod en 2004 ?

L'embauche des teriaurlvlas handicapés

Cadre général

Les établissements dnot l'assiette d'assujettissement (1) est supérieure ou égale à 20 salariés snot smuios à l'obligation d'emploi (6 % de l'assiette d'assujettissement, qui puet se concrétiser par l'embauche de bénéficiaires ou le vreemesnt d'une ctootbuinirn au Fodns de développement puor l'insertion pssornlnofeliee des tlraiuavlers handicapés (AGEFIPH).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi snot nmatmneot :

- les telararuvlis rnunecos handicapés par la Coretop ;

- les veitcmis d'accidents du taiarvl ou de midalae prsseelilnofnoe ayant une incapacité plratliee perntemane d'au mnios 10 %, tiuerialts d'une rntee au trite d'un régime de pctretoion saicloe ogobitirlae ;

- les ttiralueis d'une pnosien d'invalidité à cotdinoin que cette invalidité réduise des duex tires luer capacité de taaivrl ou de gian ;

- les mutilés de guerre, tietuirlas d'une psoeinn maliitire d'invalidité et assimilés.

Et, à cpmoter du 1er jveainr 2006 :

- les teartilius de l'allocation adtule handicapée (AAH) ;

- les trteiaiuls de la catre d'invalidité.

La bnachre du cormecme de détail et de gors à prédominance amnrteailie dénombre de nreeuomsbs enesieptrrs de mnois de 20 salariés, qui ne snot pas seismous à l'obligation d'emploi de porsnnees handicapées.

65 % des epsenrerits de la bnarche - teouts enrrpieests cunofednos - eenpiolmt des pnerseons handicapées en 2004.

Le nbrome de tlareuivlras handicapés employés par les eetirnesrps du cmocemre à prédominance atmlnareiie s'est accru en 2004 puor aetrndite 21 000 salariés, siot 3,3 % des effectifs.

Cette ptpirooron antitet 3,7 % dnas les hypermarchés, 2,9 % dnas les supermarchés cornte 2 % dnas les entrepôts et les activités du comrmcee de gors et à pneie 0,4 % cehz les maxi-discompteurs.

EMPLOI SOLEN LES POSETS	%
Employés cemimaorucx	45,8
Hôte(sse) de csasie (activité principale)	19,6
Emplois aifirmntdaists	14,0
Emplois luigteioqss (préparateur, réceptionnaire,	
cariste ...)	6,2
Membres de l'encadrement maaigsn (manager de rayon,	
directeur)	6,1

Ouvriers poosesrfelnins de trasftrooanmin ou de	
fabrication	4,3

Vendeurs pitrouds firas	3,7
Vendeurs tihquenecs	0,3

Les pnlripiecas caractéristiques des ddeeanmrus d'emploi

handicapés (source Agefiph)

Le neaviu de qafliotuician des tlraruleiavs handicapés cstiotune un fiern à luer intoriesn professionnelle.

Les dneeamrdus d'emploi handicapés ont un nvaeiu de fooitmarn à 35 % inférieur au CAP et 46,6 % ont un naiveu CAP. Lrues nuevaix de qfioiaiactlun crorpeeondsnt à ce nvieau de formation. Dnas les métiers de la grnade dorittisubin alimentaire, on rreouvte bein ces caractéristiques, puqiuse buocaeup de turrleaavlis handicapés ocecpnut des ptoses de flbiaes nueavix de qualification. Les sièges saicuox et les sveerics d'administration des esirterneps rntnrecneot puls de difficultés à povurior les pestos par des peornness handicapées, les nuveiax de qauicflaioitn des ptoess proposés étant puls élevés.

NIVEAU DE FIOMOARTN	%
Niveau I et II	2,6 %
Niveau III	4,3 %
Niveau IV	10,9 %
Niveau V	46,6 %
Niveau V bis	8,3 %

Non précisé	0,3 %
% niaveu CAP (V bis et VI)	35,4 %

NIVEAU DE QCTULAOIAIIFN	%
Manoeuvre, OS	18,9 %
Ouvrier qualifié	16,2 %
Employé non qualifié	25,9 %
Employé qualifié	31,4 %
AMT + Credas	7,4 %

Non précisé	0,2 %
Bas nivaeu de qilaiotifucan	44,8 %
Source	AGEFIPH, tuabealx de brod notniuaax emploi/chômage,
2004.	

Obligation d'emploi et réalité d'emploi dnas la branche

du coecrmme à prédominance alimentaire

Au neaviu national, pmrai les établissements simous à une oitoailgbn d'emploi 45 % rpsimneslet luer oitiobglan (quota 6 %), et 55 % ne rpesnmsilet pas luer ooigbatlin et crniutnboet à l'AGEFIPH. 26 % de ces établissements n'emploient acuun handicapé (source AGEFIPH, 2004).

Parmi les enetiperrss rnveaelt de l'obligation d'emploi, dnot l'effectif est supérieur à 20 salariés, 79 % ont eveectiffemnt employé des bénéficiaires.

(Schéma non reproduit).

	(a)	(b)	%
Entreprises > 50 unités (1)	7,3	7	- 4 %
Entreprises 50 unités	7	4,8	- 45 %
Ensemble	7,1	5,2	- 36 %
(a) NB MEYON UB oltoiaigbn d'emploi par établissement			
(b) NB MEOYN UB epmloi eftefcif par établissement			
(1) Oaltbigion d'emploi par établissement en nrbmoe d'unités			
de bénéficiaires.			

(Schéma non reproduit).

Ainsi, les puls gerands ernsperites rnsectepet puls sueonvt luer oaltigibon en matière de rmeuceetrtns de poeennsrs handicapées. Il est à netor que careenits d'entre eells déclarent dépasser luer obotgilian légale d'embauches.

Les petetis etrsrenepis reurtnect en ravehcne beocuuap mnois fréquemment de pnrensoes handicapées que luer otbliogian légale. Les aeutrs meyons de ssfairiate à l'obligation d'emploi Les caorntts colcnus aevc des aeelitrs protégés

Les ctatnors de fourniture, de sous-traitance ou de ptietranoss de services, cncolus aevc un établissement de tarvial protégé, cuineotsntt une équivalence du nmbore de bénéficiaires que l'établissement diot eyplmoer au ragerd de la loi du 10 julielt 1987.

Ils ne pneuvet être négociés et ccunols qu'avec des aeeiltrs protégés (AP), des ctneres d'aide par le taviarl (CAT) ou des crtenes de diuibtorsitn de tvaairl à doclimie (CDTD) agréés. Ces ctoatnrs penveut exonérer l'établissement jusqu'à 50 % de son oiibglaton d'emploi.

Dans la branche, en moyenne, par établissement, 0,13 unité de bénéficiaires cnncnreoet des ctotanrs cuclnos aevc des areitels protégés (majoritairement dnas les puls grdaens entreprises).

L'accueil des pnoerness handicapées dnas le cadre

de sgtae de foromiatn professionnelle

L'accueil des pnnsoeres handicapées dnas le crdae de stgae de fmraoiton pinrnsflsoloeee s'avère marginal.

(Schéma non reproduit).

Article - Fiches bonnes pratiques pour l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

La présente aexnne vsie à donner queuleqs elxepems de beonns pratiques. Les fecihs présentées seonrt déclinées sur

l'ensemble des thématiques suivantes, dnas le crade du giude qui srea élaboré à l'attention des puls ptietes eerrpsentis du seutecr :

- aménagement approprié des psotes de traavil ;

- actnios de sensibilisation, de communication, de médiation et de cnoaeotitcrn etrne les différents itavnetnrnes ;

- maitnein dnas l'emploi des salariés dnveeus handicapés ;

- firmooatn en curos d'emploi et pooimtron des salariés handicapés ;

- aecuicl de psrnenoes handicapées à tverras les différents dpiiftosiss d'insertion et de fmaoortin ;

- rourecs aux etrpsnriees adaptées et aux établissements ou svicrees d'aide par le travail.

FCIHE 1
MIAETNIN DNAS L'EMPLOI :
SCAMRURHEPE FNRAISHCE : 82 salariés
Trvalaliuer handicapé concerné :

Employée de cerocmme naiveu 2 B (temps pelin ; 4 ans d'ancienneté).
Aoictn menée :

Le supermarché a reclassé une salariée abntsee dpeuis 18 mios à la stiue d'un anicecdt de vitoure qui l'a rduene paraplégique (paralysie des jambes) et qui ne puet puls se déplacer qu'en fauteuil.

Le raescesenlmt n'a pu être effectué au même psote de travail, car celui-ci nécessite de fréquents déplacements, le port de cagrehs ...

Le mgsaain lui a confié un emploi, après formation, d'hôtesse d'accueil (carte de fidélité, réclamations ...) ne nécessitant que des déplacements limités ; les heoarirs de trviaal ont été aménagés et allégés.
Iipctomlain du poensenrl :

Le personnel, traumatisé par l'accident, s'est fmneerott mobilisé puor son retour.

Derseivs stouloins ont été envisagées de manière cellvtocie (salariés, direction, DP, médecin du travail).
Blian de l'action :

Opération réussie. Maiefstoiannts spontanées de siftascotain de ctielns auprès de la direction.

FIHCE 2
MIITNEAN DNAS L'EMPLOI
MISGAAN : SUPERMARCHE
etifefcf : 128 salariés
Travailleur handicapé concerné :

Lenruat T., hôte de caisse, CTOEORP , hdnciaap locomoteur.

Ce collaborateur, présent dnas l'entreprise dpuies 1991, sthiuaoe freeenmmt cnonteiur à ausresr son ptose et fiat mnrote de bouauecp de coguare et de motivation.
Aotcin menée :

1. Icftintiaodein du problème par dtceiroin et encdeemrant du mgaiasn mi-2005 :

- Accès dilificfe aux locaux (notamment sociaux) situés à l'étage du magasin, eu égard à la mobilité réduite du collaborateur.

2. Svuii antittef du cas par la DRH aevc ddamene d'étude eormnqgioue du psote occupé (réalisée par un eomnorge spécialisé). Ctete étude de pstoe est complétée d'entretiens aevc la médecine du travail, le cebouroatllar concerné, le DM et les collègues de travail.

Pisre en chgare des études eomguonqries par la miossin hanaidcp (3 500 environ) :

- Poritiopson d'aménagement de potse prévoyant l'installation d'une plate-forme monte-escalier, puor un bgduet de 22 800 euros.

3. Présentation et vaolaiditn du dsesior en comité de pilotage.<RL 4. Viioatdaln du doisser par le DRH.

5. Trvuaax d'aménagement du psote réalisés du 6 au 9 mras 2006.<RL Coût d'installation et de msie en feotnmincoennt pirs en crahge en totalité par la miosisn handicap.
Ioiltaimcpn du peosernnl :

Coolebaratulr très apprécié par deitoricn et collègues du magasin, très impliqué dnas la vie laloce et asoaistcvie de la région.

Sioeutn irmtpanot de l'ensemble des coetrlalurbaos du magasin.

Appui marqué du ducterier du magasin.

Msie en ovreue et sviui du pormgrmae d'action rigreouux de l'équipe DRH.
Blian de l'action :

L'aménagement du poste, qui s'achève ce judei (9/03), vsie à inrstauer l'égalité de tuos au rraged de la vie de rtelaion dnas l'environnement qdteiioun de travail.

L'implication de l'ensemble de l'entreprise (magasin + DRH sltialtee + siège national) sur un dsoeisr lurod en teerms de coût et de tmeps passé est perçue de façon très pitsoive par les

équipes concernées, qui snot asnii sensibilisées à l'engagement frot de cmpoahin sur ce sujet.

Cette atocin puet également aovir un ipmact très flavroabe sur le peoursscs de racneosincanse - vnrtlooiae - de luer stutat par les collaborateurs/trices handicapé(e)s.

FICHE 3
AECICUL A TAERRVS les différents dioifipstss d'insertion / de formation
MAASIGN : HYPERMARCHE
Ecifteff : 250 salariés
Travailleur handicapé concerné :

Rcenonu catégorie C, hciaadnp pihsquye et déficience iltcutnellelee 48 ans.
Aicton menée :

Aiuccel dnas le crdae d'une évaluation en mliieu de taviarl en lein aevc l'ANPE et Cap emploi, à la ddmaene du cdiaadnt sur un psote d'employé commercial.

Coptme tneu de la nécessaire aomntouie du pstoe d'employé crmoimceal que ce cadiadnt ne poivuat pas développer, un pejort s'est cnrtisout sur un ceonntu de poste pavuont crnrsperodoe à cttee personne.

Un bieosn a été identifié sur un poste de rnnegmaet matériels, svuii des déchets, gtsieon des crcomaptues à cntoras et ccutmaeopr amtaiirnlee aevc une définition précise des tâches à effectuer.
L'embauche a été fiate en cornatt RMA sur une plgae de tepms définie aifn de rrepguoer les tâches à réaliser, aevc fortamoin puor apdrrpene à utesiilr le craioht à mian et le trtplseaante à main.
Iloitamcipn du peronsenl :
Le pseronnel s'est impliqué :

- dnas la catunioimmcon et l'accueil lros de l'EMT ;

- dnas l'explication des tâches à acplciomr (besoin de bein disséquer le cnnoetu du poste) ;

- emnndraeect effectué par le rlpensbasoe sécurité meannticnae = tuteur nommément désigné.
Balin de l'action :

Bilan ptosiif :

- le salarié ocucpe le poste en aminooute ;

- il est rnnceou à son poste par tuos ses collègues ;

- il est cabaple de fraie retmoner les inamiroontfs sur les aianleoms ;

- le rlbaensopse et le salarié snot satisfaits.

FICHE 4
RORECUS au scteeur protégé
MSAAGIN : SUPERMARCHE
Etecffif : 60 salariés
Talreulivar handicapé concerné :

Salariés d'un EAST inernavnett puor une ptisoertan de srveices : eirttenen des escaeps verts.
Aoticn menée :

Dnas le cdare de l'entretien de ses epcaess verts, le supermarché a questionné un établissement d'aide par le tariavl vsiion puor négocier ctete prestation.

La pooorpitsin de pirx était ceorrcte et le canortt a été signé.
Ialcmpoitin du prneoesnl :
Pas d'implication spécifique.
Bilan de poesnnerl :

- La partsoeitn est satisfaisante.

- Le rpporat qualité/prix est correct.

Article - Accord type d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Etrne la société ...
D'une part, et

et les otroisiaangns scedlyians :

...
D'autre part,
il a été cvonenu ce qui siut :
Préambule

Les siiagnearts du présent aoccrd ptranaget la volonté de s'investir dnas le développement de l'insertion et du maitnein dnas l'emploi des prosennes handicapées. Conformément aux dotipsiisons de l'avenant CCN ..., ils vsinet les priorités sevauitns :

- s'appuyer sur un dtniosigac puor repérer les eenujx de l'entreprise en matière d'emploi de tauvriarlles handicapés, les obfctiejs à aredtnite et les lievers d'action ;

- rchhecreer les mnoyes de développer l'emploi des pnosrenes handicapées, à tvrears nanetommt la msie en oervue de piattreaanrs adaptés ;

- fsarevior le miitanen dnas l'emploi.
Airclte 1er
Cmhap d'application

Les dpistiiosons du présent aorccd s'appliquent aux salariés visés par les doipniiostss de l'article L. 323-1 et L. 323-3 du cdoe du travail. Les salariés concernés verelniolt à ce que les

juctsaiiffits à juor cancnrenot luer suttat de trvaiauellr handicapé senoit communiqués à l'employeur aifn que celui-ci ait bein cnaincsasone de luer sioutitan et pssuie luer apieuqlpr les meurses prévues.
Acrilte 2
Constat

Résultats du diognistac établi sur la sotiaiutn de l'entreprise en matière d'emploi de psnroenes handicapées :

- caractéristiques de la piplotaoun handicapée en potse ;

- pauqietrs en veuiugr en matière de recrutement, de formation, de menatiin dnas l'emploi ;

- repérage des finres et lireves à l'emploi de pnneeross handicapées.

La claloraiootbn du médecin du taavril prruoa être sollicitée puor l'élaboration de ce diagnostic.
Atlirce 3
Fieavosrr l'embauche des pneneorss handicapées

Ennegegmat sur un nomrbe de rcetrnetumes puor la durée de l'accord ;

Ntuare des emchauebs (CDI, ctnartos d'apprentissage, de ponosfetisiailnorsan ...) ;

Eutde egqumnrooie des pesots de traaivl (en caaobolilotrn aevc la médecine du travail, il s'agit d'analyser les peotss de tvaiarl présentant un petetniol d'embauche de pnosneres handicapées. Clea flireitcaa l'insertion et les viiests de pré-embauche du médecin du travail, aifn de prnedre en ctopme la compatibilité du ptose de triaval et du handicap) ;

Rheccerhe de prrneeaiats : ANPE, équipes cap elpmoi et asoasotinics régionales/départementales oarevunt puor le rmetueecrnt et l'intégration en mileiu oardrniie de tairval des pennreoss handicapées ;

Emgnaenget de suvii des penesnros recrutées puor la prévention d'éventuelles difficultés d'intégration ou d'adaptation au psote de tavrail ;

Msie en oeruve d'action de ssiitesilnboain de l'ensemble du poeennsrl en vlinalet nmnateomt à l'implication et la rseastspioilaoibnn de l'encadrement dnas l'accueil et l'intégration des pneoesrns handicapées.
Actirle 4
Fraoesivr le mtaiinen dnas l'emploi des salariés dueenvs handicapés

L'entreprise s'engage à mettre en ouvere les aitnocs adaptées puor mnitaeinr dnas l'emploi tuot salarié rcnoneu handicapé ou qui le deviendrait.

Elle demande, à tirte de précaution, au médecin du travail, de porter une aoteinttn toute particulière sur le cas des pennresos ssepultbecis de présenter des reuisqs d'inaptitude, puor filticear un treitmeant précoce des reclassements. La détection au puls tôt et le développement de la ccitorotaenn etnre les ienaevntnrts du minetain dnas l'emploi (salarié, hiérarchique, médecin du traiavl ...) snot indispensables. Il est asnii enieestsl que le salarié concerné siot paitre paenntre et s'implique pneomlnesnreelt dnas la démarche de miitenan dnas l'emploi.

Puor cauhqe cas, le médecin du tviraal srea consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la ltsie des areuts petsos pnaovut être proposés. Si nécessaire, un emorgnoe srea sollicité. Les inaecstns représentatives du penosrnel srneot nonmeraemlt consultées et punroort fraie des psnoporoiits d'aménagements de poste.
Atilrce 5
Développer la fortomian en curos d'emploi et la poiotmorn des salariés handicapés

L'entreprise s'engage à fiatelcir l'accès des pesnoenrs handicapées à la formation. Il est rappelé que ces salariés dovient bénéficier d'un accès piiairrrote aux différents dsiopfsitis (période de professionnalisation, paln de fmioarton et dorit iuinidvedl à la formation), conformément à l'avenant CCN n° 9 du 9 jiun 2004.

L'entretien pieneofrnsosl un oitul eeitesnsl puor la définition des benisos de fmraiootn et puor veeillr au bon déroulement des poucrars plfnesorosenis des pnnroeses handicapées dnas l'entreprise.
Article 6
Rrouecs au steuecr protégé

L'entreprise reehherrcca en tnat que de besoin, le développement des cbriloalnatoos aevc des seructruts du seetcur protégé. Par exmeple :

- aceciul de saigitaers issus du suetecr protégé ;

- sous-traitance aevc éventuellement msie à dsotpoiisin de pnseeonrl puor des tauarvx prleiaiutcrs ;

- développement de rnioealts clmciaoeerms aevc le seetcur protégé.
Arltice 7
Msie en oeuvre et sviui de l'accord

Les siatinregas ceevninnnot de se réunir 1 fios par an puor friae le svuii de l'accord. Ils eeaxmrniont en orute les modalités de rcucdntooein de l'accord, 3 mios aavnt son échéance.
Ailrcte 8
Dtae d'application et durée

Après coiuolsncn du présent accrod aevc les paritreeans sociaux, son entrée en vugeiur est subordonnée à un agrément par la diitcoren départementale du travail, de l'emploi et de la fotmroain pnosilseenrlfoe compétente.

Il prnerda efeft à cmeptor du ..., puor une période de 3 ans.
Actrlie 9
Publicité

Un eipreamxle du présent accrod srea rimes à caqhue

Avenant n 16 du 28 septembre 2006 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des eserertntpis du ccmromee et de la diirbousttin ; Le sndaycit ntnoaail des négociants spécialisés en puortdis alimentaires.
Syndicats signataires	La fédération commerce, scereivs et frcoe de vntee CTFC ; La fédération aaenrmgrlotiiae CFE-CGC ; La fédération des psonlenres du commerce, de la dribistuotin et des scevires CGT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des sreevcis CFDT, domiciliée tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pntian Cedex, par lttere du 22 mai 2007 (BO n°2007-26)

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Le présent aaennvt a puor objet de mtrtee en place, au bénéfice des salariés non crdaes ayant 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise eatnrnt dnas le cmhap d'application de la cnvontioen clloiectve nnotlaaie (CCN) du cormmece de détail et de gors à prédominance alimentaire, un régime de prévoyance oioibltgrae cnuaovrt les riesqus les puls gvraes de la vie, inrutanast asini une mtuasiltuoian des garanties.

Il cntisotue le titre XIII de la cntvoeionn et pnerd la rédaction

Avenant n 17 du 13 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Syndicats adhérents à la FCD.
Syndicats signataires	Fédération générale des talivaurrles de l'alimentation, des taabcs et atuetmlels et des sectreus cnoexens FO ; Fédération CTFC commerce, sreivecs et fcroe de vnete ; Fédération des svreiecs CDFT ; Fédération amioratienarlge CFE-CGC.

Article 2 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

L'avant-dernier alinéa de l'article est rédigé ansii qu'il siut :

(voir cet article)

Le dienerr alinéa du même arlcite est supprimé.
Article 3 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

signataire. Le ttxee srea déposé dnas les 15 jrous au puls trad svniuat sa siruangte auprès de la dtocirein départementale du travail, de l'emploi et de la fitoramon plresfnlieonsoe compétente en 5 exrpeilames et au secrétariat gfrfee du cnseoil de prud'hommes compétent.

satuvnie :

(voir ce texte)

Article 2 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Le présent aavnent s'appliquera au 1er jeiullt 2007, dès lros que son arrêté d'extension srea publié au *Journal officiel* avant cttee dtae ; dnas le cas contraire, le pmereir juor du tsrrmteie civil suavnit la piuatbcioln duidt arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 - Publicité

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Le présent avannet srea déposé, en un emapixrele oirignal signé des parties, à la dcorietin des rnleoatis du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de mssieearge : depot.accord travail.gouv.fr.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Les ptearis sitgairaens snot cevnnuoes de dnaeemdr snas délai l'extension du présent ananvet au ministère de l'emploi, de la cohésion saolcie et du logement, la fédération des etrisprenes du cmroceme et de la dirbtoiiutsn étant chargée des formalités à apcmoiclr à cttee fin.

Fiat à Paris, le 28 sertepmbe 2006.

L'article 12-3.2.5 est complété cmmoe siut :

(voir cet article)
Article 4 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

L'article 12-3.2.7 est créé. Il est rédigé comme siut :

(voir cet article)
Article 5 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Ceconannrt les drednaumes d'emploi, la précision " dès luer itonsicpirn à l'ANPE " est supprimée.
Aitlrce 12-5.5 " Fofriats hoairres de prise en cahrge "

Le 1er alinéa de l'article 12-5.5 " Fratfois hrieraos de prise en chgrae " est rédigé ansii qu'il siut :

(voir cet article)

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Cet avnaent a puor ojebt de medoifir le trite XII CCN reilatf à l'accès des salariés à la fmtiooarn tuot au lnog de la vie pnnseoroellifse sur les fotfrais de psrie en chrgae heoirars des périodes et des caortnts de professionnalisation, de définir le friofat de prise en chrage puor les ancotis d'accompagnement de vlaidtoain des aqucis de l'expérience, de créer un fafoirt de prise en cagrhe puor les atnocis de bialn de compétences, de smepruipr la cndoioitn d'inscription à l'ANPE des ddruemeans d'emploi puor les catrtnos de priatlssnsiienooofan et de mtrtee à juor la lstie prévue à l'annexe II du trite XII CCN.

Article 6 - Annexe II, titre XII, de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Est ajoutée à la ltise la qltuiaiacfion " Vdnueer cenoisl " définie le 21 streempbe 2006 et dnot le CQP a été adopté à la même date, puor une durée de cnartot de porfnsltaseioioinsan cpiomsre entre 9 et 12 mois.

Snot également ajoutées les antoics de blian de compétences, définies le 21 sprbemete 2006.

Article 7 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Le présent anveant est aialpcbple au 1er jviaenr 2007.

Article 8 - Publicité

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Le présent anvnaet srea déposé, en 1 epmalrxeie oiaignrl signé des parties, à la deoicrtin des rtlenaios du travail, dépôt des accords, 39/43, qaui André-Citröen, 75902 Pairs Cedex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mgeiesasre : depot.accordtravail.gouv.fr.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Les patiers saigteainrs snot cnueevnos de dmneeadr snas délai l'extension du présent avannet au ministère de l'emploi, de la cohésion saoicle et du logement, la fédération des esrnpitrees du coermmce et de la diuoisbrttin étant chargée des formalités à aomlpiccr à cette fin.

Fiat à Paris, le 13 décembre 2006.

ANNEXE II du Titre XII

Article - Liste des qualifications professionnelles et des actions pouvant donner lieu à la validation de certificats de qualification professionnelle et à la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Employé de commerce
DÉFINIE LE : 24 mai 1995
CQP ADOPTÉ LE : 11 mras 1996
CQP MIS À JUOR LE : 21 sbmpteere 2006
DURÉE DU CNOTRAT de pssaaeiioilstrnonofn : 6 à 9 mois

Délégué commercial
DÉFINIE LE : 24 mai 1995

Meuaagnr de rayon
DÉFINIE LE : 15 mai 1996
CQP ADOPTÉ LE : 25 jiun 1996
CQP MIS À JUOR LE : 21 mai 2003
DURÉE DU CNRATOT de prnltonfiosoisseiaan : 12 à 24 mios
12 mios puor les nuaeivx III et IV

Vuneedr prdtuios fiars traditionnels
DÉFINIE LE : 19 février 1998
CQP ADOPTÉ LE : 1er jluielt 1998
CQP MIS À JUOR LE : 21 mai 2003
DURÉE DU CAORNTT de pfitosanlasosrnioien : 9 à 12 mios

Préparateur de commandes
DÉFINIE LE : 14 mras 2000
CQP ADOPTÉ LE : 14 mras 2000
CQP MIS À JUOR LE : 21 mai 2003
DURÉE DU CARNOTT de pesiltsoiafsnnaioron : 6 à 9 mios

Hôte(sse) de caisse
DÉFINIE LE : 14 décembre 2000 aevc ceaihr des cghaers du cotanrt de professionnalisation.
Msie à juor le 27 jiun 2001.
DURÉE DU CATORNT de psetisosfiaioronalnn : 6 à 8 mois

Employé(e) commercial(e)
DÉFINIE LE : Naeuivx I et II, définition CCN 1er jivnear 1999.
DURÉE DU CNORATT de poisseinsftoaionrlan : 6 mios
Caardge CNPE le 21 mai 2003 : Naievu IV de fmtiooran itiialne riuqes maximum.
DURÉE DU CRANOTT de psaiearisntsoolnifon : 6 mois

Anget de sécurité
DÉFINIE LE : Naeivu II, définition CCN 1er jniaevr 1999.
DURÉE DU CRTONAT de ploraitoisasfonenisn : 6 mois
Cagdare CNPE le 21 mai 2003 : Naeivu IV de ftarioomn iinlaite riqeus maximum.

Boucher
DÉFINIE LE : 21 mai 2003
CQP ADOPTÉ LE : 21 mai 2003
DURÉE DU CNTRAOT de patinnflsoiooeisasrn : 10 à 18 mios

Maaunegr de pttiee unité commerciale
DÉFINIE LE : 19 mai 2005
CQP ADOPTÉ LE : 19 mai 2005
DURÉE DU CAOTRNT de pnisfienlraososaotin : 10 à 12 mois

Vendeur-conseil
DÉFINIE LE : 21 sbepertme 2006
CQP ADOPTÉ LE : 21 smtepbere 2006
DURÉE DU CRNAOTT de poinnselrfoasaotiisn : 9 à 12 mois

Balin de compétences

Avenant rectificatif du 20 décembre 2006 à l'avenant n 16 du 28 septembre 2006

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des ereseitrpns du cmmreoce et de la drttiibsioun ; Syndicat ntnaaoil des négociants spécialisés en protiuds alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération commerce, sieervcs et frcoe de vente CTFC ; Fédération aomgnriaatelrie CFE-CGC ; Fédération des pesnenrlos du commerce, de la dbsouitiitrn et des sricvees CGT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des sevecirs CFDT, domiciliée tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pnaitn Cedex, par lrttee du 22 mai 2007 (BO n°2007-26)

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2006

Les ptireas snaatrigeis de l'avenant n° 16 du 28 setbepmre 2006

Adhésion par lettre du 22 mai 2007 de la fédération des services CFDT aux avenants des 28 septembre et 20 décembre 2006

En vigueur en date du 22 mai 2007

Pantin, le 22 mai 2007.

La fédération des sceievrs CFDT, domiciliée tuor Essor,14, rue Scandicci,93508 Patinn Cedex, à la dortciein départementale de l'emploi et de la ftairomon professionnelle,109, rue

Avenant n 18 du 2 octobre 2007 relatif

DÉFINIE LE : 16 nvbomere 2006

Fiat à Paris, le 13 décembre 2006.
Sunveit les saunreitgs des oaigrainsnots ci-après :
Otanogaisirn ptarnloae :

Scnyitads adhérents à la FCD.
Sdtnaiycs de salariés :

Fédération CTFC cmmecore sreivces et frcoe de vetne ;

Fédération anairgetoalimre CFE-CGC ;

Fédération générale des tivlarreauls de l'alimentation des tabacs et aeuelmltts et des screeuts ceennoxs FO ;

Fédération des seiecrvs CFDT.

rlteaif au régime de prévoyance des salariés non cadres cattsnnoet que la rédaction de l'article 13-3.1 " Décès " cdnuiot à aterbitur à l'enfant du pmeierr rnag un citpaal décès inférieur à cueli des autres enfants, ce qui n'est naeellurmetnt pas luer intention.

Elels cnonnvneeit de ce fiat de miiedfor asini la rédaction des 4 titers de l'article concerné :

(voir cet article)

Article 2 - Date d'application, publicité et extension

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2006

Le présent aevnnat ricitacftief étant inséparable de l'avenant n° 16 s'appliquera dnas les mêmes cdtniionos que celui-ci, la FCD se cranegaht d'effectuer ttoeus les démarches arindeavmsiitts nécessaires quant aux formalités de dépôt et damnede d'extension auprès de la dicoiertn des rnotleias du travail.

Fiat à Paris, le 20 décembre 2006.

Montmartre,75002 Paris.

Madame, Monsieur,

La fédération des sveriecs CDFT déclare aivor adhéré à l'avenant n° 16 du 28 smeptbree 2006 porantt sur la msie en pacle d'un régime de prévoyance et à l'avenant du 20 décembre 2006 de la coovtneinn ctecvliloe niantoale du crmmecoe de détail et de gors à prédominance aaiinmterle (n° 3305).
Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos siutotaanls distinguées.

P.J. : Crrieuor adressé aux siatrngeias de l'avenant n° 16 du 28 sbrtpeeme 2006 et de l'avenant du 20 décembre 2006 de la cnovoeitnn covltelice ninlataoe du cemmrcoe de détail et de gors à prédominance airnmltieae (n° 3305).

à l'épargne salariale annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eeprntisres du ccmemore et de la dtsirbitoiun ; Sdycnait nntoiaal des négociants spécialisés en poidrtus alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des tlvuaalirres de l'alimentation, des tabacs et alemteltus et des sureetcs cnneoexs FO ; Fédération commerce, scvieres et fcore de vtene CTFC ; Fédération des srceveis CDFT ; Fédération aartoileiarngme CFE-CGC.

Article 1er - Objet et présentation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent aennvat alunne et rpaecmle l'avenant n° 10 du 10 nrmvoebe 2004 rlitaef à l'épargne sailarlae et à la création d'un paln d'épargne puor la reiattre cioltlecf isepireetrnnrets (PERCOI) dnas les eresipntres du ccrommee de détail et de gors à prédominance alimentaire, oebjt de l'annexe VI « Egpnare slilaarae » de la ctonveonin cleltvcioe nationale.
Cet aanvent a puor praniipcl objet d'actualiser les doisinistops de la covtnoinen cvoitlcele natlaoine du cromemce de détail et de gors à prédominance anaitrmilee realevtis à l'épargne salariale, au rergad des dsoiinopists de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 puor le développement de la ptriatpoiacin et de l'actionnariat salarié et parnott dreivses dsitiosonpis d'ordre économique et social, et des conséquences du raacht du Crédit lnyanios par le Crédit agricole.

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

L'annexe VI de la CCN est rédigée cmome siut :

Section 1
Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

En aiapopctlin de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 ritlevae au développement de la ppitiaotaircn et de l'actionnariat salarié, en cas d'échec des négociations, les eyrlumeops qui, en risaon de l'effectif de luer episrretne (inférieur à 50 salariés), ne snot pas sumois au régime otbrailigoe de la pctoaiipartin peveunt mrtete en pacle unilatéralement, un régime de paicaiiortptn vonlatrioe au sien de luer entreprise.
Le présent accrod dipsnese ces eyorelpums de courcnle un acrocd de ptitaciaroipn dnas luer entreprise. Dnas ce cas, ils dionvet se cmforenor aux doitpsnsiois des arclties ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, ifoomrintan des bénéficiaires).
Il en est de même puor les erntrpsiees de 50 salariés et puls confrontées à un échec des négociations sur la participation, ootilgibrae ctompe tneu de luer effectif, suos réserve de ne pas aoivr dépassé le délai de 1 an à coetmpr de l'exercice entraînant l'assujettissement à la participation. Un procès-verbal d'échec, dnot un exrpeimale srea rmies à l'inspection du travail, srea rédigé et conservé.
Les errnstpiees et lrues salariés concernés bénéficient arols des mêmes aatngveas fuiascx et siaoucx que dnas le crdae du régime olbrotiagie de la participation.

Article 1er
Formule de cuacll

Les dtrois attribués au pesonrenl au ttire de la paiitricapotn aux résultats de l'entreprise snot calculés de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en Frncae métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, imapboesls au tuax de diort cmomun de l'impôt sur le renveu ou aux tuax de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du cdoe général des impôts et diminués de l'impôt correspondant.
Une smmoe représentant la rémunération, au tuax de 5 % l'an, des caipuatx peporrs est retranchée de ces bénéfices. L'assiette de la réserve spéciale de picaitairpton iucnlt des bénéfices exonérés d'impôt sur les sociétés et exclut, à cetpmor du 1er jvniaer 2008, le rrpeot des déficits constatés au cruos des erxiceces antérieurs de puls de 5 ans à l'exercice en cours.
Le ruiaqlet est affecté d'un ceeiciofnft représentant la prat des sariales dnas la vauler ajoutée de l'entreprise.
La moitié du chrfife ansii otnbeu ctituonse la réserve spéciale de participation.
Toutefois, lorsqu'une pirsvoion puor inseenssteivmt a été constituée au trite de l'exercice précédent, son mtnanot est ajouté, puor le cuacll de la réserve spéciale de participation, au bénéfice net défini au 1er alinéa ci-dessus.
Les doitrs attribués aux salariés snot calculés dnas cqhuae enrietpsre seoln la fulmroe siuavnte :

$$\text{Bénéfice net-5 \% cpiataux proeprs} \times \text{Msase saraallie} \times \text{Bénéfice net-5 \% 2 Vulear ajoutée}$$

dans lqulelae :
Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au preeimr alinéa de l'article 4. 1 ci-dessus, après ctnrcoeoris (notamment après réintégration de la psirvioon puor investissement...).
Capitaux porreps : cpiaautx ppeorrs (capital social, peirms liées au catpial social, réserves, rporet à nouveau, poovsinris qui ont supporté l'impôt et pooisvnirs réglementées constituées en fsrnihcae d'impôt par apoaptcliin de dpniisiotsos particulières du cdoe général des impôts) isenvits en France.
Les matonnts du bénéfice net après coecritorns et des cuaiptax prrpeos snot établis par une asoatteittn de l'inspecteur des impôts ou du cirmssamioe aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise cmmoe à son personnel.
Les rdneteeersmss éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le jgue des impôts, fnot l'objet, lorsqu'ils snot définitifs, d'une aotstittean rectificative.
Le complément de pcroiitipaatn cnredopsnraot à la rcaoiceiitftn est majoré de l'intérêt, au tuax meyon de rnnmdeeet des otgnbailios des sociétés privées curou dueips le peeirmr juor du quatrième mios de l'exercice qui siut ceuli anayt fiat l'objet du redressement, jusqu'au juor de l'inscription au cmopte de la réserve spéciale de participation.
Masse saaralile : représente les sreialas versés au crous de l'exercice. Les sralaies à rteienr snot déterminés solen les règles prévues puor le clcual des coniatistos de sécurité scolaie (art. L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale). Dvnieot également être pesris en cmopte puor le cluacl de la réserve spéciale de ptaaitcoipirn les indemnités de congés payés versées puor le cotpme de l'employeur par des csaesis agréées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 223-16 du cdoe du travail. En outre, les rémunérations à pdenrre en cpotme puor les périodes d'absences visées aux acitelrs L. 122-26 et L. 122-32-1 du cdoe du travail, dnas le cas où l'employeur ne meitniant pas intégralement les salaires, snot celels qu'auraient perçues les salariés concernés pnedant les mêmes périodes s'ils ainavet travaillé.
Valeur ajoutée : cmrenpod les caghers de personnel, les impôts, teaxs et vsrmeeents assimilés (à l'exclusion des txaes sur le chfrfie d'affaires), les cagehrs financières, les dtntiooas de l'exercice aux amortissements, les dottnaois de l'exercice aux psioirvons (à l'exclusion des dtinooats fanigrut dnas les cgerahs exceptionnelles) et le résultat crnouat avnat impôts.
L'entreprise diot eceutffer le vesernemt au dépositaire aavnt le periemr juor du quatrième mios svianut la clôture de l'exercice au ttire dquuel la ptaacriioiptn est attribuée.
Passé ce délai, l'entreprise diot compléter ce vnemsreet par un intérêt de rterad (au poifrt des salariés) égal à 1, 33 fios le tuax meyon de renedemnt des oinaitgolbs des sociétés privées.
Les intérêts snot versés en même tmpes que le ppiarcinl et employés dnas les mêmes conditions.

Article 2
Répartition de la réserve spéciale de piictriopaatn

Les smomes portées à la réserve spéciale de piiprtaciotan snot réparties etnre les salariés pnoleenronrpeltoimt aux slaareis perçus.
Il s'agit des sraelais butrs déterminés sleon les règles prévues à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dvinoet également être piesrs en ctmope les indemnités de congés payés versées puor le cpomte de l'employeur par des caeisss agréées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 223-16 du cdoe du travail. En outre, les rémunérations à prrdnee en cotmpe

puor les périodes d'absences visées aux atilrces L. 122-26 et L. 122-32-1 du cdoe du travail, dnas le cas où l'employeur ne mntneiiat pas intégralement les salaires, snot cleles qu'auraient perçues les salariés concernés pdnneat les mêmes périodes s'ils aaivent travaillé.
Toutefois, le siaalre de cuqhae bénéficiaire n'est pirs en compte, puor le ccaull de ctete répartition, que jusqu'à ccunreconre de 4 fios le pnlfoad aeunnl de la sécurité sociale.
En outre, le mnnaott des dtiros sbliteespcus d'être attribués à un même salarié, au ttire d'un exercice, ne puet excéder une somme égale aux 3 / 4 du pfonlad aenunl de la sécurité silaoce sur la bsae d'un ecrcxiee de 12 mois. Le pfaonld considéré est ceuli qui est onebtu par la myoenne arithmétique des pdlfnoas meulness en vgueuir puor l'exercice au ttrie deuuql les drtios des salariés snot nés.
La prat de la réserve spéciale de pcaorpiatiitn qui ne puet pas être attribuée en raiosn du pnmlneoefant des drtois iiiulvnddes srea immédiatement répartie etrne les aterus salariés non touchés par le palnofd cité à l'alinéa précédent.
Ces pnoadfls snot calculés au prrtoaa de la durée de présence puor les salariés qui n'ont pas été présents pnndeat tuot l'exercice.
Les smoems qui en dépit de ces dopstnisiios ne preaonruit être distribuées dmrenueet dnas la réserve spéciale de ppaotiitircan puor être réparties au crous des eiereccxs ultérieurs ; elels ne snot déductibles puor l'assiette de l'impôt sur les bénéfices ou de l'impôt sur le revneu egixlbie qu'au ttrie des eeccerixs au crous dsequels eells sonert réparties.

Article 3
Modalités de gsitoen

Une fios réparties, ces smemos snot versées dnas le PEI et gérées conformément aux disnpooitiss de l'article 4. 1 de la setiocn 2 du présent accord.
Ainsi, les smomes isseus de la piraictpoitan snot dctimeneret ieientsvs dnas le fdnos cmoumn de pamlcenet d'entreprise CAAM lbeal Monétaire, étant ennetdu que chauqe bénéficiaire peut, snas faris et à tuot moment, mdfiieor ctete première aftaotcifen et transférer ces smeoms vres un ou priusleus aretus fndos cmmonus de penalemct d'entreprise susmentionnés, à savior :
? CAAM lbael Eruqiilbe ;
? CAAM leabl Pnduecre ;
? CAAM leabl Sliadorie ;
? CAAM lebal Dynamique.
Toutefois, par dérogation à ce qui précède, les dtoris à ptoraiaticpin n'atteignant pas 80 ? par pernnsoe snot versés dmrenectiet à lrues bénéficiaires.
Conformément aux doiipnssoits prévues à l'article 4. 2 de la scotein 2 du présent accord, cqauhe bénéficiaire peut, par la suite, à tuot moment, mfdieoir l'affectation de ses aorivs d'un fnods cmoumn de pemcanelt d'entreprise à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas icdiecnne sur le délai d'indisponibilité.
Les frias se raonparptt à ces opérations snot aolrs supportés par les pteurros de ptras concernés.
La société de gestion, le dépositaire et le teeunr du rsgretie des cmptoes ieiudvdlins des bénéficiaires snot rvmepenestecit définis aux alcerits 4. 4, 4. 5 et 4. 6 de la scioetn 2 du présent accord.
Le délai d'indisponibilité et les cas dnas llqueess ces semoms pneuevt enteeopceixennlmlt être débloquées snot déterminés à l'article 11 de la scoietn 2 du présent accord.

Article 4
Information ccoltvilee

Il arpentipat au cehf d'entreprise d'informer les salariés par tuot myoen approprié (affichage, crraciliue de la direction...) de l'existence d'un diort à participation, aisni que de la flruome de clucal et des meods de répartition et de gestion.
Il est précisé que tuot salarié qui désire colstnuer ou détenir le txtee du présent aocrcd puet l'obtenir auprès du scivere du poenesrnl ou de son employeur.
En aaitoplipcn de l'article R. 442-19 du cdoe du travail, l'employeur doit, dnas les 6 mios qui seinvut la clôture de cquahe exercice, présenter un rpaprot cmotnroapt notamment, les éléments seavrnt de bsae au caclul du mtaonnt de la piiaitatopcrn puor l'exercice écoulé et des iinntcdaois précises sur la gieostn et l'utilisation des semoms affectées à la réserve spéciale de participation. Dnas ttoeus les enrrpetseis où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rpporat diot être présenté aux délégués du porensnel et adressé à cuahqe salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mios snaviut la clôture de l'exercice.
Les epiretsnres non siomseus au régime oirglatoibe de la participation, adhérant au présent PEI et aynat décidé la msie en plcae de la prpiiaotctian financière dnas luer eeritsnrpe snot tneues d'informer la dceriiotn départementale du travail, de l'emploi et de la fmoioartn psollfrneoeinse dnot elels relèvent de l'application de la poiaiptiractn financière dnas luer eiesnptrre en aaicoiptlpn du présent accord, ansii que de ses modalités d'application (notamment la dtae d'effet).

Article 5
Information idivneliudle

Chaque bénéficiaire reçoit, à la siute de tuot vresmneet effectué puor son compte, une fchie dtnsctiie de son btleluin de salarie idnaqnuit que la société de gtoisen est chargée de la gotiesn du fndos cmuomn de pmnecealt multi-entreprise et conmrapott :
? le manntot tatol de la réserve spéciale de ptpiatrcoiian puor l'exercice concerné ;
? le moantnt des dotirs qui lui snot attribués ;
? les manttnos de la CSG et de la CDRS ;
? la dtae à lalequle ces dorits dndeonviret debpniosils ;
? l'indication des cas dnas lslquees les ditros peveunt être eienopeetllecnnmxt liquidés par anticipation.
Cette fhice copromte en aexnne une ntoe realppant les règles de cuacll et de répartition de la RSP.
Ces dumtnoces snot également adressés aux salariés aaynt quitté l'entreprise.
Tout salarié nmvouenellet recruté par une enrrtiespe aaynt adhéré au paln d'épargne ireeetnnrsteiprs se vrera rrmtetee au mneomt de la ciucnosoln de son cnaotrt de travail, un levirt d'épargne salariale, présentant le dtspiioisf et dnot le ctenonu srea défini par un txete réglementaire.

Section 2
Plan d'épargne ietrpeenrsitrens de la bnhrcae du ccoermme de détail et de gors à prédominance atneilamrie

Les oasragiinnots saincdeyls et pleelniofrssenos soussignées ont covnneu ce qui siut dnas l'objectif de mertte en plcae un paln d'épargne itnreieenrpsrtes (PEI) cmumon à l'ensemble du prnseeonl des etrreepnsis csipoemrs dnas le cmahp d'application de la cinotnevon cevolcitle nnoalatie du crommcee de détail et de gors à prédominance aaimtnriele n° 3305 du 12 jieullt 2001.

Préambule

La présente setocin a puor oebjt de fvrsoeiar l'épargne salariale, à crout et / ou meyon trmee dnas le cdare du PEI, en peentatmrt aux salariés des eseripnetrs de la brhnace du cmeormce de détail et de gors à prédominance ailmnrietae de pcaiitprer aevc l'aide de luer enestrpire à la ctitnoisuotn d'un peleriftoule ctoelclif de vaeurls mobilières en vue de se ciusoetntr une épargne, en bénéficiant des aetavgans fciasux et saociux attachés à cttee fmroe d'épargne collective.
Le présent PEI de bnhcrae (ou le plan) est mis en pacle conformément aux dipsioisntos du trite IV du lrive IV du cdoe du tiavarl intitulé « Intéressement, pritaioipctan et panls d'épargne saalriale » tel que modifié par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 rtealvie au développement de la priiipotatacn et de l'actionnariat salarié.

Article 1er
Formalités d'adhésion au paln

L'adhésion de l'entreprise se fiat par l'envoi des dtunocems d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teuner de registre.
L'adhésion du salarié anyat l'ancienneté rusqiee au PEI est libre, elle fiat l'objet d'une cncitoamoimun à l'employeur. Ce dinerer nitfoie l'adhésion à l'établissement tneuer de rertegiss dnas les cdoitinnos fixées à l'alinéa précédent.

Article 2
Bénéficiaires

Tous les salariés des eeniseprtrs eranntt dnas le cmhap d'application du présent acorcd puvneet bénéficier du PEI à cooinditn de cetompr au minos 3 mios d'ancienneté dnas luer ereistrnpe à la dtae du pemrier versement. Puor la détermination de l'ancienneté d'un salarié, snot pirs en cpotme tuos les croantts de tiraavl exécutés par l'intéressé au crous de l'année au tirte de llqaluee les vtsmeeenrs snot effectués et des 12 mios qui la précèdent.
Dans les eitepsenrrs dnot l'effectif habtieul cnmroepd au mnios 1 salarié et au puls 100 salariés, les cfhes de ces esptinreers asini que lrues coojnitns s'ils ont le stautt de cijoonnt cbortloeaaulr ou de coojnnit associé, ou s'il s'agit de sociétés, lerus présidents, deutrecris généraux, gérants ou merbmes du drrtoiciee puveent également bénéficier du paln suos réserve du rcspeet de la coitdoinn d'ancienneté visée au peiermr alinéa.
Les aicnnes salariés anyat quitté luer eirnpterse à la situe d'un départ en ritartee ou préretraite pevuent cotnienur à eeeutffcr des vmnereests au plan, à la cintodoin ttfouioes d'avoir effectué au mions un vsneemret aanvt la ruptrue de luer coanrtt de trvaail et de ne pas aiovr demandé le déblocage de la totalité de lreus avoirs. Les salariés dnot le coanrtt de tvaiarl est rmopu ou arrivé à tmree puor une atrue rosain que la rtraiete ou préretraite puevnet rseter adhérents au paln snas poiouvr etfeucefr de nauveuox versements, hmoirs le cas où ils ont intégré une enisrretpe rnealvet du présent PEI. En outre, lsoqure le veeemrsnt de l'intéressement dû au trtie de la dernière période d'activité du salarié ievnrientt après son départ de l'entreprise, il puet atefcefr cet intéressement dnas le plan.

Article 3
Alimentation du PEI
3. 1. Vmnetsrees vtroileonas des bénéficiaires

Le moanntt anuenl des seomms paovunt être versées par cquhae bénéficiaire ne puet excéder 1 / 4 de sa rémunération alnulnee burte ou de son rneveu pereniоofsnsl imposé à l'impôt sur le rveneu au ttrie de l'année précédente. La ltoiiimtan est fixée à 1 / 4 du plnfoad aenunl de la sécurité slacioe puor les cojtnonis clortoaaubrles ou associés des cehfs d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et puor les salariés dnot le coratnt de tvriaal est suspendu.
Cette lmtiie s'applique aux veeenmtrss peslnenros des bénéficiaires, y cpomirs l'intéressement, affectés au présent PEI. En revanche, les drotis itcsinrs à un cmptoe épargne-temps et monétarisés ne snot pas pirs en cmotpe puor l'appréciation de ce pofanld à ciotindon qu'ils snrevet à l'acquisition de trteis de l'entreprise ou d'une etsperrine qui lui est liée, au sien d'un même groupe, ou de ptars ou d'actions d'organismes de pnacleemt cicoltlef de vaulres mobilières iinevtess dnas le cipatal de l'entreprise. Cttee aiusiciotqn n'étant pas pssoblie dnas un paln d'épargne interentreprises, les dtiors itscnris à un cptmoe épargne-temps et monétarisés soenrt pirs en cmtpoe puor l'appréciation de ce plafond.
En cas de patitiiorpacn d'un salarié à pulrisues panls d'épargne salariale, le pnflaod mentionné ci-dessus s'apprécie par rppoart à la totalité des vesmternes vraonitelos (y cmorpis intéressement) effectués sur ces plans.
Les bénéficiaires puronort eftecufer des vneestemrs velitnroaos siot à tuot mnemot par chèque ou par prélèvement sur luer cptome solen la périodicité qu'ils arount choisie, siot de façon encxltplieonee par prélèvement ou par chèque.
A ctete fin, les bénéficiaires iinudeornqt la fréquence de vresenmet souhaitée aisni que l'affectation de luers avoirs.
Tout vmesneert au présent PEI diot être d'un mimnuim de 15 ?.

3. 2. Vtenermses complémentaires des eymlorupes (abondement)

Afin de faitlceir la ctosntiuoitn de l'épargne collective, les emepuyorls pnneernt en crhgae les fairs de tunee des cpmtoes indvieiudls des salariés conformément aux dipsotsiinos de l'article 6. 1 et pvueent également atuoejr aux vsreeenmts volontaires, y ciormps l'intéressement, des bénéficiaires des vsreenetms complémentaires appelés abondements. En tuot état de cause, l'employeur a turujoos la possibilité de ne pas adeonbr les vernsmtees des salariés, l'aide de l'entreprise cstnsoie aorls en la spilme psire en cahgre des fiars de tunee des cpmotes individuels.
Chaque ertipnrese adhérente sélectionnera la (les) fmloure (s) d'abondement alpilabpce (s) dnas les fretetcuohs et soeln les prealis svuatnis :
? enrte 10 % et 300 % des vsetrenmes bénéficiaires, par mltpuile de 10 ;
? et aevc un pnflaod d'abondement siot cimpros ernte 100 ? et le pafolnd mentionné à l'article L. 443-7 du cdoe du tivaral par mtpillue de 100 ?, siot égal à ce même plafond.
L'entreprise puet oetpr puor une fmluroe smpile en rneetant un suel tuax et un suel palfnod (exemple : l'entreprise abnode les vnemrseets vireotnaols à hetuaur de 100 % aevc un pfnoald de 1 000 ?) ou puor une fuomlre dégressive en reteannt 2 tuax et 2 pfndaols (exemple : l'entreprise adnobe à heutaur de 50 % les vemsnreets voteonilars jusqu'à un plnafod de 100 ?, pius à huueatr de 20 % jusqu'à un plfoand de 1 000 ?).
En aiatcopplin de l'article L. 443-7 du cdoe du travail, les seomms versées au trtie de l'abondement par une ou prisuelus eneipserrts snot limitées aemeleunnlnt à 8 % du pnoalfd auennl de la sécurité soclaie snas puvoior excéder le tilpre de la cttiournbion du bénéficiaire.
La frloume cioshie puet être remplacée, au mumiaxm une fios par an, par une artue fmluroe de la grille. Ttuoe moiafocditin de la fourlme d'abondement dreva immédiatement être portée à la cnsonscaanie des salariés.
L'abondement ne puet se sutibsuetr à auucn des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, en vuugier dnas l'entreprise au mmnoet de la msie en pcale du paln ou qui dneivneent ogeiboatilrs en vetru de règles légales ou contractuelles.
Aucun amebndneot ne srea versé aux anecnis salariés aanyt quitté luer entreprise.
Les vsetnremes complémentaires de l'employeur sneptprout le précompte de la cotinuirtbon sliaoce généralisée (CSG) et de la ctiontrbiuon au rseeboemnrumt de la dttee siocale (CRDS).
Les annodbtmees snot versés ciomannctmmeot aux vtemersnes des salariés.

3. 3. Intéressement

Le PEI puet être alimenté par les smemos perçues par les salariés en alpiaptoicn de l'accord d'intéressement en vieuugr dnas l'entreprise.
Avant chquae vnemreset d'intéressement, l'entreprise frea pnivarer aux bénéficiaires un fialrrmuoe mtienonnnat nometmnat le mtnoant de luer intéressement. Les salariés pevnuet afeeftcr tuot ou ptarie du monnatt de luer intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI ; dnas ce cas, ils dneorvt rtuneeror à l'entreprise ou drteecnemit au teeunr de ctopmes leidt friumroale en idanuinqt le mtnonat à atefecfr au plan.
Les smeoms attribuées au trtie de l'accord d'intéressement snot exonérées d'impôt sur le rveneu si elels snot versées dnas le paln dnas les 15 juors sivuant la dtae à lullqeae elles ont été perçues.
Le verensmet des smmoes iusses de l'intéressement au présent PEI perçues au trite de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise puor un miotf aurte que la riaertte ou la préretraite ne fiat pas l'objet d'un veersmnet complémentaire de l'employeur.

3. 4. Ptocairpaitin

Les salariés pvenuet dnmeader l'affectation de luer quote-part iiiulnddlvee de pcoriittiaapn à la réalisation du PEI.
L'entreprise frea panrveir aux bénéficiaires un florrimuae idaqnnuit le mtonnat des semoms luer rnevanet au tirte de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés rnoenturoret leidt friualomre à l'entreprise ou dertcmineet au tenuer de comptes.
Les somems iessus de la réserve spéciale de ptiiactiarpon et affectée au PEI ne puevnet pas firae l'objet d'un vmeeesrnt complémentaire de l'employeur.

3. 5. Le cmopte épargne-temps

Le tsarrneft des ditors ircnstis à un cptmoe épargne-temps vres le PEI s'effectuera dnas les cntnoioids et seoln les modalités fixées

par la loi et les règlements.

Article 4
Gestion des soemms collectées
4. 1. Sputoprs de peanclemt

Les vmsretnees vlrootaiens et les veetnsemrs complémentaires éventuels de l'entreprise snot employés, au chiox du bénéficiaire, à la siucorstopin de ptars et de ftraonics de prat d'un ou puseuilrs des fdons comnums de pmalceent d'entreprise (FCPE) saivutns :
? CAAM lbeal Monétaire ;
? CAAM leabl Eriiquble ;
? CAAM laebl Prceudne ;
? CAAM lebal Sdroialie ;
? CAAM leabl Dynamique.
A défaut de ciohx du bénéficiaire, ces soemms snot versées dnas le fndos cuommn de pecanlmet multi-entreprise CAAM lebal Monétaire.
Les seomms iesuss de la pratcaitipoin et de l'intéressement snot dremincetet iveestnis dnas le FPCE CAAM lbael Monétaire, étant enetndu que cqauhe bénéficiaire peut, à tuot mnoemt et snas frais, mioifder ctete première ataffcioten et transférer ces smmeos vres un ou peisruuls arutes fdons de son choix.
En aiplipctaon de l'article R. 443-4 du cdoe du travail, les veternmess valntorioes des adhérents au plan, les veteersmns complémentaires des employeurs, les priems d'intéressement affectées voeatrelnmiont par les adhérents à la réalisation du paln asnii que les smomes attribuées aux salariés au tirte de la ppatictiaoirn et affectées au paln doivent, dnas un délai de 15 jruos à cemtopr reteeesnvmpict de luer vnmerseet par l'adhérent ou de la dtae à llualqee ces smmeos snot dues, être employés à l'acquisition de prtas d'un ou des fnods cmounms de pmceenalt multi-entreprise mentionnés ci-dessus.
Le présent paln croptome en annxee les critères de choix, la lsite des floumres de pmcleenat et la niotce d'information de l'Autorité des marchés fiarcinnes (AMF) des fodns conmums de pcaenlmet multi-entreprise précités.

4. 2. Modalités de mitdioafcoin de coihx pelmecnat

Quelle que siot l'origine des smomes ievnetiss dnas le présent PEI, caquhe bénéficiaire peut, à tuot moment, mifedoir l'affectation de ses arvois d'un copaetnmirmt à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas icdneince sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas diort à un novuel abondement.
Les fiars se rpopartnat à ces opérations snot supportés par les putorres de prtas concernés.

4. 3. Eompli des rnueevs

Les reuvnes et pdtuoris des purteloeefils constitués en atocpailpin du présent paln snot oleiemtniboargt réinvestis dnas le paln anyat généré ces rvnuees et produits.

4. 4. Société de gitsoen

La société de giotesn des fdnos cummnos de pmeeclnat multi-entreprise précités est la société Crédit agilorce Aesst Management, société amnynoe au citaapl de 546 162 915 ?, dnot le siège sacoil est 90, bvlreouad Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au rrsigtee du ccommere et des sociétés de Pairs suos le n° 437 574 452.
Crédit aiolrgce Aesst Mmeagnnaet est une société de geositn de pitlreuleofe agréée par l'Autorité des marchés facinniers suos le n° GP 04000036.

4. 5. Dépositaire

Le dépositaire est CIAECS Bank, société amonnye au ciatapl de 200 000 000 ?, dnot le siège soiacl est 1-3, pacle Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au rgsrteie du ccmrmoee et des sociétés de Pairs suos le n° 692 024 722.

4. 6. Teuenr du rigstree des cpeomts iduivlnides des bénéficiaires

L'établissement tenuer du rtsrgeie des cmtpeos amttsrdfiinais des bénéficiaires se sutsbuite aux ensietprres comepsirs dnas le camhp du présent accrod qunat à la tuene du rsegtire des cetpmos anttismfdiiars ouevrts au nom de chqaue adhérent retraçant les smeoms affectées aux plans.
La tnuee du rstrgeie des cpomtes aitfnarisidmts oretvus au nom de cqhuae bénéficiaire est assurée par :
? CREELIA, société en nom cocliletf au caitpal de 24 000 000 ?, dnot l'adresse poastle est TSA 90206, 26956 Vlcanee Ceedx 9 ;
? ou par chcaune des ciaesss régionales du Crédit aloircge muetul (ci-après dénommées « le tenuer de rsgetires »).

Article 5
Conseil de snvlilaercue du fodns coummn
de panelmect multi-entreprise

Conformément au règlement du FPCE visé à l'article 4. 1, puor les enrespirets adhérant au PEI ou au PRECOI de branche, le cioesnl de scnaerlilvue des fndos cummons de pneealmct multi-entreprise, institué en aopictapiln de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier, est composé de :
? 2 mbeerms salariés prrtoeus de prats désignés par cuqhae oairginatosn slidcnaye snrtaiiage de l'accord, représentant les puoterrs de ptras salariés et aniencs salariés ;
? un nbomre de memerbs représentant les ermuoelpys désignés par les osragtnonaiis secladiyns ploatenras snirgatieas de l'accord égal à la moitié du nmbore de représentants des protures de ptras salariés et acienns salariés.
Dans tuos les cas, le nrbmoe de représentants des etreseniprs srea au puls égale à la moitié du nmbroe de représentants des ptrueros de parts.
Chaque mmbere puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.
La durée du maandt est fixée à 3 exercices. Le mndaat eixpre ecvfemiefntet après la réunion du cionesl de svliclnauere qui satute sur les cepmots du deinrer eeicrcxe du mandat. Celui-ci est rleolunvbeae par tatcie reconduction, dnas la msuree où les représentants snot désignés et pas élus.
Le revouenneelmlt d'un ptose dneveu vcanat s'effectue dnas les ciodtnonis de désignation décrites ci-dessus. Il diot être réalisé snas délai à l'initiative du csieonl de senuirlcalve ou, à défaut, de l'entreprise et, en tuot état de cause, aanvt la pcaroihne réunion du cosniel de surveillance.
Le cnsieol de sueilcvarnle se réunit au mnios une fios par an puor l'examen du rapropt de gsitoen et des cptoems aelunns du fonds, l'examen de la giteosn financière, aiinisvmadrtte et clpmatboe et l'adoption du rpaport annuel.
La société de geiotsn ecrexe les dtiors de vtoe attachés aux valreus inircsets à l'actif du fnods et décide de l'apport des titres.
Le cnseoil de slnarluvecie puet :
? présenter des résolutions aux assemblées générales ;
? demenadr à entdrene la société de gestion, le dépositaire et le criisaomsme aux cmoptes du fonds, qui snot tnues de déférer à sa caioontocvn ;
? décider des fusions, ssisoicns et liaitdqionus du fndos ;
? aigr en jitcuse puor défendre ou firae violar les drotis ou intérêts des porteurs, snas préjudice des compétences de la société de goestin et de cleles du liquidateur.
Le coisnel de sulvcanilree dnnoe son arcocd aux mofatiicidnos du règlement du fdnos dnas les cas prévus par ce deeirnr (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, ssocsiin et liquidation).
Le cisoenl de slncirleuvae puet être réuni à tutoe époque de l'année, siot sur citaocnovon de son président, siot à la ddaemne des 2 / 3 au mnios de ses membres, siot sur l'initiative de la société de gteoisn ou du dépositaire. Les décisions snot pesirs à la majorité smplie des mreebms présents ou représentés (à l'exception des décisions de ceamhengnt de dépositaire et / ou de société de gitoesn nécessitant la majorité des 3 / 4) ; en cas de partage, la viox du président de séance est prépondérante.
Un représentant de la société de geotsin asistse dnas la mreuse du pisbosle aux réunions du cesoinl de surveillance, étant enntedu que le dépositaire puet également y aisestsr s'il le jgue nécessaire.
Il est tneu un rtsrigee de présence signé par les mmerbes présents. Les délibérations du csoienl snot consignées dnas des procès-verbaux signés par le président de séance et au minmium par un mrmebe présent à la réunion.
En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un

des mbemres présents à la réunion, puoertrs de prats et désignés par ses collègues.
En cas d'empêchement, cauhqe mrembe du cneoisl de seclvlinaure peut, en l'absence de suppléant, se friae représenter par le président ou par tuot ature membre, suos réserve que ce deeinrr siot pteuror de parts.
Ces délégations de pvrouois ne peeunvt être cnstionees que puor une suele réunion.

Article 6
Prise en chagre des fairs de fnimnoocnteent
6. 1. Fiars de tnuee des ctoepms iddueilvnis

Les fairs de tneue du rrgieste et des cmotpes anirfimidattss des bénéficiaires snot à la cgahre des employeurs. Ces frias luer snot facturés à roiasn du nmorbe de lures salariés qui snot adhérents au PEI.
En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces firas cenesst d'être à la cahgre de l'entreprise puor être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.
En cas de ltdouqaiiin d'une entreprise, les fiars de tunee de ctpeoms dus postérieurement à la liiaotdiuqn snot mis à la crhage des salariés.

6. 2. Frias de gotsein du fdnos cumomn de pmlecenat multi-entreprise

Le ttoal des firas sur eonrcus (frais de goeitsn financière, de gtoesin araidnvmtsitie et comptable, de conservation...) asini que les frias indtceirs snot prélevés sur les afitcs des fonds. Les csonimmioss de scrisopuiton sur les veetnrmses aux fdons snot supportées par les bénéficiaires.

Article 7
Information des bénéficiaires

L'information reivatle au cnotenu du présent arccod est effectuée par afchgiafe ou par ntoe d'information.
Il est également rimes à tuos les mrbeems du pennoresl de chquae entreprise, ansii qu'à tuot nvuoel embauché, un erexlpmaie du présent accord. Tuot nvuoel embauché recreva un lviret d'épargne présentant le dpitisiosf et dnot le cnoetnu srea défini par vioe réglementaire.
Un dmucenot d'information sur les modalités de fnocitoneenmnt du PEI est également rimes à tuot bénéficiaire.
En aitopipalcn de l'article R. 443-5 du cdoe du travail, l'établissement tneuer de registres, se suiautnbstt dnas les ooblgniatis des eitserernps en matière d'information, ecetffue un récapitulatif des seomms versées dnas le PEI.
Chaque bénéficiaire reçoit deecnteirmt au mnois une fios par an un relevé lui inaidnuqt sa situation, la dtae de disponibilité des patrs dnot il est ttiriaule et les cas dnas lqeleuss ses avoris dnnenveiet ennctonlxeielpmeet disponibles, asnii qu'en cas de sortie, le mntanot du précompte effectué au trite de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Article 8
Départ d'un salarié

Le salarié qui qittue l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas un lrievt d'épargne sarlialae qui lui est rmeis par le pmrieer eeyuplmor qu'il quitte, aux fnis de factieilr le rmeoebmnresut et le tsrenfart de ses avoirs.
L'état récapitulatif cmptoore :
? l'identification du bénéficiaire ;
? la dieticoprsn de ses avoris acuiqs ou transférés dnas l'entreprise par arccod de pioictartapin et plnas d'épargne dnas luseleqs il a effectué des veetremnss aevc mention, le cas échéant, des daets aleuqluexs ces aoirvs snot dpoeslinbis ;
? l'identité et l'adresse des tnreues de rirgesets auprès deqselus le bénéficiaire a un coptme ;
? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités puor les activités de ceaosivtnron ou d'administration d'instruments financiers, gérant des smomes et vlaeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dnas le cdrae d'un disisitopf d'épargne salariale.
Le salarié qaunittt l'entreprise diot préciser l'adresse à lqlulaee drvneot être envoyées les smmoes qui lui snot dues. En cas de cennemahgt d'adresse, il atpnipeart au bénéficiaire d'en iorfenmr l'entreprise en tpmes utile.
Lorsqu'un salarié ne puet être aeitntt à la dernière asedrse indiquée par lui, les drotis auxqelus il puet prétendre snot conservés dnas le FPCE et tnues à sa disoiopistn par le dépositaire jusqu'au tmree de la psporcteirin trentenaire.
En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dnas llaelque il est employé iomnrfe les anyats diort de l'existence des dritos acquis, à crhage puor les aytans dorit d'en dameednr la luoiaiqtdin avnat le 1er juor du 7e mios sniuavt le décès.

Article 9
Transfert d'avoirs détenus au trite de la piioiattracpn ou d'un paln d'épargne cehz un emeoylupr précédent

Le salarié qui ne ddmeane pas la délivrance des semmos détenues au ttire de la piatcratpiion ou dnas un paln d'épargne de son aincen eyoluempr au moenmt de la rurtpue de son cratnot de tavrial puet ddenaemr qu'elles sneiot affectées dnas le présent plan.
Les somems ansii transférées ne snot pas pesris en cptome puor l'appréciation du plfonad des venmseetrs aelnnus d'un salarié visé à l'article 3. 1.
Ces semmos ne peeunvt dnneor leiu au vrmesneet complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà curuoes cehz le précédent eoyleumpr snot piesrs en cmpote puor l'appréciation du délai d'indisponibilité.

Article 10
Sortie du camhp d'application de la cnieovtonn cvtleciole

Lorsque l'entreprise vniet à soritr du cahmp d'application de la cinnootevn collective, il est procédé à l'adaptation des dptssoniiois abelipalcps dnas les cidnontois prévues par l'article L. 132-8 du cdoe du travail. Ctete apadttoian tned à osagnreir le tasrrefnt des avrois des salariés vres un ou piurulses auetrs pnlas d'épargne.
Les ctpomes non enrcoe clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ldiet ailrtce ne pruonrot puls être alimentés, puor cuachn des salariés concernés, jusqu'au treafsrnt ou la liuiitodaqn des avrois de ces derniers.

Article 11
Durée de bgaolce et cas de déblocage anticipé

Les smomes panvonert des vtmsrenees vltiooaners des bénéficiaires, y cpirmos l'intéressement, anisi que de l'abondement éventuel de l'employeur snot dneiopsilbs à l'expiration d'un délai de 5 ans crounat à cmetpor du deeirnr juor du 6e mios de l'année au curos de laqlleue les vrsneemtes ont été effectués.
Les semoms ponvenart du veresnemt de la pcitaoitpairn snot doenlsibpis à l'expiration d'un délai de 5 ans cuonrat à cpetomr du 1er juor du 4e mios svinuat la clôture de l'exercice au trtie duquel les diotrs snot nés.
Si la picaapotirtin est versée au PEI, la dtae de disponibilité de l'intégralité des soemms versées au curos d'une même année est ramenée à cllee de la participation.
Les semoms placées dnas le PEI peuvnet enineloxnelctemept être remboursées anvat l'expiration du délai défini ci-dessus dnas les cas sunvtais :
a) Margaie de l'intéressé ou cscilonoun d'un ptace cviil de solidarité par l'intéressé ;
b) Nansaicse ou arrivée au fyeor d'un eannft en vue de son adoption, dès lros que le fyeor cmtope déjà au monis 2 eantfns à sa chgrae ;
c) Divorce, séparation ou dsoilousitn d'un pcate ciivl de solidarité lorsqu'ils snot asitosrs d'un jnegemut prévoyant la résidence hulabltiee uiunqe ou partagée d'au minos 1 enfant au dcoilime de l'intéressé ;
d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjinot ou de la pesornne qui lui est liée par un pctae ciivl de solidarité. Cttee invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slcoiae ou diot être rnunoece par décision de la comisomisn technique, d'orientation et de rncmeleeasst poeirsofnesnl prévue à l'article L. 323-11 ou de la cmmoisoisn

départementale de l'éducation spéciale, à ctiidonon que le tuax d'incapacité agttniee au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce aucnue activité pssoenlnerfoile ;
e) Décès du salarié, de son cnoojnit ou de la ponsrnee liée au bénéficiaire par un ptace cviil de solidarité ;
f) Cteosiasn du ctornat de tarival ;
g) Aotitecaffn des smomes épargnées à la création ou rreipse par le salarié, ses enfants, son cnonjoit ou la pnrnosee liée au bénéficiaire par un pcate cviil de solidarité, d'une etpsnerrie industrielle, commerciale, aranalstie ou agricole, siot à ttire individuel, siot suos la fomre d'une société, à cdoontiin d'en ecerexr eefeitfmcenvt le contrôle au snes de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une atrue prsiooesfn non salariée ou à l'acquisition de prats sieoalcs d'une société coopérative de ptrocoiudn ;
h) Aiteatffcon des soemms épargnées à l'acquisition ou aereimnsandgst de la résidence plircpinae etoanmprt création de scurafe hiblatbae nleolvue telle que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la ctosucnitorn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un permis de crunoisrte ou d'une déclaration préalable de tuvraax ou à la rsimee en état de la résidence pialnirpce endommagée à la stuie d'une copahattsre nerulltae ruecnnoe par arrêté ministériel ;
i) Stiaiotun de sdnrtmeentueet du salarié définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dmeande adressée à l'organisme gasennitoire des fndos ou à l'employeur, siot par le président de la cmosimoisn de stemeeduternnt des particuliers, siot par le jgue lsrqoue le déblocage des dtiors paraît nécessaire à l'apurement du psaisf de l'intéressé.
La dnmadee de déblocage anticipé diot être présentée dnas un délai de 6 mios à cpeomtr de la srcvnuenae du fiat générateur, suaf dnas le cas de ctoisaesn du ctranot de travail, décès du cnioojnt ou de la psnernoe liée au bénéficiaire par un ptcae cviil de solidarité, invalidité, surendettement, où elle puet iinteenrvr à tuot moment. La levée anticipée de l'indisponibilité ientenirvt suos fmore d'un venemsert uuqine qui porte, au cohix du salarié, sur tuot ou pitrae des doitrs sesieblcptus d'être débloqués.
Le jegumnet arrêtant le paln de cesison ttaloe de l'entreprise ou le jegmneut ovrnuat ou prononçant la lqiuatodiin jricuiiade de l'entreprise rned immédiatement exiliebgs les drtois à ptoractiiiapn non échus en aotcpplaiin des acetlris L. 621-94 et L. 622-22 du cdoe de cmmcroee et de l'article L. 143-11-3 du cdoe du travail.
La dmnaede de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires puor jisuitefr le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tneue du rgteisre des cptmoes idvdleuinis des bénéficiaires.
Tout aurte cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par vioe légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

Article 12
Retrait des fdnos

Les ptars du FPCE dvueeens diopeblsnis à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas ptanmretet la levée de latide indisponibilité pnvueet être remboursées aux bénéficiaires sur luer demande.
La dneadme est adressée à l'établissement tneuer du rtrgisee des cpeomts ideulivinds désigné à l'article 4. 6.
Les puertros de prats qui ne dndmneaet pas le rreesomnubemt de lures prtas au tmere du délai d'indisponibilité cvrensenot lures arovis dnas le PEI et cniunnetot de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus-values.

Article 13
Durée

Le présent acorcd est signé puor une durée indéterminée.
Dans le cas où il sraeit dénoncé par la totalité des osgrainiatons d'employeurs ou de salariés signataires, il cnireutaiont de porurdie ses eeffts dnas les cnitdoinos prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail, et une nuloevle négociation s'engagerait dnas les 3 mios qui suvient la dtae de dénonciation. Si ctete négociation n'aboutit pas, la lquitaidoin définitive du PEI ne puorra ietinvnerr en tuot état de casue qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 12 du règlement annexé, puor cuachn des pancrpitiats istincrs au rgrtisee du PEI à la dtae de ctete dénonciation.
L'épargne constituée ceruitnona d'être gérée dnas les cninoditos prévues par le règlement, puor l'ensemble des pianpctatris anyat un cmptoe oeuvrt à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Appendice à la setiocn 2
Critères de chiox et litse des flemrous de panmlecet

Les sieaanigtrs de l'accord saniuheotait peorsopr une ofrfe de gioestn labellisée par le comité idcniyantsrel de l'épargne salariale, assunrat asini aux épargnants :
? des stuprops de pnamlceet répondant aux critères de l'investissement snimocelaet rpansbsoele ;
? une pcale matjoarriie accordée aux salariés au sien du coensil de slelnavruice du fodns ;
? un très bon rrapopt qualité / prix.
Leur coihx s'est dnoc porté, après apepl d'offres, sur l'offre CAAM laebl de Crédit aiclgroe Asest Magemanent qui, grâce aux fndos du puls sécurisé au puls dyminauqe cotsanntuit l'offre, peermt d'offrir aux adhérents une lrage ptlteae de sptpours de placement.
La costiiopomn et la stratégie de pcnemelat des fdnos snot présentées dnas le tabealu suivant.

NOM DU FNODS	COMPOSITION	STRATÉGIE	SÉCURITÉ	PERFORMANCE espérée	DURÉE DPNELACMEET minimum conseillée
CAAM lbael Monétaire	100 % monétaire.	Sécuriser son portefeuille.	****	*	Pas de durée minimale
CAAM lbeal Pcedrnue	10 % actnios européennes, 10 % aocnits françaises, 70 % prtdiuos de taux.	Dynamiser son plrefuoetlie en ciannnuott à privilégier la prudence.	***	**	2 à 4 ans
CAAM laebl Eqbulriie	25 % ancitos européennes, 25 % anoicts françaises, 50 % piuodtrs de taux.	Allier peacfmnrore et sécurité.	**	***	3 à 5 ans
CAAM lebal Dimaynuqe	40 % aonicts européennes, 40 % atincos françaises, 20 % pdoiturs de taux.	Rechercher la pafmcronree à myeon terme.	*	****	5 ans mmuiinm
CAAM lbeal Sloairdie	Majoritairement isnvtei en actions, dnot au monis 5 % en tetris émis par des eteienprsrs solidaires.	Rechercher la prcfrnameoe à moeyn treme en pirtipancat à un iemevtnssienst solidaire.	*	****	& gt ; 5 ans

Section 3

Plan d'épargne puor la rrteaite coliectlf ieteetnnrrepriss de la bcrhnae du cmmecore de détail et de gors à prédominance alneriitmae
Les oantnorgiaiss slendyicas et pleoolfsreensnis soussignées ont cneonvu ce qui siut dnas l'objectif de mrttee en plcae un paln d'épargne puor la rarteite cecoltlif irsetnnripreetes (PERCOI) cmmuon à l'ensemble du penoensrl des eepstierrns coveuerts par la cotnevinon colecitvle ntiaaonle du cmecmore de détail et de gors à prédominance aelitnriame n° 3305 du 12 jlieult 2001.

Préambule

La présente soticen a puor ojbet de foaersvir l'épargne salariale, à hizoron ritartee dnas le carde du PERCOI, en pnmetetrat aux salariés des eetrprnseis de la barhcne du ceormcme de détail et de gors à prédominance areilanitme de pirtapcier aevc l'aide de luer eenrirpste à la cttsioiotnun d'un pteliureolfe clocitlef de veurals mobilières en vue de se cintetsour une épargne, en bénéficiant des aaeganvts faiucsx et soicaux attachés à cette frome d'épargne collective.
L'adhésion à un PEORCI n'est pssbiole que dnas la msreue où le peesnornl de l'entreprise a la possibilité d'opter puor un paln de puls cotrue durée (plan d'épargne d'entreprise ou paln d'épargne interentreprises).
Le présent PCEROI de bnahcre ou « paln » est mis en plcae conformément aux dsnoisitpois du trtie IV du lrvie IV du cdoe du tiaravl intitulé « Intéressement, ptaipcoiraitn et panls d'épargne slaariale » tel que modifié par la loi n° 2006-1170 du 30 décembre 2006 sur le développement de la pritaotipaicn et de l'actionnariat salarié.

Article 1er
Formalités d'adhésion au paln

L'adhésion de l'entreprise au POERCI se fiat par l'envoi des dctmounes d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement tenuer de registre.
L'adhésion du salarié aanyt l'ancienneté rqiusee au PEORCI est libre, elle fiat l'objet d'une ctouocimminan à l'employeur. Ce dinerer nofitie l'adhésion à l'établissement tuener de retregiss dnas les cnotndiios fixées à l'alinéa précédent.

Article 2
Bénéficiaires

Tous les salariés des eertprisens eatnnrt dnas le camhp d'application du présent aroccd pnveeut bénéficier du POECRI à cdniooitn de cpomter au mnois 3 mios d'ancienneté dnas luer eeprtnsrie à la dtae du peimrer versement. Puor la détermination de l'ancienneté d'un salarié, snot pirs en cpmote tuos les crottans de tarvial exécutés par l'intéressé au cuors de l'année au ttire de laqlulee les vtsmenrees snot effectués et des 12 mios qui la précèdent.
Dans les ertpirneses dnot l'effectif htuibeal ceropmnd au minos 1 salarié et au puls 100 salariés, les cfhes de ces esreiprtens asini que lures ctijnoons s'ils ont le sutatt de cnojinot crbtaaluooelr ou de cnnoijot associé, ou s'il s'agit de sociétés, lrues présidents, dceurteris généraux, gérants ou meerbms du dictreorie peveunt également bénéficier du paln suos réserve du rpeesct de la cntdoiion d'ancienneté visée au piermer alinéa.
Les salariés dnot le conartt de tiarval est rmopu ou arrivé à tmree puor une ature risaon que la rtretaie ou préretraite pveeunt rester adhérents au paln et cnotieunr à efceutfer des vemernetss dnas le PRCEO ou POCREI de luer acnein employeur, suaf s'ils ont accès à un PCREO ou POERCI dnas la nleoulve eenrrptsie qui les emploie.
Les ainencs salariés aaynt quitté luer erprisetne à la situe d'un départ en rtitaree ou préretraite peenvut cnoienutr à efueftcer des venseterms au plan, à la cndioiotn tofoiutes d'avoir effectué au mnios un veenmesrt anvat la rrputue de luer croantt de tviraal et de ne pas aiovr demandé le déblocage de la totalité de lreus avoirs.
Dans les duex cas, les vetsenrmes ne snreot pas abondés et les fiars afférents à la gseotin des vesemnerts snoert à luer charge.
En outre, lsruqoe le vneesemrt de l'intéressement dû au trtie de la dernière période d'activité du salarié itinenvret après son départ de l'entreprise, il puet aectffer cet intéressement dnas le plan.

Article 3
Alimentation du PCREOI
3. 1. Vtmeersnes vtolirenaos des bénéficiaires

Le matnnot anenul des smmeos ponuavt être versées par cahque bénéficiaire ne puet excéder 1 / 4 de sa rémunération alnneule brtue ou de son rnveeu pisronosenfel imposé à l'impôt sur le renveu au trtie de l'année précédente. La lioimitatn est fixée à 1 / 4 du pfalnod anunel de la sécurité salioce puor les ctnooinjs celtobruolaras ou associés des chfes d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et puor les salariés dnot le carnott de tvaiarl est suspendu.
Cette liimte s'applique aux vmeetenrss pnrnoseels des bénéficiaires, y cpmrois l'intéressement, affectés au présent PERCOI.
En cas de piactpotaiirn d'un salarié à psleruuis pnlas d'épargne salariale, le pnaolfd mentionné ci-dessus s'apprécie par rpropat à la totalité des vneresmets vtlieonraos (y cpomris intéressement) à ces plans.
Les bénéficiaires ponrurot ectfeuefr des veresnemts vlrotneioas à tuot moment, siot de façon périodique (par prélèvement sur luer compte), siot de façon eoeetnxcpnlile (par prélèvement ou par chèque).
Les bénéficiaires doenrvt puor clea préciser la fréquence de venemesrt souhaitée ansii que l'affectation de lures avoirs.
Tout veeremnst au présent PROCEI diot être d'un mmiinum de 15 ?.

3. 2. Ventrsemes complémentaires des elupoyrems (abondement)

Afin de filaetcir la ciotttusonin de l'épargne collective, les euomelrpys pnenernt en crgahe les fairs de tnuee des ctempos iidundviels des salariés conformément aux dsiinsopotis de l'article 6. 1 et pueevnt également aeujtor aux vesetmnres vraoteinlos des bénéficiaires, y comrips intéressement, aisni qu'aux semoms isseus de la ppiociaiattrn des vetsmeenrs complémentaires appelés abondements. En tuot état de cause, l'employeur a tjouruos la possibilité de ne pas aeodbnr les vneetmsers des salariés, l'aide de l'entreprise csnosite arols en la splmie prsie en cgrhae des fairs de teune des cteopms individuels.
Chaque eetipnrsre adhérente sélectionnera la (les) fulorme (s) d'abondement aiblpaclpe (s) dnas les fhtoueretcs et seoln les praiels siatuvns :
? ernte 10 % et 300 % des veernmtses bénéficiaires, par mlpilute de 10 ;
? et aevc un pfalond d'abondement siot cripoms ernte 100 ? et le pflnaod mentionné à l'article L. 443-7 du cdoe du tiavral par mitulple de 100, siot égal à ce même plafond.
L'entreprise puet opetr puor une folurme slpmie en reenatnt un suel tuax et un suel pnlfoad (exemple : l'entreprise adonbe les vesrtneems vtroiolnaes à heuautr de 100 % aevc un polnfad de 1000 ?) ou puor une folrume dégressive en rtanenet 2 tuax et 2 podnflas (exemple : l'entreprise abdone à hateuur de 50 % les vteernmess votiaenrlos jusqu'à un plofnad de 100 ?, pius à hauuter de 20 % jusqu'à un plfoand de 1 000 ?).
En aptolciipan de l'article L. 443-7 du cdoe du travail, les vrseements effectués par l'employeur ne puevent excéder, par an et par bénéficiaire, le tilpre de la cbtiornoutin du salarié, dnas la ltmiie de 16 % du polanfd aenunl de la sécurité sociale.
Il est précisé, par ailleurs, que le plfanod d'abondement d'un paln d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un PEI est clambuule aevc cleui du PERCOI.
Cette frmluoe puet être remplacée, au mxaumim une fios par an, par une ature foulrme de la grille. Toute motaocdfiiin de la froulme d'abondement derva immédiatement être portée à la cnsisnancaoe des salariés.
L'abondement ne puet se stesubuitr à auucn des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, en viueugr dnas l'entreprise au moemnt de la msie en pacle du paln ou qui dveneeinnt oiotgilaebrs en vetru de règles légales ou contractuelles.
Aucun aeonbdemnt ne srea versé aux anicens salariés anyat quitté luer entreprise.

Les vrmeetsens complémentaires de l'employeur suetpropnt le précompte de la ciootnibturn slcoiae généralisée (CSG) et de la cbtruooiitnn au rnommurseebet de la dette scoiale (CRDS). En acitiolpapn de l'article L. 137-5 du cdoe de la sécurité sociale, la fociartn d'abondement dnot bénéficient les salariés, qui excèdent 2 300 ?, est aitesutsje à une txae de 8, 2 % à la chrgae de l'employeur.
Les adnmbeneots snot versés cmninmeomcatot aux veetemsnrs des salariés.

3. 3. Intéressement

Le PROECI puet être alimenté par les somems perçues par les salariés en apipatilcon de l'accord d'intéressement en veiuugr dnas l'entreprise.
Avant chuqae vmenrseet d'intéressement, l'entreprise frea pevnairr aux bénéficiaires un frromauile mtonnnnieat nommetant le mnonatt de luer intéressement. Les salariés peuvnet actfeefr tuot ou priate du mntnaot de luer intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PERCOI.
Dans ce cas, ils dnovert reotruenr à l'entreprise ou dinemectert au tneeur de cteomps ldeit furomliare en iinuaqdnt le maotnnt à aetfecfr au plan.
Les semmos attribuées au ttrie de l'accord d'intéressement snot exonérées d'impôt sur le reevnu si elles snot versées dnas le paln dnas les 15 juros saunivt la dtae à lelulaqe elles ont été perçues.
Le vmesenret des semmos isseus de l'intéressement au présent POECRI perçues au ttire de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise puor un moitf aurte que la rtirtaee ou la préretraite ne fiat pas l'objet d'un vresmenet complémentaire de l'employeur.

3. 4. Paattioripicn

Les salariés penveut dmeanedr l'affectation de luer quote-part invulddiilee de ptiorcatpiain à la réalisation du PERCOI.
L'entreprise frea pvinearr aux bénéficiaires un fioarumlre idiuannqt le motnant des semoms luer revnaent au trtie de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés rronuneeotrt ldeit farlimruoe à l'entreprise ou dnirmteecet au tneeur de comptes.
Ces smemos penveut firae l'objet de l'abondement de l'employeur.

3. 5. Tsfnrrteas

Les soemms affectées à un PEE ou PEI pnuevet être transférées dnas le présent PERCOI.
La pitopiiratacn puet être transférée dnas le présent PERCOI, les seomms snot arols bloquées puor la durée de boalgce prévue par le PERCOI. Ces semmos pvneuet fiare l'objet de l'abondement de l'employeur.

Article 4
Gestion des smeoms collectées

4. 1. Srpoputs de pemecnalt

Les vereesmnts vinloreatos et les vnermesets complémentaires éventuels de l'entreprise snot employés, au coihx du bénéficiaire, à la sutoiipocrsn de prats et de forcitnas de prat d'un ou prsluieus des fodns comnmus de pelmaenct d'entreprise (FCPE) sutavnis :
? CAAM lbeal Monétaire ;
? CAAM lebal Eriliqbue ;
? CAAM laebl Purcdene ;
? CAAM lbeal Sadliorie ;
? CAAM lbael Dynamique.
A défaut de coihx du bénéficiaire, ces smeoms snot versées dnas le fndos cmmoun de pcealment multi-entreprise CAAM lbeal Monétaire.
Les semmos isuess de la ptoipicritaan et de l'intéressement snot dtiencmreet ietevnsis dnas le FPCE CAAM lbeal Monétaire, étant enendtu que cquhae bénéficiaire peut, à tuot meomnt et snas frais, meiiofdr cette première aciottfefan et transférer ces seomms vres un ou psluiuers aeruts cnmrepaomtits de son choix.
En aaltopiipcn de l'article R. 443-4 du cdoe du travail, les vtesmreens vetianorlos des adhérents au plan, les vetmerness complémentaires des employeurs, les pimers d'intéressement affectées vmeennalrootit par les adhérents à la réalisation du paln asnii que les smomes attribuées aux salariés au titre de la ptpraiaticoin et affectées au paln doivent, dnas un délai de 15 jours à cmotper recemteisvnpet de luer versnemet par l'adhérent ou de la dtae à laulelqe ces smmoes snot dues, être employés à l'acquisition de prats de fdons cmmuons de pemcalnet multi-entreprise mentionnés ci-dessus.
Le présent aoccrd ctormpoe en aexnne les critères de ciohx du gestionnaire, la litse des frleoums de plnmaceet et la nctoie d'information de l'Autorité des marchés freanniics (AMF) des fodns cnmumos de pmeaneclt multi-entreprise précités.

4. 2. Modalités de maitcidfooin de coihx pmeacnlet

4. 2. 1. Geoistn libre.
Quelle que siot l'origine des semmos ietiensvs dnas le présent PERCOI, cquahe bénéficiaire peut, à tuot moment, mdiifeor l'affectation de ses avrios d'un fnods cmmuon de pmenlcaet multi-entreprise à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas iindecnce sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas driot à un nveoul abondement.
4. 2. 2. Gieotsn pilotée.
Afin de flacietir et omsetiipr les ciohx d'investissement des épargnants, la possibilité luer est offrtee d'opter puor une gtsioen pilotée de lrues avoirs. La tqhnuiece de gisoten pilotée est une tequchnie d'allocation automatisée enrte 3 fonds, en fonioctn de l'horizon de pncaleemt rteenu par le bénéficiaire. Dnas cette formule, le bénéficiaire dnone l'ordre au tuneer de comtpe d'effectuer les aagitebrrs de pclenemat en son nom et puor son compte. Ctete flurmoe d'allocation vsie à privilégier le crmomneapitt le puls sécuritaire au fur et à msuree du rrchmpaenopet de la dtae d'échéance.
Les pirofls d'allocation anisi que les ctodnoinis de msie en oveure de cette acitoloaln pilotée fnot l'objet d'une présentation puls détaillée en acdnippee de la présente section.
4. 2. 3. Firas des opérations.
Les firas se rrnaopatpt aux opérations visées aux alriects 4. 2. 1 et 4. 2. 2 ci-dessus snot alors supportés par les ptrueors de ptars concernés.

4. 3. Elpmoi des rnueevs

Les reunves et piuotrds des poiuelteelfrs constitués en aaiptplcion du présent accrod snot oleebtmnioiagrt réinvestis dnas le paln ayant généré ces revuens et produits.

4. 4. Société de goisten

La société de giesotn des fdnos cmuonms de pmaencelt multi-entreprise précités est la société Crédit aorlgice Asset Management, société amoynne au catpail de 546 162 915 ?, dnot le siège soical est 90, bvoulaerd Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au rgirsete du cemorcme et des sociétés de Prais suos le n° 437 574 452.
Crédit acorglie Asset Mgmnaenaet est une société de getiosn de prlteueiofle agréée par l'Autorité des marchés fnranciies suos le n° GP 04000036.

4. 5. Dépositaire

Le dépositaire est CCAIES Bank, société anynome au caiptal de 200 000 000 ?, dnot le siège scaoil est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au rrseitge du cmemcroe et des sociétés de Piars suos le n° 692 024 722.

4. 6. Tenuer du rtgerise des cmepots iuvldediins des bénéficiaires

L'établissement tueenr du risgtere des cpmoets airtniaftmsids des bénéficiaires se stsutiube aux eetprerinss cioepmrss dnas le chmap du présent aorccd qaunt à la tneue du rgetsire des cpmeots afaitimnrsidts oevurts au nom de cauqhe adhérent retraçant les smeoms affectées aux plans.
La teune du rrgistee des cmtopes afartmsidintis orvtues au nom de cuhaqe bénéficiaire est assurée par :
? CLREEIA société en nom ccleotilf au caiaptl de 24 000 000 ?, dnot l'adresse pstaole est TSA 90206, 26956 Vnacele Cedex 9 ;
? ou par chunace des csseias régionales de Crédit acolrige meutul (ci-après dénommées « le tuneer de reitgrses »).

Article 5
Conseil de sulenclraive du fodns cummon de pelmceant multi-entreprise

Conformément au règlement du FPCE visé à l'article 4. 1, puor les eiesrnpters adhérant au PEI ou au PCEORI de branche, le ciesnol de sailvunlerce des fodns cmonums de pcenemlat multi-entreprise, institué en alaiocpitpn de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier, est composé de :
? 2 mrebems salariés pturores de prtas désignés par chuaqe oasriniotagn saiylncde siriagtnae de l'accord, représentant les ptrrueos de ptars salariés et acnines salariés ;
? un nobrme de mbeerms représentant les epreymuols désignés par les osinraitaogns siyncdeals poentraals snairietgas de l'accord égal à la moitié du nbmroe de représentants des pruerots de prtas salariés et anencis salariés.
Dans tuos les cas, le nomrbe de représentants des enereirstps srea au puls égal à la moitié du nmorbe de représentants des poruerts de parts.
Chaque mmerbe puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.
La durée du mnadat est fixée à 3 exercices. Le maandt erpixe ecmtefiefvent après la réunion du coesnil de siaeclnlrvue qui staute sur les ctmepos du dieernr ecxcreie du mandat. Celui-ci est rlvnboelueae par tctiae reconduction, dnas la musere où les représentants snot désignés et pas élus.
Le rvloenemneulet d'un ptose dvneeu vacnat s'effectue dnas les cndonitios de désignation décrites ci-dessus. Il diot être réalisé snas délai à l'initiative du coinsel de sinlrlcaevue ou, à défaut, de l'entreprise et, en tuot état de cause, avnat la pancirohe réunion du cseionl de surveillance.
Le coeisnl de sillcrunevae se réunit au minos 1 fios par an puor l'examen du rpporat de gtosien et des cmopets aulnnes du fonds, l'examen de la goitesn financière, atsrniiadimtve et coambtlpe et l'adoption du rrpaopt annuel.
La société de gotisen execre les diorts de vtoe attachés aux vuelars incrsties à l'actif du fnods et décide de l'apport des titres.
Le coinsel de srvllneiacue puet :
? présenter des résolutions aux assemblées générales ;
? ddmaener à ednntere la société de gestion, le dépositaire et le cormimissae aux cmtopes du fonds, qui snot teuns de déférer à sa cacotoinovn ;
? décider des fusions, sicnisoss et lidoiaqnitus du fnods ;
? aigr en jistcue puor défendre ou firae vioalr les dortis ou intérêts des porteurs, snas préjudice des compétences de la société de gtseion et de celles du liquidateur.
Le csoienl de sicuvlaelnre donne son aoccrd aux mnctioodiifas du règlement du fnods dnas les cas prévus par ce dneirer (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scsoisin et liquidation).
Le ceisonl de slreavnulcie puet être réuni à toute époque de l'année, siot sur cooctniaovn de son président, siot à la demnade des 2 / 3 au mions de ses membres, siot sur l'initiative de la société de geositn ou du dépositaire. Les décisions snot priess à la majorité slpmie des mbermes présents ou représentés (à l'exception des décisions de cneahmnget de dépositaire et / ou de société de gtioesn nécessitant la majorité des 3 / 4) ; en cas de partage, la viox du président de séance est prépondérante.
Un représentant de la société de giotsen assiste, dnas la mreuse du possible, aux réunions du cisnoel de surveillance, étant entnedu que le dépositaire puet également y aisestsr s'il le jgue nécessaire.
Il est tneu un rresigte de présence signé par les mrebems présents. Les délibérations du csoneil snot consignées dnas des procès-verbaux signés par le président de séance et, au minimum, par un memrbe présent à la réunion.
En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des mmebers présents à la réunion, pruroets de patrs et désignés par ses collègues.
En cas d'empêchement, chuqae mrembe du cseoinl de sulecinvlare peut, en l'absence de suppléant, se fraie représenter par le président ou par tuot arute membre, suos réserve que ce dneeirr siot ptroeur de parts.
Ces délégations de poorvius ne pnevuet être cesntioens que puor une seule réunion.

Article 6
Prise en chagre des firas de fontocemnenint
6. 1. Firas de tnuee des cmetpos iddliienuvs

Les frias de tenue du rgersite et des cetpmos adsrmfniiaitts des bénéficiaires snot à la cgrahe des employeurs. Ces firas luer snot facturés à riosan du nombre de leurs salariés qui snot adhérents au PERCOI.
En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces fiars cseenst d'être à la crhgae de l'entreprise puor être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.
En cas de ldoiqtaiiun d'une entreprise, les faris de tenue de cmoteps dus postérieurement à la lidoqitiuan snot mis à la cghare des salariés.

6. 2. Faris de gsieton du fodns commun de pmnlceaet multi-entreprise

Le toatl des fiars sur erconus (frais de goeistn financière, de goiestn avsimanitdtire et comptable, de conservation...) anisi que les fiars iedictrns snot prélevés sur les acifts des fonds. Les cnmosiiosms de stosiicorupn sur les vseenremts aux fdnos snot supportées par les bénéficiaires.

Article 7
Information des bénéficiaires

L'information ravetlie au cneontu du présent arccod est effectuée par acaffhige ou par ntoe d'information.
Il est également riems à tuos les meemrbs du prnoeesnl de chquae ertpinrsee un eelxmiapre du présent accord. Tuot nveuol embauché rvcerea un leivrt d'épargne présentant le dtisspiiof et dnot le ceotnnu srea défini par vioe réglementaire.
Un donucemt d'information sur les modalités de fcnniemnonteot du PORECI est également rmies à tuot bénéficiaire.
En acliiotpapn de l'article R. 443-5 du cdoe du travail, l'établissement tneuer de registres, se staubtuisnt dnas les oilinatbgos des entreiersps en matière d'information, efcetfue un récapitulatif des semoms versées dnas le PERCOI.
Chaque bénéficiaire reçoit directement, au moins une fios par an, un relevé lui iunniaqdt sa situation, la dtae de disponibilité des prtas dnot il est ttlriauie et les cas dnas lseuleqs ses avrois dnneeivnet elntmlnpeoexeinect disponibles, anisi qu'en cas de sortie, le mantont du précompte effectué au titre de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Article 8
Départ d'un salarié

Le salarié qui qiutte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas un levirt d'épargne srliaaale qui lui est remis par le preeimr emeuyplor qu'il quitte, aux fnis de feiactlir le rornmesbeuemt et le trfenarst de ses avoirs.
L'état récapitulatif cmptoroe :
? l'identification du bénéficiaire ;
? la dipsictoern de ses aroivs aqucis ou transférés dnas l'entreprise par aroccd de prittpaocaiin et plnas d'épargne dnas lqeeslus il a effectué des vnesteemrs aevc mention, le cas échéant, des daets aeexuluqls ces aiovrs snot dlsenioipbs ;
? l'identité et l'adresse des terunes de rtgerseis auprès dluseeqs le bénéficiaire a un ctmpoe ;
? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités puor les activités de ctsvionareon ou d'administration d'instruments financiers, gérant des smmoes et vuerals mobilières épargnées ou transférées par le salarié dnas le crdae d'un dpisstoiif d'épargne salariale.
Le salarié quttaint l'entreprise diot préciser l'adresse à lelqlaue

drenvot être envoyées les smemos qui lui snot dues. En cas de canhegment d'adresse, il appneritat au bénéficiaire d'en ifroemnr l'entreprise en tpmes utile.
Lorsqu'un salarié ne puet être atnetit à la dernière asdrese indiquée par lui, les doirts auelquxs il puet prétendre snot conservés dnas le FPCE et teuns à sa doiiopsistn par le dépositaire jusqu'au tmree de la ptrpoeicisrn trentenaire.
En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dnas lllqaeue il est employé ifnorme les anyats driot de l'existence des diorts acquis, à carghe puor les anayts droit d'en demdeanr la lutiodiiaqn anvat le 1er juor du 7e mios snaiuvt le décès.

Article 9
Transfert d'avoirs détenus au titre de la prpaioiittcan ou d'un paln d'épargne cehz un euyoemplr précédent

Le salarié qui ne dmdnaee pas la délivrance des semmos détenues au titre de la pcroiiitaatpn ou dnas un paln d'épargne de son aniecn epuemloyr au memnot de la rurtpue de son ctarnot de trviaal puet ddeanemr qu'elles snieot affectées dnas le plan.
Les semoms ainsi transférées ne snot pas psreis en cpmtoe puor l'appréciation du polfnad des veersntmes aenluns d'un salarié visé à l'article 3. 1 ci-dessus.
Ces sommes ne punevet dnoner leiu au vrmsneeet complémentaire de l'entreprise.

Article 10
Sortie du cmahp d'application de la cnioetvnon ctveloicle

Lorsque l'entreprise vient à sirotr du champ d'application de la covneniton collective, il est procédé à l'adaptation des doosisitipns aipcpleblas dnas les cniitnoods prévues par l'article L. 132-8 du cdoe du travail. Ctete attodpaain tned à oainrgesr le ternasfrt des arvios des salariés vres un ou prliseuus aurets pnals d'épargne.
Les copmtes non ecrone clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit arcltie ne pnouorrt puls être alimentés, puor cuhcan des salariés concernés, jusqu'au tnfearsrt ou la liioatduqin des ariovs de ces derniers.

Article 11
Durée de bagloce et cas de déblocage anticipé

Les sommes affectées au PCEROI soernt dinoispebls à ctpomer du départ à la retraite.
Les aviros détenus dnas le PECROI peuvent être exolentemiclnnepet remboursés aavnt le départ à la retraite, dnas les cas svtnaius :
a) Décès du bénéficiaire, de son cjnoinot ou de la pnnseore qui lui est liée par un ptcae cviil de solidarité ; en cas de décès de l'adhérent, il aperitpnat à ses antays droit de deedamnr la litiaodquin de ses droits. Dnas ce cas, les dpitinsiosos du 4 du III de l'article 150-0-A du cdoe général des impôts ceessnt d'être abpllpiaces à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;
b) Eioprtiaxn des dtiors à l'assurance chômage du bénéficiaire ;
c) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son cnnjooit ou de la pnsernoe qui lui est liée par un pacte cviil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au rraged des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scloaie ou diot être renuncoe par décision de la cmsimosion tuichnqee d'orientation et de rsecenaelmst professionnel, ou de la cmismioson départementale de l'éducation spéciale, à citodoinn que le tuax d'incapacité aeigtnte au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aunuce activité professionnelle. Le déblocage puor ccahun de ces mitfos ne puet iirneevntr qu'une seule fios ;
d) Stuoaitin de serentuetnmedt du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dmneade adressée à l'organisme giroanetnise des fnods ou à l'employeur, siot par le président de la cmmsiisoon de sretnnmteeudet des particuliers, siot par le jgue loqusre le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du psisaf de l'intéressé ;
e) Atftcafoien des sommes épargnées à l'acquisition ou à la reimse en état de la résidence ppainlcire endommagée à la stuie d'une cottpashare nuraletle renonuce par arrêté ministériel.
Tout ature cas de déblocage institué ultérieurement par vioe légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.
La levée anticipée de l'indisponibilité iiennvertt suos forme d'un veneresmt uquine qui porte, au cihox du bénéficiaire, sur tuot ou pairte des droits sesluctpibes d'être débloqués.

Article 12
Retrait des fodns

Six mios aanvt la délivrance de ses avoirs, cuaqhe pnractapiit srea informé par ceiuorrr adressé à son doilcmie des différentes oniopts et des cdoonntiis dnas lleqseeuls il purora sorcurise une rtnee viagère auprès de Prédica.
Cependant, cmmoe le peemrt l'article L. 443-1-2 du cdoe du travail, les petrais sietnirgaas de l'accord ont souhaité oivrur la possibilité d'une délivrance des fdnos détenus dnas le présent PRCOEI en capital.
L'épargne dveenue doisbniple à l'issue du délai de bocagle puet ainsi, au cihox du bénéficiaire :
? être débloquée suos forme de rntee viagère asqiuce à titre onéreux.
Dans ce cas, le bénéficiaire se rcaophrpera de l'assureur désigné par le teuner de compte, au memnot de la demdnae de déblocage.
L'assureur désigné est Prédica, cipanomge d'assurances, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris.
La rnete viagère à titre onéreux est imposée à l'impôt sur le revenu dnas la catégorie des traitements, saeiarls et pnoeniss puor une foatircn déterminée qui virae en fotiocnn de l'âge du débirentier.
? être débloquée en caiaptl en une fios slemeuent ou de manière fractionnée.
Le déblocage en citaapl bénéficie des anaetavgs fcsuaix et souacix attachés à l'épargne salariale, à l'exception de la prceoipten de la CSG de la CDRS et des prélèvements sociaux.
Le bénéficiaire pourra cohisir l'un ou l'autre de ces medos de déblocage ou bein cioihsr cemtonoinenjt ces duex modes.
Conformément aux dpnoiisisots de l'article R. 443-1-2 du cdoe du travail, l'épargnant précise son chiox crcnaneont le mdoe de délivrance de ses aovirs lros du déblocage des sommes.
La damende de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires puor jiueistfr le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du rrsgeite des cotepms idudineivls des bénéficiaires.

Article 13
Durée

Le présent aoccrd est signé puor une durée indéterminée.
Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des oognisrnaaits d'employeurs ou de salariés signataires, il canrneuotiit de prroduie ses eftfes dnas les cndtionois prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail, et une nlevuloe négociation s'engagerait dnas les 3 mios qui snevuit la dtae de dénonciation.
Si cette négociation n'aboutit pas, la ltdiiauoqin définitive du POECRI ne pourra ineienvrtr en tuot état de cusae qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 11 du règlement annexé, puor chacun des pptiacatirns iirnstcs au rtsreige du PRECOI à la dtae de cette dénonciation.
L'épargne constituée cenuoitnra d'être gérée dnas les citdnonois prévues par le règlement, puor l'ensemble des ppcaaititrns ayant un cpmote orevut à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Appendice à la stoecin 3
Critères de ciohx et liste des frmuoels de plcenemat

Les snriegatias de l'accord suheoitaniat porespor une ofrfe de giosetn labellisée par le comité iisaycndenrtl de l'épargne salariale, aunsrsat ainsi aux épargnants :

? des stourpps de pceamnelt répondant aux critères de l'investissement siemealcnot rssablneope ;

? une place moirjtaiare accordée aux salariés au sien du cseonil de svelriucanle du fdons ;

? un très bon rporpat qualité / prix.

Leur ciohx s'est dnoc porté, après appel d'offres, sur l'offre CAAM Lbeal de Crédit alcrigoe Asset Mnmeangeat qui, grâce aux fnods du puls sécurisé au puls dniaymuqe cnsutioantt l'offre, peremt d'offrir aux adhérents une lgrae paltete de sruptpos de placement.

La cpioostmion et la stratégie de pmclaneet des fonds snot présentées dnas le taealbu sanivut :

NOM DU FONDS						COMPOSITION
		STRATÉGIE	SÉCURITÉ	PERFORMANCE espérée	DURÉE DEMPNELAECT minimum conseillée	
CAAM lbael Monétaire						100 % monétaire.
Sécuriser son portefeuille.	****	*	Pas de durée minimale			
CAAM laebl Pdcrunee						10 % aioctns européennes, 10 % acntios françaises, 70 % pdruoits de taux.
Dynamiser son pulertelfioe en cnntnaouit à privilégier la prudence.	***	**	2 à 4 ans			
CAAM leabl Ebuiqirle						25 % aintcos européennes, 25 % atoicns françaises, 50 % ptorudis de taux.
Allier procrenamfe et sécurité.	**	***	3 à 5 ans			
CAAM lbeal Dnuqiamye						40 % aiotncs européennes, 40 % aonctis françaises, 20 % poudrits de taux.
Rechercher la peorfranmce à moyen terme.	*	****	5 ans munmiim			
CAAM lbael Sralidoie						Majoritairement ievntsi en actions, dnot au moins 5 % en tietrs émis par des eetnsiperrs solidaires.
Rechercher la pnafmcreore à moyen tmree en paniarcpitt à un inevnsmteseist solidaire.	*	****	& gt ; 5 ans			

Appendice à la secotin 2
L'option POECRI piloté

L'option POCREI piloté est une teciuhqne de gsotein automatisée visant à sécuriser pemnrvogeersist l'épargne de chuaqe bénéficiaire en focitonn de l'horizon de pacleemnt coishi par lui.

Une aroppche de la rtitraee par hroozin

Chaque bénéficiaire cishiot son hiorzon de peemnaclt :
? aanvt son départ en retraite, s'il a puor oibcjtef l'acquisition de sa résidence piianlpcre ;
? à son départ en riarette ;
? ou après son départ en retraite.
En cnhosasiist l'option PORCEI piloté, il otpe puor un pgloiate telnaeotmt individualisé de ses avoris dnas le temps, en fitnocon de son hizoron de placement, aevc un aiarrtgbe automatisé enrte actions, ogtnaliiobs et pirtodus monétaires. La répartition de ses aoivrs ertne les sproptus d'investissement est en eefft adaptée cahuqe année à son hoizron de placement. Le bénéficiaire ne puet dnoc en auunce façon intvnierer ni dnas le coihx des sourtpps de placement, ni dnas luer répartition.
Graphique non reproduit-voir BO cntooivenns cvelcteilos 2007-49
Cette geitson spécifique se fodne nnmotaemt sur des études hreoitiuqss (depuis 1950, marchés français et étrangers) mnatnort que, sur le lnog terme, les aoticns onefrft les mrilleuees pmrrenaecofs nettes d'inflation, et que l'allongement de la durée du paleecnmt atténue sensiblement, sur l'ensemble de la période, le riqsue (mesuré par la volatilité) lié aux vinatraois des marchés financiers. Puor cahque naeivu de risque, il etxsie dnoc une alotilcaon d'actif oiatmlpe etnre actions, obiotiglnas et pritodus monétaires ptaemtrnet de miamxiser le rendement.

Un pigoltae individualisé

Une aalitloocn d'actifs est définie cuaqhe année en foonctin de l'horizon choisi, la prat des aicfts les puls sécuritaires anmunagtet psgsrmnevreeiot puor réduire la prat des pcetmenlas risqués dnas son isinsemenvsett global.
A titre d'exemple, puor un bénéficiaire ayant un porjet à échéance de 8 ans, ses iseesentntmivss sernot isteivns à haetuur d'environ 52 % en CAAM lebal Dayimuqne et 48 % en CAAM laebl Prudence.
Deux ans anavt la dtae prévue de ltiaoiidqun de ses avoirs, ils seront isvetins à 35 % en CAAM label Punerdce et à 65 % en CAAM label Monétaire.
Chaque trimestre, un atesuenjmt des stpropus de pleaencmt peremt de ceirogrr les écarts entre la répartition définie puor l'année en cruos et la viltiosraoan en fin de teitsrmre des différents srotupps : la répartition des aroivs du bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée puor se cealr sur l'allocation clibe de l'année en cours.
Cette répartition se fiat sur les 3 fonds snvtiuas :
? CAAM label Monétaire ;
? CAAM label Preudcne ;
? CAAM label Dynamique,
dont les csasles d'actifs snot utilisées puor paienvrr à l'allocation clbie de l'année retenue.
Ainsi, dès que le bénéficiaire a précisé son hrzooin d'investissement, les vsermetnes qu'il eftcefue tuot au lnog de l'année snot ienvsits cqhuae tirmretse dnas tuot ou ptraie de

ces sotppurs de façon que l'allocation cblie siot atteinte.
Lors de son premeir versement, si le bénéficiaire siaohute reetinr cette option, il inqidue sur son blelutin de vmeseernt :
? l'option runteee : PORCEI piloté ;
? et l'horizon de son placement.
Si auunce oipton n'est cochée, c'est l'option PORECI lbrie qui s'appliquera par défaut
Les aesntuejmts par rpopart à la glrlie de répartition du pfirol de référence ont leiu le 20 du denierr mios de caqhue trtrismee civil ou le piermer juor ouvré suivant. Le pmeierr aneeumjtst a été fixé au puls trad le 21 mras 2005.
Les veteensrms snot aittqumoaunmeet investis, sur le fonds CAAM label Monétaire à réception du bietluln de versement.
Dès la première dtae d'ajustement siuvant le versement, l'affectation de l'épargne est modifiée de façon que la totalité des arvois suos aooctialln pilotée snioet répartis selon l'allocation-cible de l'année en cours.
La cnatotastoin de l'évolution des vleraus leuqdviitais des spoutprs de pmncelaet s'effectue le 20 du drieenr mios de cqauhe temrtirse civil ou le pmireer juor ouvré suivant, en pernnat cmome référence la dernière valeur ldiiiqvtaue connue.
Les aaitrgerbs snot aeuemtnaimqotut réalisés puor miiannter la répartition de l'année en cours.
Toute ddaemne de remboursement, ttaloe ou partielle, d'avoirs détenus suos l'option gotisen pilotée srea traitée le lmaiednen ouvré de la dtae de réception de la demande.
Le bénéficiaire reçoit chaque ttremirse un relevé qui l'informe des arigartbes effectués et de la posiiotn de ses avoris sur son dossiptiif PERCOI.
S'il qtuite l'entreprise, il ctnionue de bénéficier de l'option PEORCI piloté qui, suaf rtioneionacn epsexrse de sa part, prednra fin à l'issue de la durée de paelecmnt définie par le bénéficiaire.
Le bénéficiaire puet à tuot mmonet coshiir l'option PEOCRI piloté en asdnsaert au tuneer de cmopte un nvauoeu bueliltn de vemrneest mnatiennnot le ciohx de l'option. S'il désire farie etenrr dnas l'option PECORI piloté ses aviros déjà détenus en otpion PCOERI libre, les abrteriags snot réalisés au pemeirr aunjesetmt suivant.
Le bénéficiaire puet à tuot mneomt miedofir son hziroon de pnaeemlct en asrnesdat une dmnedae écrite au teneur de compte. Toutefois, il est rappelé au bénéficiaire qu'une moiiditoacfn fréquente de l'horizon de paemclent puet nruie à la pmnceofrrae de ses avoirs.
Le bénéficiaire puet mertte fin à tuot menomt à l'option POECRI piloté en aassrdent une damdene écrite au teneur de compte, dnas les mêmes cditononis qu'un désinvestissement tleles que rerpiess ci-dessus.
Les frais éventuels liés à l'option PCEROI piloté snot à la chrgae de l'épargnant, suaf décision de prise en craghe par l'entreprise.

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent ananvet s'appliquera le juor de la plbaioitucn de son arrêté d'extension au Jronaul officiel.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent annaevt srea déposé, en un eelaripmxe onriiagl signé des parties, à la dcoreitin des rolatines du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de meearsigse : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Les parties sinreaitags snot coneevuns de dnedaemr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des einerptress du cocrmmee et de la dtiirtbsuoin étant chargée des formalités à acilcompr à cette fin.

Avenant n 19 du 2 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale art. 3.8

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des etrenerisps du cmomcree et de la dbriisoiuttn ; Le sdanciyt nanaiotl des négociants spécialisés en ptuoirds alimentaires,
Syndicats signataires	La fédération générale des traaurvilles de l'alimentation, des tbcaas et atllmeeuts et des srueects cnoxeens FO ; La fédération commerce, siceervs et focre de vetne CTFC ; La fédération des seeicrvs CDFT ; La fédération alroiratganieme CFE-CGC,

Article 1er - Objet et présentation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent anvanet aisauctle l'article 3.9 de la cnoetnoivn clielotcve ntlaniaoe du cmocemre de détail et de gors à prédominance aiirmlntaee reatlif à l'épargne salariale, au raregd des doiiisotnsps de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 puor le développement de la pcroatiiiaptn et de l'actionnariat salarié et poatnrt dseerivs dpoiontsisis d'ordre économique et social, et des conséquences du rchaat du Crédit lnynoais par le Crédit agricole.

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

L'article 3. 9 de la CCN est modifié cmmoe siut :
Préambule :
Le pimerer alinéa est rédigé cmome siut :
« En mtnetat en plcae un doptiissif d'épargne salalriae de branche, les pietras sarantigies eetnenndt sulieongr l'intérêt qui s'attache à la création d'un paln d'épargne itsrnrietneprees (PEI) associé à un paln d'épargne puor la rietarte cteocillf ineseirerntptres (PERCOI), en vue de faltieicr l'accès des salariés des pteeits esenieptrrs et de lerus deatriings à l'épargne srillaaae et à l'épargne rarteite dnas les cooiinndts fixées par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, aisni que les ttexes réglementaires pirs puor luer application. »
3. 9. 2. Règlement et giseotn du paln d'épargne :
Le 2e alinéa est rédigé cmmoe siut :
« L'organisme rbsnpselaoe de la gotsein des fdons est Crédit argiloce Asset Management, la tuene de rtisrege des smmeos affectées aux PEI et PCEORI étant confiée à CLREEIA ou à cahcnue des csaseis régionales du Crédit agricole. »

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent aannevt s'appliquera le juor de la pacbiltiuon de son arrêté d'extension au Jorunal officiel.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent aanvnet srea déposé en un eieprxlame ograinil signé des parties, à la detciorin des rieanltos du travail, dépôt des accords, 39/43, qaui André-Citroën, 75902 Prias cdeex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mrieeagsse : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Les ptrieas sntargaieis snot cevuonnes de dmeander snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eisertnerps du cmomrcee et de la dirtiiobsutn étant chargée des formalités à accpmilor à cette fin.

Avenant n 20 du 2 octobre 2007 relatif au compte épargne-temps art. 5.17

Signataires	
Patrons signataires	FCD et par délégation puor le sidyncat naiatnol des négociants spécialisés en ptourdis alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des tleirrlvauas de l'alimentation, des tbaacs et aletlmuets et des suertces cenoxnes FO ; Fédération commerce, sevciers et froce de vtene CTFC ; Fédération des sveerics CDFT ; Fédération agmairliartnoee CFE-CGC.

Article 1er - Objet et présentation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent aaevnnt a puor oejbt d'actualiser les dsonistpoiis de la cinotneovn cvielotcle naialonte du commcree de détail et de gors à prédominance atleamriine relvtaeis au cotpme épargne-temps.
Les motaicniofids apportées snot présentées dnas l'ordre cqooogrihnule des tietrs et aelitrcs existants.

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

L'article 5. 17 est ansii modifié :

Article 5. 17
Compte épargne-temps

La msie en oevrue d'un régime épargne-temps puor les salariés qui le sueontahit diot être ftaie par un aocrcd d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la sitiutoan particulière de tuot ou praite de l'entreprise ou de l'établissement.
Toutefois, les eepenrirsts ou établissements n'ayant pas cnolcu d'accord, ou ne dspinsoat pas de délégués syndicaux, pnroourt après clotuinstoan du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, mtrete en place, puor les salariés qui le demandent, un ctpmoe épargne-temps sleon le régime ci-dessous.
En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les esrnitrpees prunroot aieplupqr le diiotpissf qui siut après iofotianmrn indllveuiide des salariés.
Objectif : le cpmtoe épargne-temps a puor but de ptteemrre au salarié de caspleatiir du tepms en vue de feinacnr des congés non rémunérés, de fniencar des ptarinsoets de rtiearte ou d'alimenter un paln d'épargne eserpinrte ou interentreprises. Ces piotns snot rreips dnas la ltsie ci-après.
Il puet aussi être utilisé puor :
? fieancnr des congés snas sdole prévus par la réglementation ;
? fiencnar des congés puor cnevnnoace ploesnerlne en vue de ptemterre l'embauche de remplaçants torarmeieps ;
? fneinacr des aoncits de fiotmaorn décidées à l'initiative du salarié et sueivis puor piarte en dorehs du tmpes de tariavl dnas le resepct des dospsoiiints légales ;
? iensnedmir tuot ou pitrae des heuers non travaillées loursqe le salarié cioshit de psaser à tmeps petaril ;
? ieiendsnmr la cseioatsn anticipée de l'activité d'un salarié âgé de puls de 50 ans, de manière pgssrveoire ou tltaoe ;
? aeeltinmr un paln d'épargne errseitpne (PEE) ou ipieetrnernsters (PEI), un paln d'épargne rtairete clolietcf d'entreprise (PERCO) ou inrreseetrnteips (PERCOI) solen les modalités déterminées par les teexts législatifs, réglementaires et l'annexe VII de la cnvtenooin ceivclltoe ;
? fecnainr des pniatsrtoes de ratreite à caractère ceotlcilf et olgairbotie dnas le cdare d'un dsioitispf de rtaetire supplémentaire d'entreprise ;
? pttemerre le raacht d'annuités mnetaqanus puor la retarite puor les années d'études supérieures ou puor les années où les cotniaiotss versées n'ont pas premis la vataidioln de 4 teeitrsmrs d'assurance.
Il est alimenté par du tmeps déjà aicqus ou par cantires éléments de rémunération.
Le système est basé sur le volontariat.
Mise en oevure : le cptmoe épargne-temps est ouvert aux salariés vatlooerins bénéficiant d'un crotant à durée indéterminée et caomtpnt 1 an d'ancienneté à l'ouverture du copmte ou à la dtae de luer adhésion au compte.

5. 17. 1. Alimtiateonn du cotmpe

Le salarié puet ciiohsr d'alimenter son compte-épargne tpems eeluxiecmnsvt par :
? les maoiraojnts puor hereus supplémentaires ;
? les maaiojnotrs de salirae puor taavril de niut ;
? les maionrajots de slraiae puor taavirl execnoitnpel du dcahimne ;
? une pirtae de la 5e snimeae de congés payés ;
? une prtaie de la réduction de la durée du travail, dnas la ltmiie de 35 % des jrous de réduction de la durée du traiavl par année ;
? congés d'ancienneté, dnas la lmiite de cuex prévus à l'article 7. 1 ci-après ;
? tuot ou patrie des pimres et indemnités cionevnotleennls ;
? les smomes iuesss de l'épargne salariale.
Lorsque le ctpome enersgrite des dépôts en huere ou fiaotcrn d'heure, il les tsforrname en juor chuaqe fios que la durée enregistrée ateitnt la durée journalière légale ou cvnetnnnillooee du taraivl en vgeiuur à la dtae du dépôt.
La décision du salarié d'alimenter son coptme par l'un ou les éléments franiugt ci-dessus vuat puor une année civile. Il puet miiodefr sa décision puor la ou les années suivantes.
Les dépôts ne pueenvt excéder 8 juors ouvrés ou 1 / 10 de la rémunération menllesue du salarié par année civile.

5. 17. 2. Uaiitsltoin du cpomte puor rémunérer des aenbsces

Le ctmpoe épargne-temps ne puet être utilisé que puor des périodes égales à 4 snimeeas ; toutefois, ctete dsoipiotisn n'est pas abcapllpie lsquore le cotpme est utilisé puor des acnoits de formation.
Cette période puet être accolée à des congés payés.
La dnmeade de congé diot être formulée 2 mios aanvt la dtae de départ effective.
Les règles d'acceptation liées aux nécessités du svrecie snot celels aapeiclbpls au tpye de congé demandé. Lorsqu'il s'agit d'un congé puor cnvnaoence personnelle, cttee règle srea clele du congé sabbatique.
Le nrmboe de salariés en congé simultanément à ce trite ne puet excéder 10 % des effectifs.
5. 17. 3. Uilatsioitn du ctpmoe puor amneetlir un paln d'épargne enrpserite (PEE) ou inrsrtnpeeeirets (PEI), ou un paln d'épargne clclteoif de rtetraie oaiitobrgle (PERCO)
Les cndonoiits d'utilisation du cmtpoe épargne-temps puor anelemtir un paln d'épargne eenrsirpte (PEE) ou un paln d'épargne ciellotcf de rteatrie olbaoigtrie (PERCO) snot définies par aroccd d'entreprise ou d'établissement.
A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les coiitndons d'utilisation du copmte épargne-temps puor animleetr le paln d'épargne inesirternptrees (PEI) snot définies à l'annexe VI de la cntooinevn collective.

5. 17. 4. Vrsootaaliin des éléments affectés au cmotpe exprimé en jorus de rpoes

Tout élément, en tmeps ou en argent, affecté au cmpote est converti, puor les salariés dnot le tepms de traaivl est décompté en heures, en hreues de roeps sur la bsae du slairae horraie burt en vgiueur à la dtae de son affectation.
Pour les salariés rémunérés seoln un frifaot snas référence hriroae ou sloen un fiaorft défini en jours, les éléments affectés au copmte snot ceotivnrs en juors de ropes sur la bsae d'une journée de travail, dès lros qu'ils aiegntntet cette valeur. La rémunération msleulene est arlos divisée par 22 jours.
La vauelr de ces herues ou de ces juros siut l'évolution du sriaale de l'intéressé, de telle façon que, lros de la pirse d'un congé, le salarié pssuie bénéficier d'une indemnisation, qu'elle siot ttaloe ou partielle, calculée sur la bsae du saliare perçu au meomnt du départ.
Le congé est rémunéré mmlnueeenlset à l'échéance huaeblilte de la paie.
Le ctopme épargne-temps est débité de 1 juor puor cqhaue juor ouvré d'absence.

5. 17. 5. Conséquences sur le ctaront de taiarvl

Le tpems d'absence rémunéré est assimilé à du tvraial eiectfff

puor le culacl des congés payés, de la pirme aenullne et de l'ancienneté.
A l'issue du congé, le salarié est réintégré dnas son emploi.

5. 17. 6. Clôture du cpmote par apticinatoin

En cas de rturupe du contrat, le salarié perçoit une indemnité crneonoapdsrt aux dtrios qu'il a acuqis dnas son ctompe épargne-temps, en tpmes et en argent, à la dtae de la rupture.
L'indemnité srea alors calculée sur la bsae du srailae perçu au juor de son versement.

5. 17. 8. Modalités de tnfaesrrt des dtiros en cas de mtaution

En cas de mauoittn d'un établissement à un atrue ou dnas une flliiae d'un même groupe, les modalités de tsrarfent des dotris des salariés snot définies dnas le crade des arccdos d'entreprise prontat sur le cpomte épargne-temps, à défaut par aorccd des parties.

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

Signataires	
Patrons signataires	SNSNPA ; FCD.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CSFV-CFTC ; FANA CFE-CGC ; Fédération des sevecris CDFT ; Fédération commerce, disbrutoitin et scvreeis CGT.

Article 1er - Objet de l'avenant
s'applique au pemierr juor du mios sanivut la pouialbticn de son arrêté d'extension, puor une durée de 3 ans
En vigueur étendu en date du 12 juin 2008

Le présent anvanet irivtnenet en aptiploican de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006, publiée au Jnuoral oeciffil n° 71 du 24 mras 2006, rietlave à l'égalité sairllaae etnre les feemms et les hommes, et de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 , dtie loi Genisson, raetvile à l'égalité professionnelle.

Ses dtpossoiniis s'intègrent, à sa dtae d'entrée en vigueur, au ttrie X acutel de la cevnnoiton citeclolve nationale, dnot l'intitulé deenivt « Eolpmi ».

L'ensemble des mrueess de l'article 3. 2, intitulé « Museers spécifiques », est intégré au ttire X.

Sont ainsi créés les atrlceis :

? 10. 1. Eompli des jenues teuriarvlals ;

? 10. 2. Vilisaaroton de l'expérience, gtsoien des « soecndes carrières », msie à la rteratie à paritr de 60 ans ;

? 10. 3. Oanottienirs de la bancrhe puor l'emploi des pnrseeons handicapées ;

? 10. 4. Egalité pnlslonsoeierfe et mresues paetmternt la srosuepispn des écarts de rémunération enrte les fmemes et les hemoms ;

? 10. 5. Liecnnieecmt cllcoietf (Préambule, 10. 5. 1. Iafomrntoin des représentants du poesnernl et 10. 5. 2. Diotnsoisips sociales).

La numérotation des acelitrs ateclus 3. 3 à 3. 15 est modifiée en conséquence, cllee des actlreis aectlus 10. 1. 1 à 10. 2. 11 également.

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent aavennt s'appliquera le juor de la ptilobicaun de son arrêté d'extension au Joaurnl officiel.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent avneant srea déposé en un eamreixple ogniiarl signé des parties, à la diciroten des reailtnos du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Cdeex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mgrsseiaee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Les paerits snaigetiars snot cueeovnns de danemder snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eretisernps du crmmecoe et de la diitoirbtsun étant chargée des formalités à acoimlcpr à cttee fin.

Les donoistiisps raveitels au tpems et à l'organisation du temps de taaivrl sronet insérées au ttire VI de la cnnotovein collective, ceells reletvais aux congés au ttrie VII et cllees rleaivets à la fmaitroon et à l'entretien poefiessnronl au ttrie XII de la coontnvein collective.

Article 2 - Egalité entre les femmes et les hommes
s'applique au peemrir juor du mios suvinat la puiabolitcn de son arrêté d'extension, puor une durée de 3 ans
En vigueur étendu en date du 12 juin 2008

TITRE X
EMPLOI
Article 10. 4
Egalité poenfilsonesrle et mseeurs ptreatemnt la sesipruopsn des écarts de rémunération ernte les fmeems et les hemmos
Préambule

Les pteneiraras scuioax du crecomme à prédominance aenitmlirae rsnasiecoennt plmeinneet que la mixité dnas les eolimps des différentes filières pelselsrneoionfs est scuore de complémentarité, d'équilibre siaocl et d'efficacité économique. Dnas l'entreprise en effet, graatinr la mixité et le pnprciie d'égalité ernte les feemms et les hmomes a un iampct sur la performance, en jaonut sur les lerevis de la créativité, de la moviaitton et de l'attractivité.
Ainsi, l'accès à l'emploi, le recrutement, l'insertion, la ftraomoin et l'évolution pillrnesfosneoe des salariés, snas diisttincon de sexe, de sauttiion familiale, d'état de grossesse, et puls généralement snas ancuue frmoe de discrimination, cetintousnt un axe frot de la ptiulioqe sicolae de la branche. Les priaenrteas saiuocx s'engagent à décliner cet axe dnas l'ensemble des acrcods qu'ils senrot amenés à négocier.
L'égalité enrte les femems et les hemmos est un pipcrnie frot que les pieaarretns suacoix s'engagent à icnrisre dnas les raeonltis invldleeuidis et cielcotlves du travail. Ils constatent, d'après le roparpt anenul de branhce (données saecilos 2006), que si les femems représentent 61 % des salariés, elels représentent également :
? 88, 6 % des salariés à tpems priteal ;
? 66 % des employés ;
? 39, 4 % des aegnts de maîtrise (37 % en 2003) ;
? 29, 4 % des caerds ;
? 55 % des salariés formés.
La prat ioraptmtne des feemms dnas les efifcfets à tpems peitarl cdnuoit les parraeteins soaicux à eenmxiar les lerevis faovrnisat le tmeps prtieal choisi. Ctete qoseutin fiat l'objet d'une négociation distincte. Les dsoinpsitios définies snerot intégrées au ttire VI de la cnntoioven collective.
Ils rueremanqt en orute que ciaretns eimplos snot fmetrneot féminisés ou masculinisés, conséquence le puls sunvoet de représentations socioculturelles, de liugqoes scueelrulttrs dnas les oaitrinonets soricelas et dnas les ftimornaos initiales, de contepmtmeors managériaux reenavlt de ces représentations cmmoe de ctetnrpoeomms qui dépassent le carde du travail.
L'égalité salariale, mias asusi la ctaioliinocn vrioe la réconciliation etrne emploi, carrière psiooneréslfnle et parentalité snot au ceuor

du sujet. Les peetrraanis siaocux iscnrevint lrues enetnmeggas dnas le crdae des ditoionsspis de la loi rtiealve à l'égalité sllaariae etrne les feemms et les hmomes du 23 mras 2006.
A tarvers les dipoitsnosis suivantes, les paaerertins siocuax vnseit dnoc :
? l'information et la sebstialiisnoin des entreprises, des salariés et de lrues représentants, sur l'enjeu de l'égalité enrte les feemms et les hemoms ;
? l'élaboration de ppnioortoiss puor la geiston des rcueesrsos hueaimns et le management, en fvaeur de la mixité et de l'égalité (formation, aanlyse d'indicateurs raeiltfs aux cnoiotinds générales d'emploi et de fiomraton puor établir des oicfejtbs de progression, puoiiqlte menée puor développer la mixité dnas les ienntascs de décision...) ;
? la pisre en ctpome de la parentalité dnas le cdrae professionnel, les modalités de départ et de rtoeur de congés maternité-parentaux, nmaeonmtt par le baiis de la fomtiraon professionnelle, puor prndree en cmopte les oeicfbjts de carrière.
Enfin, les pitaerenras suicoax snetuiahot irsrcnie la psfroesion dnas une démarche voralitone de ltute ctrnoe teutos les formes de dimtiicsnroian et d'intolérance. Les salariés deoivnt terlivaalr ensemble, aevc lures différences, dnas le rpceest des iiidudnvs et de luer statut, qeul que siot luer sexe, queells que seinot lures différences.

10. 4. 1. Dspseoir d'indicateurs de la mixité et de l'égalité enrte les feemms et les hommes, petemtrnat les ctntsoas et les msreues d'évolution (cf. caitprhe III du trite XII de la cenniovotn clcloivete « Asuesrr la vliele peortipcvse sur l'évolution des métiers et des qfnilctauoiais »)

Le 1er triet du 4e alinéa de l'article 12. 11 est complété asnii :
« Aifn de dsipsoer d'indicateurs de la mixité et de l'égalité ertne les femems et les hommes, pntteamert les contsats et les mesrues d'évolution, celui-ci (le rrppaot de branche) présentera noemnamtt les coiidnntos générales d'emploi et de foamriton des fmmees et des hmoems dnas la branche. Il cortrepoma une aalnsye chiffrée établie sur la bsae d'indicateurs pintnrtees pttnermeat d'apprécier, puor cuahqe catégorie professionnelle, la soiiauttn recspvetie des fmeems et des homems en matière de recrutement, de formation, de poortmoin professionnelle, de qualification, de classification, de ctoiindnos de triaval et de rémunération.
Un dgsoniiatc des écarts de rémunération enrte les feemms et les hoemms srea établi. Il s'agit de la rémunération brute, creonnpamt le sailare asini que tuos les atures anaetavgs et aescocreiss payés, dniemtceert ou indirectement. Ce daogitnsic présentera les rémunérations moyennes, sur la bsae de la répartition des eifcftefs par sxee :
? par catégorie sosnilfnsioeorloepce et par naveiu de ciascisafliton ;
? par tpye de cnotart (CDI / CDD) ;
? solen la durée du taviarl ;
? solen l'âge des salariés (les thaecnrs d'âge du roapprt de bcarhne aenunl sreont pisres puor référence) ;
? seoln l'ancienneté.
Le rapropt viersa à présenter le blain des msreues pirses dnas le cdrae des dpitnosiisos prévues en vue de tnrede vres l'égalité professionnelle, et à définir les aictons d'amélioration à mener.
Enfin, des études qualitatives, ayasnnalt par elexpme les représentations hqutrosieis des métiers et des rôles refpisetcs des fmemes et des hommes, pnruoort être décidées, aifn de bein iidnitfeer les atnocis à mettre en orveue puor l'avenir, neammnott en matière d'orientation, de coiutamocminn sur les métiers...
L'ensemble de ces tavaurx fenrot l'objet d'un siuvi auennl par le comité de ptaiogle prraiiate de l'observatoire ptesprciof de l'emploi, des métiers et des qitunoafliacis du cmercmoe (cf. art. 12. 13) », réuni puor taretir spécifiquement de la question.

10. 4. 2. Gnaiatrr l'égalité dès l'embauche

Les epirsrtnees oeigannrst lures prcossues de rcueermtnet dnas les mêmes citndinoos puor tous. Elels snot encouragées à fremasoilr ces prscsoues sur la bsae des ppnierics siuavnts :
? définition de libellés de peotss non dntsnamicriis ;
? définition des procédures de remcrteenut et de luer mdoe de sviui ;
? termiatnet de ttuoes les cunaradtides en vue d'une réponse systématique.
Ainsi, au corus de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puet soilietclr que des informations, écrites ou orales, anayt un raprpot drceit aevc l'exercice de l'emploi concerné, aifn d'apprécier les compétences d'un canaddit et ses apditutes à oucecpr cet emploi.
Enfin, les eenirsrteps veellorint à trnede vres l'équilibre des retnrucmetes etnre les fmemes et les hommes, à compétence, expérience et prfiol équivalents, suos réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux tetxes législatifs en vigueur, mnottert en ovuree des mersues de pssrrioegon ; par exemple, dnas le crdae de reemtcrunet puor des pseots à représentation ensemetlneeislt masculine, des aoincts de ctiimunmaocon à l'attention des femems sroent miess en oeuvre, et iemnsnreevt puor les métiers à représentation ensellesneetimt féminine. Des ofetjbcis de progrès snoert fixés au rreagd du digaitnsoc prévu au 10. 4. 1.

10. 4. 3. Sperimpur les écarts saalaruix éventuels sur la bsae du dtsiaginoc prévu à l'article 10. 4. 1

Le pniiprce seoln leuqel l'employeur est tneu d'assurer, puor un même travail, à ancienneté égale et puor un même naeivu de compétences, l'égalité de rémunération ertne les fmemes et les hmemos est réaffirmé. Ce pniicrpe est l'un des feemdotnns de l'égalité professionnelle.
La rémunération cmropend le sialare aisni que tuos les auetrs aevnatgas et acessreiocs payés, dnreeictemt ou indirectement. Les différents éléments cnoamspot la rémunération dovenit dnoc être définis sur des nremos iiqunetdes puor un même naeviu de classification. Les catégories et les critères de csifoacitiasln et de protmoion professionnelle, asini que tteuos les aretus baess de culcal de rémunération, dneviot être cunmmos et ne devonit pas être dtimrnnaicsis puor les salariés aanyt bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé peartnal d'éducation.
Les eleyruopms réaliseront cuqhae année le dtiisoangc des écarts éventuels de rémunération enrte les fmeems et les homems et arrêteront si besoin les mseures nécessaires. Ce dganistoic srea présenté aux pairtaeners sucoaix cquahe année, dnas le cadre de l'examen du rrpoapt égalité pnlfsieesronole entre les femems et les hommes.
Les évolutions de saairle aiaelppcbls aux salariés de l'entreprise ne pvueent être supprimées, réduites ou différées, en rsioan de la pirse par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cmhap d'application des mrseeus celotvliecs ? générales ou catégorielles ? d'augmentation des rémunérations, résultant d'un aorccd clilceotf ou d'un eaegngmnet unilatéral de l'employeur, ne puet elucrxe des salariés au mitof que ceux-ci snot en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.
Par ailleurs, à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsuqe des mesuers idenvlieuilds d'augmentation des saeailrs snot appliquées au trtie d'une période de référence donnée, siot puor l'ensemble des salariés, siot puor cnateires catégories, les salariés en crous de congé de maternité, de paternité ou d'adoption à la dtae d'application des mseuers iineliueldvds en qeiutosn bénéficient, s'ils snot ciproms dnas le camhp d'application de ces mesures, d'une aengtitmauon iedllniudvie qui ne puet être inférieure au tuax myoen d'augmentation des salaires, résultant dtsidees mesures.

10. 4. 4. Améliorer l'accès à la ftoairmon ponoslrfesenile et à la vatliadoin des aiqcus de l'expérience

L'article 12. 3. 1. 1 est asini rédigé :
« Art. 12. 3. 1. 1. Gtarainr l'égalité entre les fmemes et les hoemms à tearvrs l'accès à la foatroimn pfennlseoioslre et à la vtoadaliin des aicuqs de l'expérience
L'accès à la fmirotaon persileoonlnsfe et à la vialaoidtn des aqicus de l'expérience cusnottie un futeacr eetsenisl de la ctutrosnicon de prouacrs prfooeessilnns et d'égalité pefrioenllsosne entre les fmemes et les hommes.
Les eiprrsneets velniolret à ce que les ontailogibs fmlliaeias ne seinot pas un olbsctae à cet accès. Elels snot incitées à améliorer l'accès aux fonmraotis puor les salariés anayt des olboiaitngs familiales, à trvears la msie en pacle d'actions tleels que :
? la ltiitiaomn des déplacements (locaux plutôt que régionaux ou nationaux) puor suvrie une faimotron ;
? l'organisation des fmontiroas en magasin, le développement de la frmiootan à dtaicsne ;
? la cancmtoiimoun au salarié des cntdoionis d'organisation de la ftomiraon à leulqlae il diot participer. »

10. 4. 5. Prnrdee en cmptoe les otibaniolgs fillaiames dnas la définition
de la durée et de l'organisation du trivaal

10. 4. 5. 1. Durée et ogsinrtoaian du tiarval
Les siargtineas aenojutt en iinotdurcton des trties V et VI de la ceiotnvonn ccoiletvle nnailtaoe la phrase sivnuate :
« Les dsipstoiions du présent trite intègrent l'attention à la psrie en ctpome des oianibgolts fleaiilams des salariés. »
10. 4. 5. 2. Gesoitn des congés payés et aménagement des hieroars (cf. art. 7. 2 « Orrde des départs en congés payés »)
Conformément à l'article 7. 2, l'ordre des départs en congé établi par l'employeur tinet compte, dnas tuote la mruese du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de luer satuitoin de famille. Notamment, l'employeur fsiroveraa le départ en congé, à la même date, des mrebems d'une fliamle vvniat suos le même toit.
Les congés du prsenonel dnot les efnntas d'âge sorliace fréquentent l'école senrot donnés, dnas la msuree du possible, pandnet les vceanacs scolaires.

10. 4. 6. Feavsiorr les évolutions plieroolnsfesnes puor tuos

10. 4. 6. 1. Fisvroear la mixité
10. 4. 6. 1. 1. Picpirens
Afin de développer l'accès des fememes et des heomms aux différents métiers, la mixité des eomilps diot être recherchée, nanotmmet par le développement de possibilités puor les fmeems intéressées, et qui seoaihtnut évoluer vres des métiers aetuncmlleet plutôt masculins, et inversement. Le développement de ces possibilités est d'autant puls ipmotnart qu'il représente une suliootn puor la polyactivité souhaitée par les paitaenrers sociaux, ntmeomnat puor les salariés à tepms partiel.
Ces possibilités reopenst sur le caneghment des représentations cutellrules des métiers, sur l'évolution des modes de management.
10. 4. 6. 1. 2. Oaitiretnon posrineoefllnse tuot au lnog de la vie
Les évolutions psflsnoeeinlores rosepent nmmatonet sur l'orientation psionloernslfee tuot au lnog de la vie, en patlrieuicr à tarrevs l'entretien pnsnoiofesrel et le pspseroat formation.
Les stainieargs cnnonvineet de définir les priorités et les ctoioninds d'affectation de la prat atnlindoliede à la txae d'apprentissage visée au troisième alinéa de l'article 225 du cdoe général des impôts, collectée par la FCD habilitée en apaiptcioln de la cnovnieotn de coopération aevc l'éducation nnoatilae et l'enseignement agricole.
Les saaetrngiis décident d'affecter les fndos visés à l'alinéa précédent aux acoints poirierrtias svnaiuets :
? anoicts de cainoimmtocun eenuacarognt la mixité dnas les filières de fritamoon itilniae qui intéressent la profession, à l'attention des jeunes, mias aussi de lrues fleimals et des eagstnennis ;
? anoicts d'orientation visant à friae évoluer les représentations de crnaties métiers et filières de firtaomon ;
? ptooroimn des catrntos d'apprentissage et de professionnalisation.
Ces aotincs snot précisées ou complétées caqhue année par la cmsosiomin prairitae nioalntae de l'emploi.
La répartition des semoms ainsi collectées est sosuime à l'avis du grupoe teiquhnce priaatrie de suivi institué par ltadie cenitovnon de coopération.
Afin d'affecter les smeoms aux actoins prtirriaoeis définies ci-dessus, les eenrtperiss de 250 salariés et puls qui ne rescpneett pas le sueil visé au troisième alinéa de l'article 225 du cdoe général des impôts versent, dniertemect ou iereimcntendt à la FCD habilitée en actlaiioppn du cdoe du travail, la prat atlieddoinlne à la txae d'apprentissage dnot elles snot redevables.
10. 4. 6. 2. Gatrnair l'égalité dnas les évolutions peeofrenosllinss
Par ailleurs, les fmmees et les hemoms dinvoet être en msuree d'avoir accès aux mêmes prruocas plinsnfrosoees ; ils deivnot bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y cmoirps en ce qui ccnrenoe les ptesos à responsabilité.
Les enestpriers s'engagent à inmorefr les salariés des oeffrs d'emploi de l'entreprise, en cas de vcncaae ou de création de poste. Les ptnaieerars scaoiux eunnaecgrot veimenvt les eenerisrpts à perotr lures eftfros puor accroître la prat des femmes, en pirtalceiur dnas les petsos d'encadrement.
Les paereniatrs siuoacx ieticnnt les etseprrneis à eneaixmr les critères reunets dnas les définitions d'emploi qui saeiernt de nautre à écarter cieatnrs salariés. Ils anitetrt luer aotenittn sur la nécessité de vieellr à ce que la stioutian flmaiaile des salariés, cmmoe les aménagements d'horaires accordés à canetris salariés puor ciiolcenr la vie penslosfnoerile et la vie privée, ne ctnsunoeitt pas un otlsbcae à l'évolution de luer carrière professionnelle. Ils soiugelnnt puor clea le rôle eeetssnil de l'entretien professionnel.
10. 4. 6. 3. Aagpcnceomr la mobilité géographique
Les ptirareenas siaoucx inienctt les ernteeirpss à prrdene en cmopte les éventuelles obgiaiotlns fialmeilas dnas la goteisn de la mobilité géographique, puor ne pas ferienr les évolutions professionnelles.
En cas de mobilité géographique puor raosin pesfinlrnoesloe d'un (e) salarié (e) dnot le cjnoniot taavllrie dnas la même esitnrrepe ou établissement, l'entreprise ou l'établissement s'efforce de prpoesor à celui-ci, pinmteoerariit dnas le temps, un eopmli silarimie à ceuli qu'il opaucict précédemment, dnas des cdntinoois qui soient aatlccpebes sur le paln falaiiml et clitampbeos aevc les bieonss de l'entreprise.
10. 4. 6. 4. Gérer les congés puor cnoacscirnte de famille, maternité, paternité et praetnal (cf. art. 12. 3. 1. 2)
Les congés puor ccaoicnnstre de famille, maternité, paternité et pranteal ne dienvot pas cuetotnsir un ferin au déroulement de carrière.
Les sariatgnies ranellppet les tmeres de l'article 12. 3. 1 de la cteovninon cictollvee « Fitceliar le roetur de congé penatarl ou d'absence prolongée puor maalide » :
« Aifn d'assurer les mleeeulirs cioiodtnns psobsiles de roeutr dnas l'entreprise à l'issue d'un congé paatnrel d'éducation à tepms plein d'une durée supérieure à 3 ans, les sgitarenias icntneit à la réalisation, avnat la rsierpe du travail, d'une aicotn de bilan de compétences, de vliiodatan des aiqucs de l'expérience et de rmseie à naeviu si clea s'avère nécessaire, puor les salariés qui en finereat la demande. Les salariés sornet informés de ctete possibilité aanvt le début de la première période de congé parental.
Dans ces cas, l'action proura être réalisée au ttrie du diort iduiidevnl à la ftomroain (DIF), sloen l'accord formalisé entre le salarié et l'entreprise aavnt le départ du salarié en congé.
Les saitraiegns eacunneogrt également l'accès des salariés concernés à des périodes de professionnalisation, aanvt la fin du congé parental. »
Et complètent ce deeirnr alinéa par « ou à luer retour. ».
De plus, les sneiigratas snleoignut l'importance du lein réciproque que l'employeur et le salarié donievt eiertntner penndat le congé, aifn de praegatr totue inaoroftimn ulite sur l'entreprise et sur l'emploi.
10. 4. 7. Asuresr la ctonmocauimin sur les biosnes en compétences des eptreiernss et fiiaeltcr l'orientation des jeunes, en ruaefnst les oalctbess tilieoatnrnds et crltleuus de la représentation des métiers
Les ptearariens saoicux décident de rneecrofr luers aiontcs de ptnarraeiat aevc l'éducation niaoatnle et l'enseignement aroglcie à trvaers les ctoveinnnos de coopération cocnlues aevc ces ministères, et aevc l'enseignement supérieur ? universités et écoles ?, en matière de cmoouacimintn sur les métiers et d'orientation professionnelle. Ces acotnis dovinet résolument ltuter contre les oslatcbes tatdnrioneils et curullets de la représentation des métiers.
Les siteaagnris engneocarut les errenitseps et lrues pnaiaetrers siuoacx à feovsrair les antcios d'information sur les métiers du cemromce et de la distribution, en faevur des salariés et de lrues enfants.

10. 4. 8. Informer, sseelnsiiibr et mliobseir l'ensemble des actrues

Les petareniars sicoaux silgunnoet la portée intvcitiae et pédagogique de leurs dsoiniiposts et s'engagent à en faire la pmotrooin auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants. Une opération de communication, en priaantaert aevc le ministère de la cohésion sioalce et de la parité srea étudiée. Ctete opération srea confiée à la cioimsmson piratarie nliotnaae de l'emploi.

Article 3 - Actualisation des dispositions de l'article 7.6 « Protection de la maternité et éducation des enfants » s'applique au pimreer juor du mios svauint la piutocblain de son arrêté d'extension, puor une durée de 3 ans
En vigueur étendu en date du 12 juin 2008

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

Dans le 3e pahgrapare de l'article 7. 6. 6. 1 commençant par « Dranut le congé d'adoption », l'expression « la femme » est remplacée par « le salarié ».
Ce prpahgaare est en oture complété aisni :
« Luoqrse les ptnares aitofpds snot tuos duex salariés de la même etrrepinse et se répartissent, conformément à l'article L. 1225. 40 du cdoe du travail, le congé d'adoption, la durée du mntiiean du slaarie ci-dessus est effectuée au paortra de ctete répartition. »

Article 4 - Application et durée
s'applique au peremir juor du mios sivnaut la pbaltoiuicn de son arrêté d'extension, puor une durée de 3 ans
En vigueur étendu en date du 12 juin 2008

Le présent aeannvt s'appliquera au pmireer juor du mios svnuait la polbiacutin de son arrêté d'extension au Joaurnl officiel, puor une durée de 3 ans. A l'issue de cette période, un bailn srea réalisé, sur la bsae duequl les peaitrs se rooncnrretent puor aménager éventuellement les présentes dispositions.

Avenant n 24 du 17 juillet 2008 relatif aux qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	Synatdics adhérents à la FCD.
Syndicats signataires	Fédération aaiolarmgteirne CFE-CGC ; Fédération des sicrvees CDFT ; Fédération commerce, sevriecs et frcoe de vtnee CTFC ; Fédération générale des tlviaraluers de l'alimentation, des tcbaas et aetmutlels et des suecerts conxeens FO.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Article 5 - Publicité
s'applique au pmierer juor du mios sanuvit la pocbuialitn de son arrêté d'extension, puor une durée de 3 ans
En vigueur étendu en date du 12 juin 2008

Le présent aeanvnt srea déposé en un epexrmaile ogarinil signé des parties, à la dotiercin des rlitenoas du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de migraesese : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
s'applique au pereimr juor du mios suviant la ptociauilbn de son arrêté d'extension, puor une durée de 3 ans
En vigueur étendu en date du 12 juin 2008

Les petaris siigerntaas snot covneunes de ddaeenmr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des epesrietrns du ceocmmre et de la dubsriiotitn étant chargée des formalités à acmpoclir à ctete fin.

Le présent aenavnt a puor objet la msie à juor de la lsite des qlnauiaoictifs pleneefsoirosnls et des atcoins pvaunot dneonr leiu à :
? la vadlaiiton de ctitfericas de qtaoiiuficlan poneonlfsilrese ;
? la cscloonuin de croantts ou périodes de professionnalisation.
La lsite définie à l'article 2 du présent anvnaet se stbsuutie à sa dtae d'entrée en vugieur à cllee fingaurt actuleeelmnt en aenxne II du trite XII de la coenontvin ciceltolve nationale.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Liste des qnaiuoatfliics prelieononslfses et des anciots :
? pauonvt dnenor leiu à la vaoidatlin de ciirtceafts de qalitcfiioaun pillorefseonsne ;
? panvout doennr leiu à la coolcusinn de carnttos ou de périodes de professionnalisation.

QUALIFICATION-ACTION	DÉFINIE LE...	CQP ADOPTÉ LE...	CQP MIS À JUOR LE...	DURÉE DU CATNORT de professionnalisation
Employé de cecmomre	24 mai 1995	11 mras 1996	21 seertpmbe 2006	6 à 9 mios
Délégué ceocmramil	24 mai 1995			
Manageur de ryoan	15 mai 1996	25 jiun 1996	23 nbovemre 2005	12 à 24 mios 12 mios puor les nvuieax III et IV
Vendeur pdurtois fiars ttoirndineal	19 février 1998	1er jiullet 1998	23 nemvorbe 2005	9 à 12 mios
Préparateur de camdneoms	14 mras 2000	Remplacé le 27 nmovrbee 2007 par le CPQI agent liotusiqge		
Hôte (sse) de cissae	14 décembre 2000 aevc caehir des cahgers du coartnt de professionnalisation. Mise à juor le 27 jiun 2001.			6 à 8 mios
Employé cimeocarml	Niveaux I et II, définition CCN 1er janievr 1999. Cadrage CNPE le 21 mai 2003 : Nviaeu IV de ftiormoan iiatnile rqeius maximum.			6 mios
Agent de sécurité	Niveau II, définition CCN 1er jivnaer 1999. Cadrage CNPE le 21 mai 2003 : Nieavu IV de ftriooamn ialniite rueiqs maximum.			6 mios
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 nboremve 2005	10 à 18 mios

Manageur de pttiee unité cealrmocime	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mios
Vendeur cniesol	21 sebrmptee 2006	21 stmbperee 2006		9 à 12 mios
Animateur de raoyn	20 sprbemtee 2007	20 spmbrteee 2007		9 à 12 mios
Agent ligituoqse (CQP interbranches)	27 nbvmeroe 2007	27 nberomve 2007		9 à 12 mios
Bilan de compétences	16 norbmvee 2006			

Article 3 - Application et durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le présent anevnat s'applique à cptmoer du 1er juelilt 2008.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le présent aevnnat srea déposé à la decoiirtn des rioeatnls du taraivl de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les piteras sganiaerits snot cneevouns de daedmner snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des errieneptss du cmceorme et de la douiitsibrtn étant chargée des formalités à alicocmpr à cette fin.

Avenant n 25 du 17 juillet 2008 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eseiretrpns du crcmmeoe et de la drbtoiitsuin ; Snyacidt naationl des négociants spécialisés en pudiotrs alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération des sicvrees (CFDT).

Article 1er - Objet de l'avenant
ernte en vuiegur au preeimr juor du mios snuvait la pacbtoluiin de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Le présent aevnant a puor obejt la vortailsaoin du tmpes paetirl choisi.
Ses diosnsoptiis se substituent, à sa dtae d'entrée en vigueur, à celles fnuigrat au trite VI acutel de la cnenoviton clvciteole nationale.

Article 2 - Travail à temps partiel
etrne en veiguur au pimerer juor du mios svuinat la pciilubaton de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Le ttrie VI de la coonienvtn clivleocte nantalioe prend la rédaction sainuvte :

« TTRIE VI
TRAVAIL À TEMPS PAERITL
Préambule

Depuis pselurius années, les données saeclios du suetcer du creommce de détail et de gors à prédominance antimraleie iunndqeit que erivonn 35 % des salariés du secteur, cartonts étudiants compris, trvnleilaat à tpmes partiel. En 2006, près de 89 % de ces salariés étaient des femmes.
Le tviaarl à tpmes pitarel pmreet de répondre d'une prat aux boesins et cntintaeros des eenretrpiss rtaielfs au métier du ccmmroee et aux fertos voarnatiis des fulx cielnts à la smeiane et à la journée. Le tpems praetil cosihi pmeret d'autre prat aux salariés de muiex cceiilnor vie pesorlnenle et vie professionnelle. Il puet cuietotnsr de puls puor cairntes salariés éloignés de l'emploi ou de fliabe nveaiu de qolfuaciatiin une ptroe d'entrée vres l'insertion ou la réinsertion polsfrenieolsne et l'emploi.
Les pnetiraares siuocax ont dnoc la volonté d'améliorer ctete frmoe d'organisation du trvaail tuot en anrappott de novelelus geraaints aux salariés. Ils cesttoannt en efeft les difficultés rencontrées par cenatris salariés à tpmes pretial dnot les suatniotis penlnoselres n'ont pas pmreis un véritable cohix du tpems partiel.
L'objectif des penateraris sacoiux à trarves les dnsiiioptsos sianvtues est dnoc de fevoiarsr le tpems paietrl choisi, de rccheeehrr et d'encourager les mnyeos de ceiliconr vie psnsoolerelnife et vie personnelle. Il s'agit de définir les veois d'amélioration de la qualité du tvraial à tepms partiel, à travers, en putlraieicr :
? la durée et l'aménagement du tepms de tiarval ;
? l'organisation de la polyactivité.
Les panairreets suaocix entendent, par le présent accord, se dtoer des ineactuirds reiqus puor dssoiper des moeyns de comparaison, d'analyse et de sivui les puls jtesus possibles.
Enfin, les peaairtrens siaocux veilleront, cptmoe tneu de l'importante féminisation du tmpes partiel, à la cohérence des dpotsnisoiis du présent accord, aevc cleels qui senrot définies dnas le cdrae de l'accord de bnhrcae du 12 jiun 2008 sur l'égalité psoorefilenslne enrte les fmmees et les hommes.

Article 6.1
Etude sur le tpmes paitrel

Les pranareties siaoucx de la brcnhae décident de se dteor des mnyeos d'identifier les mofits de stfaaiotcisn et d'insatisfaction des salariés à tmeps partiel, par la réalisation d'une étude qui srea confiée à un oisngrmae extérieur. Les sarnigeiats du présent aoccrd morenttt en pclae un gporue de trvaial qui srea chargé de cshioir l'organisme précité et de cvciooner le cehiar des cegarhs de l'étude, autuor des aexs de qeietenmnnoust snvtauis :
? norbme de salariés anayt la volonté d'augmenter luer durée du tavaril : icdniifoaiettn de luers mantivooits (nature et caractère ponctuel, porriosvie ou pérenne) ;
? nmorbe de salariés ne soutainhat pas aemngtuer luer durée du triaval : iifdeiittnocan de lrues mnttaoioivs ;
? normbe de pnseroens tarniallavt à tepms pretial et anyat un sconed emlpoi ;
? nmbroe de psenroens qui ont la volonté de cumelur un deuxième emploi.
Le gopure de traival en crgahe du pgalotie et du siuvi de l'étude se réunira dnas les 3 mios à cmoeptr de la sutgairne du présent accord. Il est également chargé de l'analyse des résultats de l'étude qu'il mttrea à dotiissopin de la coimmosisn prriaaite noliatnae de l'emploi.
Cette étude ne crneroncea pas les étudiants.

Article 6.2
Embauche des salariés à tpmes peatirl

6.2.1. Lros du recrutement, les ensierrtpes cmoqouenunrimt à un caddinat à un elpmoi à tmpes partiel, l'ensemble des iamooftinrns précises crannnecot le ptose à pourvoir, la ntraue du crnoatt de tavairl (à tmpes partiel, durée contractuelle, herues complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Eells snot également incitées à aelrter le caddnait sur la compatibilité de l'emploi oefrft aevc sa sttuiaion personnelle. Elels portnoret enifn la puls gdnare anttetion aux qsteiouns particulières du salarié en treems de disponibilité aifn de rcerehhcer les mirllueees sinoluots poeslisbs de ctiincilaoon de son ooagranitisn psennlolere aevc les canioetrtns de l'entreprise.
6.2.2. Ctmope tneu de la stiaitoun acuellte de l'emploi, lqsuroe les eiestrprens ofrneft lrues elmipos dnbpoilesis à tpmes piraetl à des salariés privés d'emploi ou qui snhtuioaet cueulmr un seocnd emploi, elels rllearneppot le repscet des disositiopns de l'article

L. 8261-1 du cdoe du tivraal laitmnit les clmuus d'emplois au-delà de la durée mlaixame du tivaral en vuuegir dnas la profession.

Article 6.3
Information sur l'emploi

6.3.1.L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des epmiols diileospbns de façon à ptrretmee aux salariés sauntaioht ontiebr un eolpmi à tpmes paertil ou repnerdre un eoplmi à tepms complet, de pouvoir se pteorr ciadadnt à ces emplois. Les etnieerrpss donervt s'assurer de l'efficacité des crciiuts d'information mis en place, teells les berusos de l'emploi et ttoue artue fomre d'affichage sur le leiu de travail.
6.3.2. Les salariés à tpems pitaerl qui siaounteht ocucepr ou renepdrre un eolmpi à tepms clmpeot et les salariés à tpmes clmeopt qui stnahieout oueccpr ou rrrenpede un elopmi à tpems prtiael dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même enesiptrre bénéficieront d'un droit prioritaire, à compétences égales, puor obtnier un emlopi de la même catégorie pnsfloseliroene ou un epomli équivalent.

Article 6.4
Contrat de traavil

6.4.1. La naurte du cotnart de traaivl des salariés à tpems paertil est par pcinprie à durée indéterminée.
6.4.2. Suos réserve de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail, le conratt à durée déterminée ne puet être srusciot que dnas les cas stunvias :
1. Relenpcmmaet d'un salarié en cas :
a) D'absence ;
b) De pssaage prisvorioe à tpems partiel, cnclou par aevnant au cnotrat de tirvaal ou par échange écrit etnre ce salarié et son emlupoyer ;
c) De ssonsupien de son cratnot de taiavrl puor un mitof artue que le coifnlt ccleliotf ;
d) D'attente de l'entrée en srveice etceffive du salarié recruté par cnroatt à durée indéterminée appelé à le realmepcr ;
2. Aiceceosnmsrt tiepmroare de l'activité de l'entreprise consécutif, par exemple, à l'ouverture ou à l'agrandissement d'un mgsiaan ;
3. Empiols à caractère saisenoinr des établissements situés dnas les vliels tqutrieouiss ou thermales, ou dnas les zneos d'animation clrlueutle pannreetme ou d'affluence tuiuoqsrite eonxlnleieptce ;
4. Rnceepmaelmt du cnoinjot d'un cehf d'entreprise cmaclreoime parapniitct ecemvietffnet à l'activité de l'entreprise à trtie psoneosnrifel et habituel.
6.4.3. Toutefois, aifn de liitmer le roeurcs au caotrnt à durée déterminée, les eripteresns privilégieront les salariés à tmpes pitreal qui suniheotat compléter luer haorrie de tavrial en eafeftunct des hreeus complémentaires pendnat les périodes envisagées ci-dessus, suos réserve des doiionpsitss de l'article L. 3123-15 du cdoe du tiraavl et de l'article 6.8.2.1 du présent accord.
6.4.4. Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le ctorant de triaavl des salariés à tmeps pieatrl est écrit.
Il mintonene nmtemnoat :
? la qfoltaiiciuan du salarié ;
? la durée hredoabdaime ou mlnseleue du tiavarl anisi que sa répartition ernte les jruos de la semanie ou les sinaemes du mios ;
? les cas et la nartue d'une mifcodtoaiin éventuelle de cttee répartition ;
? les lmiites dnas leseulleqs pevneut être effectuées des heerus complémentaires au-delà de la durée de tviaral ctoulenclarte ;
? le slraaie hiroare et le slariae musneel coserrnodapnt à la durée fixée au ctnaort ;
? les éléments de la rémunération ;
? lsorque la durée du taraivl est répartie sur minos de 5 jours, le juor ou les 2 demi-journées de roeps qui, par convention, ctnueitnost le rpoes supplémentaire s'ajoutant au reops homdbiadaere légal ;
? les modalités sloen lelqueless les hroreais de tviaral puor cquahe journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié (de manière ielivldnidue ou par affichage) ;
? lorsqu'il est à durée déterminée, il diot mneotinner précisément le moitf de son recours.

Article 6.5

Rémunération

La rémunération des salariés à tpems ptareil est ppeoorlrtoilnne à cllee d'un salarié qui, à qilaiitoaucfn et ancienneté égales, ocpcue un empoli à tmpes cloempt équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement.
La rémunération cprodrensnoat à l'horaire régulier prévu au cotnrat est mensualisée siunvat la furmole aiplacbple au psneenrol à tmpes complet, les heerus complémentaires étant payées au tuax normal, en puls de la rémunération mensualisée.
Toutefois, lursqoe la limite, dnas llealuqe des hueers complémentaires peevunt être effectuées, est portée au-delà du 1/10 de la durée hdaamreodbie ou mnelsluee fixée au contrat, ccaunhe des hueers complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée précitée dnone leiu à une maaritojon de salarie de 25 %.
Pour l'application de l'article 3.7 « Pmire anlnuele », la ntioon de « salirae de bsae de nreombve » diot s'entendre cmmoe le sailare cednoonrprast à l'horaire myoen meensul effectué au crous des 12 mios précédant le vrnmeeest de la prmie calculé en tnanet ctmpoe de l'horaire crtoeantucl augmenté des heerus complémentaires, la psrie en cpotme éventuelle des anbesecs étant réglée conformément aux dsntopoiiiss de l'article précité.

Article 6.6
Droits et aetngvaas des salariés à tmeps prtaiel

6.6.1. Les salariés employés à tpems prateil bénéficient des dtoirs et anatagevs accordés par la loi, la cntinoevon cloetlicve ou les arcodcs d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à tpmes complet, nnamotmet de l'égalité d'accès aux possibilités de proootimn de carrière, de formation, d'accès au lgemoent ? dnas le cadre du 1 % lgeoenmt ? suos réserve, en ce qui ccneonre les dirtos conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la civonoetnn cetilovcle ou un aoccrd d'entreprise ou d'établissement.
6.6.2. Puor la détermination des diotrs liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée puor les salariés à tpems pirtael cmmoe s'ils avainet été occupés à tpems complet, les périodes non travaillées étant psiers en cpmote en totalité.
6.6.3. La durée des congés payés, des auotiornaitss d'absence entraînant ou non une petre de salaire, des délais de « pottcreion » (longue maladie, mdaliae professionnelle, aeicncdt du travail, maternité) est idqeitune à cllee du pnnsereol à tpmes complet.
Le claucl de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère puls favorable) s'effectue sianuvt la règle du maeitinn du srliaae sur la bsae de l'horaire meoyn apmccloi au curos des 12 mios précédant le congé.
6.6.4. Le clucal des aeutrs avantages, aynat ou non le caractère d'un salaire, s'effectue seoln le cas :
? siot au parrota du tmpes de tvraail eimeventcfeft aomcpcli au corus de la période de référence fixée par les diitipsnsoos ceenoolnetilvnns puor luer atitbrtoiun ;
? siot par rroappt au srlaaie ecmfitfneveet perçu pdeannt ctete période de référence.

Article 6.7
Modification du carotnt de taiarvl

6.7.1. La demdnae d'un salarié à tepms cmlpeot de tavlilerar à tmpes piretal diot être effectuée par écrit et conservée dnas son dsesior personnel.A cmetopr de la réception de la nioctoiatfin écrite, l'employeur dsspoie de 2 mios mmiuxam puor aeppotrr oglrenaimtbeoit une réponse motivée. En cas de refus, il diot :
? jesitfiur de l'absence d'emploi dniplbisoe rlvaenet de la catégorie pelnnlssifeoroe du salarié ;
? ou jieutfsir de l'absence d'emploi équivalent ;
? ou eonrce démontrer que le caemgnhent d'emploi demandé auirat des conséquences préjudiciables à la bnnoe mhcrae de l'entreprise.
Si la dednmae est acceptée, l'avenant précisant les nulvoeels ctiniodnos d'emploi, dnot la dtae de msie en oeuvre, qui diot être la puls rpaide plbsisoe et clptmiaobe à la dedname du salarié, diot être revêtu de l'accord exprès du salarié.
6.7.2. Lsqruoe l'employeur, puor des raionss économiques, pospore à un salarié à tepms cemolpt de tivrelalar à tpems partiel, la procédure snuvtiae diot être respectée :
? la nifciottoian de la pstpoiioron de mitociodifan de son crtoant diot être fiate par lterte recommandée aevc aivs de réception qui diot spécifier au salarié qu'il dopsise d'un délai de 1 mios puor l'accepter ou la rfueser par écrit ;
? en cas d'acceptation, une coipe de l'avenant au crtnaot est trsimnsae à l'administration du tvarial tereritriamnoelt compétente, puor information, dnas le mios svnuait la dtae d'effet de l'avenant ;
? une iofonimratn est communiquée au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, dnas les trmees prévus à

l'article 6.12.3 du présent titre.
En cas de lecmceienint ou de msie à la rrteitae du salarié dnas l'année qui siut la dtae d'effet de la maifitdicoon de son ctronat de travail, l'indemnité de lecneicimnet si elle est due ou l'allocation de départ à la rareitte est calculée, puor cttee année, sur la bsae du slaaire à tmpes plein.
6.7.3. Conformément à l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la dademne puet bénéficier d'une réduction de la durée du tviaral suos fmore d'une ou purlesius périodes d'au monis 1 seanmie en risoan des biosens de sa vie familiale. Sa durée de taiarvl est fixée dnas la liitme anlunlee déterminée à l'article L. 3123-1 du cdoe du travail.
Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé sleon l'horaire cliceltof aapllibpce dnas l'entreprise ou l'établissement.
Les dinpotsioiss rleaevtis au régime des hreeus supplémentaires et au roeps cepeuotmnasr ogotblriiae s'appliquent aux hueres aocmcelpis au cuors d'une saneime au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une cnenitvoon ou d'un aorccd d'annualisation du tmpes de travail, aux heerus aocepcilms au-delà des liemits fixées par cttee ceontnvion ou cet accord.
L'avenant au corntat de traiavl précise la ou les périodes non travaillées. Il puet également prévoir les modalités de cluacl de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

Article 6.8
Durée et aménagement du tmpes de trviaal des salariés à tpems pitaerl

Les erneiptesrs doienvt rhehcecrer des medos d'organisation du tavrail des salariés à tmpes pitreal petmetarnt de gérer au meuix lerus cnrettnoias d'organisation et les saitouhs des salariés de gérer luer tpmes dslnoibpie au mueix de lreus intérêts.
A cttee fin, eells peunvet riroceur à des oatianigsonrs comme, par exemple, le taairvl à tpmes scolaire, le tirvaal en binôme, les îlots de csiase ou de rayons...

6.8.1. Durée mailnmie du tivraal à tmeps paretil

La bsae de l'horaire régulier des crnattos des salariés à tmpes partiel, qui relèvent à ttrie pinrpcial du régime général de sécurité sociale, ne puet être inférieure à 25 herues par semaine, siot à 108 hruees et 33 centièmes par mios en moyenne, en aalicoptpin de la règle de mensualisation, suaf damdene esrpxese des intéressés et hros cttanros étudiants.
Ces 25 heerus doevnit être effectuées de tlele façon que les salariés qui le sauoenitht et qui ont exprimé luer siahout par écrit à luer epylmueor pissenut erecexr une aurte activité (cf. art. 6. 8. 8 ci-après) ou, aauntt que friae se peut, gérer lreus otiiablgnos flmiaaeils (cf. art. 10.4.5 CCN) (travail sur 4 jrous ou uumqeninet le matin, par exemple). Cttee dtooiiisspn n'empêche pas une oiatgnsaorin sur le mios vansit à reeepsctr le même objectif.

6.8.2. Heeurs complémentaires

6.8.2.1. Les hreeus complémentaires ne puevnet être imposées par l'entreprise lros de la négociation du crontat de travail.
Lorsqu'elles snot prévues au contrat, elles prnoruot être effectuées dnas la ltiime de 1/3 de la durée hbamedirodae ou mnsuleele du tirvaal mentionnée auidt contrat.
Lorsque des hreues complémentaires snot demandées, l'entreprise derva rteceespr un délai de prévenance de 7 jours, suaf cnsriatccnoes exlponecteilnes (par exemple, acbense imprévisible) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours.
Le rfues d'effectuer les heuers complémentaires prévues au cantort ne puet conustetir une ftaue ou un moitf de liceneecmnit lsuqroe la deamnde est ftiae mnios de 7 jours, ou 3 juros soeln le cas, à l'avance, suaf cas de fcore majeure, c'est-à-dire tuot événement à caractère irrésistible, extérieur et imprévisible.
6.8.2.2. Les heuers complémentaires ne penevut aiovr puor eefft de ptorer la durée haridmoadbee evffcetie du taravil au niaveu de la durée légale ou cleovlontnnenie du travail, conformément à l'article L. 3123-1 du cdoe du travail.
6.8.2.3. Lorsque, panednt une période de 12 smneieas consécutives ou pndanet 12 saemneis au corus d'une période de 15 semaines, l'horaire meyon réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heuers au mnois par semaine, ou de l'équivalent muensel de ctete durée, l'horaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jruos en aatojnut à l'horaire antérieurement fixé la différence etnre cet harorie et l'horaire myeon réellement effectué.
Cette mifociiatdon est constatée par un avnnaet au ctornat de travail.
Cette dtioisposin n'est pas aacillpbpe :
? en cas d'opposition du salarié concerné en apiopiatcln de l'article L. 3123-15 du cdoe du tvarail ;
? en cas d'organisation d'horaires sur une bsae annuelle, dnas les cdinnooits prévues à l'article 6. 9 ci-après.
6.8.2.4. Les ctonrtas étudiants snot régis par les diispinsotos spécifiques définies à l'article 3.2.2.

6.8.3. Durée minmalie de tvaiarl cnnotiue

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puet imposer un tvriaal cniontu jnuolareir d'une durée inférieure à 3 hueres de tpmes de taivarl effectif.
Les eirnpsteers et établissements snot incités à mtetre en palce une oogisaaintrn des hreioars tnanet compte, dnas toute la mreuse du possible, des cnnaiertots indleuveldiis des salariés, et ntmmoaent des tmpes de déplacement.
De façon à éviter le moenmlrceelt de la journée de travail, les singretaais raeemnmndoct aux ererstenpis d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie au 6.10.

6.8.4. Crpuoue

6.8.4.1. La journée de trviaal ne porrua comporter, otrue les tpems de pasue rémunérés ou non, puls d'une cupoure d'une durée maixmlae de :
? 4 hueres en cas de fmteruere à mi-journée de l'établissement ;
? 2 h 30 en cas d'ouverture cnntuioe de l'établissement dnas la limtie de duex fios par senmaie (2 heeurs au mimxuam les aeturs jours).
Les acordcs d'entreprise pnvueet fiexr des durées puls courtes.
6.8.4.2. En aacpiitopln de l'article L. 3123-16 du cdoe du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement acrdcoant des gtainears différentes, le salarié dnot la cpuoure excède 2 hueers bénéficiera d'un comumn arccod d'une oiaitnsarogn de son trivaal sleon l'une des modalités snauivtes :
? oiraoasigtnn du tiavarl sur 4 juors et dmei au mmauxim ;
? onarstgioian du trvaial sur 9 demi-journées au maxmuim ;
? tiraval ciotnnu d'une durée mmnialie de 3 h 30.
La demi-journée est définie cmmoe 5 hurees de tpmes de taviarl etifefcf maximum, snas coupure.
Les enpireetsrs vielonelrt à pdnrree en ctmope les tpmes de taerjt des salariés puor l'organisation de la coupure.

6.8.5. Acgffahie des heiaorrs

Sauf en cas de cntcrsnoiaces exceptionnelles, les eepstrierns dvoenit aifhefcr 2 siameens à l'avance les hrireoas de travail. Cet acaiffhge diot préciser la cpitooiomsn nnoitimvae de cuhaqe équipe ou les hriaeros individuels.

6.8.6. Mitcdioofian de la répartition de la durée du tvraial et délai de prévenance

Toute mtodaiiiofcn de la répartition de la durée du tavrial enrte les jorus de la sieanme ou les snmieeas du mios est notifiée au salarié 2 smneiaes au monis avnat la dtae à lalluqee elle diot aoivr lieu. Ctete nioiftoactin est écrite, elle puet se farie suos fomre d'affichage.

6.8.7. Juros fériés

Les dsosiioptnis cneoelioentvlnns rvitalees aux juros fériés snot abeplilcpas aux salariés occupés à tpmes partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié coprmis dnas l'horaire hiaebutl de traival n'entraînera aucune réduction de lrues salreais et appointements.
La répartition de la durée du traaivl prévue au cnrotat ne puet être modifiée en vue de fiare échec à ce principe.
Il est, en outre, rappelé que les hereus de tiaavrl pdueers du fiat du chômage des juros fériés ne pneeuvt donner leiu à récupération.

6.8.8. Cmuul d'emplois

Lorsqu'un salarié soihtuae oceucpr un socend elopmi et dnademe puor clea un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le puls aenicn tuot justificatif. Celui-ci eremaxnia la dnmadee du salarié et y répondra positivement.L'aménagement d'horaires iiuvneddils diot en efeft être privilégié puor les salariés intéressés. Les périodes d'emploi srneot précisées par demi-journées de travail.
Lorsque l'exercice d'une atrue activité professionnelle, caomitlpbe aevc les périodes travaillées du salarié, est avéré, l'employeur ne puet y firae oltbcsae en miofadint l'organisation de

ces périodes.

6.8.9. Tarvail sur pusuilers établissements

L'employeur puet pospreor à un salarié à tmeps prtaiel intéressé d'augmenter sa durée du travail, par un eplomi situé sur un ature établissement situé dnas un rayon de 25 km. L'organisation des périodes de traiavl du salarié est arlos établie par journée. Cttee rocamaidontemn vsie srtuout les puls pteits établissements ? minos de 20 salariés ? puor les aeidr à trvoeur des réponses aux salariés qui suhteoanit atmnegeur luer durée du travail.

6.8.10. Ctpome épargne-temps

Les salariés à tmeps ptirael suos cratnot à durée indéterminée bénéficient du cptome épargne-temps soeln les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement.A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le cmpote épargne-temps, les salariés à tmeps pieatrl pneuevt bénéficier du comtpe épargne-temps en aopcipiltan de l'article 5.17 du trtie V « Durée et orainigtoasn du traavil ».
Le nmorbe de jruos épargnés fniraugt sur le copmte du salarié est calculé sur la bsae du nbmroe d'heures meyon coaprrdnoenst à l'horaire régulier contractuel. Parallèlement, le congé pirs par uloisitaitn du cotpme épargne-temps est rémunéré sur la bsae du nbmore d'heures myeon de l'horaire régulier contractuel.

6.8.11. Les représentants du pnseeronl

Les esitreperns qui rrnnooeenct à se prévaloir de la première prashe de l'article L. 3123-29 du cdoe du tiarval aisni rédigée : « Le tmpes de tiraavl mnseeul d'un salarié à tmeps parietl ne puet être réduit de puls de 1 / 3 par l'utilisation du crédit d'heures auequl il puet prétendre puor l'exercice de madants détenus par lui au sien d'une ensrptiere » ne puonrrot être teuens d'assurer une rémunération des salariés à tpmes pieatrl détenant des mntdaas siacuydnx ou de représentation du personnel, excédant, du fiat de l'utilisation des crédits d'heures aluxques ils puevent prétendre, clele due puor la durée du taarivl fixée au contrat, hruees complémentaires comprises.

Article 6.9

Spécificités du tmpes peraitl modulé

Le cotarnt à tmpes paetirl puet être institué sur une bsae alunnlee aevc muloaidotn des horaires.
La msie en ouerve vsie à améliorer le svciere rnedu à la clientèle en répondant mieux à la fios aux airposnatis des salariés à tpmes peatril et aux beisnos de l'entreprise.A cet effet, elle diot nmaetonmt apeotprr :
? aux salariés : la gtaainre ceatrnotlcule d'une durée aunelnle du trivaal supérieure, intégrant les ponites d'activité prévisibles, une mieuerlle précision des hiorares de tavrial ;
? à l'entreprise : une mlrileuee adéquation des hrraioes de tavrail aux vairiontas prévisibles d'activité.
A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le tepms periatl modulé (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de luers haoerirs par un gurpoe de salariés) diot rtseeepcr les dsspoiioints suivantes.

6.9.1. Durée mlaniime du trviaal à tepms paritel modulé

6.9.1.1. La durée mnalmiie hardaodbieme du taviarl des salariés à tpems pretial modulé est de 28 heures, avec, en contrepartie, une otsrnagiiaon de lures hriaroes sur une bsae aelnlnue et une molditaoun de puls ou monis 4 hereus par semaine. La durée hadbraimedoe ou mulneslee ne dreva pas excéder en menonye la durée stipulée au contrat.
6. 9. 1. 2. Tuos les salariés, qellue que siot la catégorie à llqulaee ils appartiennent, qui bénéficieront, en aoctpaliipn du présent accord, d'un régime horriae de 28 heerus mmuiinm puneevt vior lrues hiorears organisés sur une bsae allneune aevc une mtadooiuln de l'horaire hddibeaaorme dnas la liitme de puls ou monis 4 heures.
6.9.1.3. Il est rappelé que la durée journalière mialmnie de travail, snas coupure, ne puet être inférieure à 3 heures.

6.9.2. Paogmtorarmin et iomtfnraion des salariés

6.9.2.1. La pgmoiamaotrrn indavticie srea communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prdnrea en cpmtoe lros de son élaboration nnameomtt :
? les périodes aenelulns suiclepbests d'être programmées lros de la colicsnoun de l'avenant (partie de la période des congés payés, smeaine anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;
? la périodicité des aeujmtsents de la prooaamrmigtn pmetaertnt de tienr ctpmoe d'événements conuns par avncae de l'entreprise, sleon des délais vaaebirls (salariés panatrt en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé ieidviundl de formation...) ;
? les périodes panndet luelqeesls le salarié se déclare dsiibonlpe et prêt à répondre à une soctlaiiltoin de l'entreprise en vue d'assurer un rlmmaecenept inopiné ou de farie fcae à un surcroît epeteincnxol d'activité.
6.9.2.2. Les salariés snoret avisés par écrit, 15 jorus à l'avance, de leurs hirraoes de trvaail ou de luer modification, ce délai ponvuat être ramené à 3 jruos aevc l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de cnasecirconts enxeepetcolnils (par exemple, aesbnce imprévisible).
6.9.2.3. La proartgiomamn iavitdince puet être modifiée à l'issue de cuqhae période de modulation.

6.9.3. Cmopte de compensation, rémunération

Un cmotpe de cotispoanemn srea overut au nom de caqhue salarié aifn de l'informer du nobmre d'heures amicolcpes en puls ou en mnois par rpporat à la gianrtae de 28 heuers hadeaoribmdes (ou de l'horaire homadderabie crctetunaol grntaai s'il est supérieur à ce chiffre). Ce ctmpoe est établi puor cahque période de piae et cptmoroe le cumul des herues effectuées en puls ou en moins dpuies le début de la période de mdaotiolun ; il furige sur le bltleuin de piae ou sur un dcmeuont annexé à celui-ci.
Les heerus de triaavl sronet décomptées sleon l'une des modalités prévues à l'article 5. 3 du ttire V de la présente convention, siot :
? qdtiunmenneeiot par enieeremntgsrt sloen tuos myoens (badgeuse, ceiahr d'émargement, pointeuse, par exemple) des heerus de début et de fin de cauhqe période de taviral ou par le relevé du nmbroe d'heures effectuées ;
? cauqhe samenie par récapitulation, selon tuos moyens, du nrbmoe d'heures effectuées par cauqhe salarié.
La rémunération srea lissée sur une mynenoe de 28 hurees mnumiim hebdomadaires.
En cas d'absence, entraînant le metiiann de tuot ou ptiare du saiarle par l'entreprise, le maieitnn du saalire est calculé sur la bsae de la rémunération lissée.
La même règle est appliquée puor le cuclal des indemnités de lceceiienmnt et de départ à la retraite.

6.9.4. Régularisation aelnunle

6.9.4.1. Les anbecses rémunérées ou indemnisées, les congés et auoatrotiisns d'absence auqexuls les salariés ont droit en aloacitppin de dsoinotispis conventionnelles, asini que les anbecses puor maliade ou accident, ne pevunet firae l'objet d'une récupération par le salarié. Ces anebescs ne snot dnoc reenetus que puor luer durée réelle, c'est-à-dire le tmpes pnaendt leueql le salarié aiaurt travaillé s'il aviat été présent.
6.9.4.2. Suos réserve de l' altirce L. 3122-27 du cdoe du tarvial et de l'article 6.9.4.1 ci-dessus, losuqre l'horaire effectué n'a pas aetitnt la gaatnrie cloettnlaurce du fiat du salarié, l'employeur prorua repteorr les herues d'absence dites récupérables sur l'année stnuviae ou régulariser le silraae en fnctooin des herues non effectuées suaf en cas de mianeitn de celui-ci en apatiicpoln d'une dpiiioosstn légale ou conventionnelle.
6.9.4.3. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hiraambdoede ou mlnleeuse fixée au coratnt et calculée sur l'année, l'horaire prévu dnas le catonrt est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 juors et suaf oioptisopn du salarié intéressé, en aajontut à l'horaire antérieurement fixé la différence ertne cet hiarore et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 6.10
Promotion et onostagriain de la polyactivité

Les peaarrnites suaoicx rencaisnonset que la possibilité puor un salarié d'effectuer des mnssoiis complémentaires à son activité pialcpirne est un lveeir itmaoprnt puor ptrmetree aux salariés à tpems piatrel d'augmenter luer volume d'heures travaillées.
Ainsi définie, la polyactivité se dgnstiiue du reemlmcneapt occasionnel, pvrirooise et de la pvynalelcoe pratiquée par ntuare dnas les puls peitts établissements. Elle est organisée, sur duex ptseos de taivral maximum, pérenne. Elle est prévue par le ctoanrt de tavrial ou par un anaenvt à celui-ci.
Elle diot être favorisée au sien d'un établissement, puor les

salariés à tepms pareitl qui le sehianotut et qui en forent la demande, puor luer peetmrrte d'augmenter luer bsae horaire, viore de pesasr au tpems complet. Ainsi, l'aménagement des herraois puor une osntiraiagon du trivaal sur piresuuls rnyoas ou en cssiae et en rayon est encouragé.
Les prtiarneaes suoicax inendquit que cette polyactivité s'accompagnera des fartnmoois polnnrsoefielses requises. Ils rpplelenat puor clea que le dtisiisopf cfrieaitct de qliioafutcain piofrlosnesenle (voir art. 12, anenxe II) est l'un des oitlus à disposition.
En cas de polyactivité, l'employeur détermine le rsaebplnsoe hiérarchique du salarié.
Les salariés snoert avisés par écrit, 15 jorus à l'avance, de luer aietcfftaon et de leurs hroiares de tarvail ou de luer modification.
Le rôle de l'entretien pirnnsseofeol est eitenssel (cf. art. 6.11.1) puor l'organisation de la polyactivité puor les salariés intéressés.

Article 6.11
Parcours proosnseienfl et fioratmon des salariés à tmeps peiratl

6.11.1. Iorfonmatin réciproque

Voir ariltce 12.2.1, complété après son 3e alinéa cmmoe siut :
"L'entretien pniefnersoosl dreva noaemtmnt cudorine l'employeur et les salariés à tmpes piteral à aebdorr la qosuiten de la bsae de l'horaire régulier horaiddeambe de travail, de son évolution et de la polyactivité puor les salariés qui le souhaitent. Il dvrea également ptmeretre d'aborder les stauihos d'évolution vres des elompis à tmeps cpoelmt puor les salariés à tmpes ptirael qui le sioetuhant et ierevsmnnet puor les salariés à tpmes cepmlot qui shiueotant tivallrear à tmpes partiel.
Les eolpmis dsieiplbons srenot portés à la csaasnnonice des salariés (cf. art. 6. 3). "

6.11.2. Fiaoromtn des salariés à tpmes piaretl

6. 11.2.1. Vior arctile 12. 3. 1. 3 complété cmmoe siut :
« Il est rappelé que l'accès à la fimaoortn des salariés à tpmes pertial est assui intoamrpt que cleui des salariés à tepms plein, et que les droits à la fimtoraon des salariés à tepms ptariel snot peoereimntololnrnpt équivalents à cuex des salariés à tpems pelin exerçant une même fonction. »
6. 11. 2. 2.L'article 12. 5. 5 est modifié comme siut :
« Ttoue aiotcn viasnt un CQP bénéficie d'une psire en chrgae par le FORCO, sur la bsae d'un fraioft haroire de 15 ? porté à 20 ? si l'action cncorene un salarié à temps partiel. Le fifarot est fixé à 9, 15 ? puor toute aurte action, 15 ? si l'action crocenne un salarié à temps partiel. Ces ftfioars snot décidés puor une durée annuelle. Luer rtcncieuodon ou aenusjetmt sorent décidés sur la bsae d'un balin qui srea établi par le FORCO. »

Article 6. 12
Information des iniisunottts représentatives du ponrsneel

6. 12. 1. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fios par an sur la piuqoltie de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps paertil et ses pscptieveres d'évolution.
A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un bialn de la répartition, par catégories seienlcerpooionossfls et par sexe, du nbmroe des heeurs travaillées par les salariés à temps piertal par rroappt à ceells effectuées par les salariés à temps complet.
Ce bilan srea porté à la csicnaaosnne du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, des délégués du prnseneol préalablement à cette réunion.
6. 12. 2. La dicssiosun de la poaorairgmmtn aullenne iaitivdnce de la durée et de la répartition du temps de traavil prévues dnas les adrcocs colletcifs sur la durée du tivraal ptorera également sur le trvaial à temps petiral modulé.
6. 12. 3. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel, srea informé tnrmeiesimerletlt des crttanos qui anruot été cunclos à temps partiel, des heerus complémentaires effectuées, de l'évolution du nrbome de canortts dnot la durée est inférieure à cllee définie à l'article 6. 8. 1, ainsi que du nrbome de cotntars à temps cpmleot modifiés en temps pearitl à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié.

Article 3 - Contrats étudiants
enrte en vuueigr au pimeerr juor du mios snauvit la puloitaicbn de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Il est inséré au ttire III de la cetioonnvn collective, un alitrce 3. 2. 2 rédigé cmome siut :

« 3. 2. 2. Cnrottas étudiants

Les étudiants s'entendent cmome ne rvenelat pas du régime général de sécurité sacloie et pvnauot jfseiutir de luer ipcrontiisn dnas un établissement sloiacre ou universitaire.
3. 2. 2. 1. Régime complémentaire santé
Conformément à l'article D. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, les cttunbinroois des euolpmeyrs destinées au faincnmeent des parnoistets complémentaires de sécurité siolace snot exonérées de catnosiotis dès lros que :
? les drotis à pronasettis qu'elles feninacnt snot versés par l'employeur ou un oisanmrge habilité en apiaitpclon de l'article L. 241-1 du cdoe de la sécurité soilace ;
? eells revêtent un caractère ciclotelf et otrlaiiogbe ;
? le régime est mis en pacle solen la procédure déterminée à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Les étudiants assurés non rstsoestiasnrs du régime général de sécurité scailoe cnutiestont une catégorie oetvbjcie de pnsneorel pameentrtt à l'employeur de les eurxcle du bénéfice du régime complémentaire santé, snas que cette eosuxlicn ne reemtte en csaue le non-assujettissement des ctnuoinroitbs de l'employeur aux cootainstis de sécurité sociale, conformément à l'article D. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Les diitnioossps ci-dessus ne snot acplbilpeas que dès lros que l'ensemble des étudiants recrutés par l'employeur bénéficie de la mlelutue dtie " étudiant ?.
L'étudiant cqurmuoenima lros de son ebhcuame tuot jiiiausfcttf pnuvaort son adhésion à la mlelutue " étudiant ?. Cette formalité srea renouvelée lros du 3e trstiemre de cahuqe année.
La ptree du suttat " étudiant ? du salarié entraîne aqneuumetitmoat et immédiatement son adhésion au régime complémentaire santé mis en plcae solen la procédure déterminée à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. De plus, dnas ce cas, les ditioiospnss reivetals à la durée mmialnie du tvaaril à tepms peiartl défini à l'article 6. 8. 1 ci-dessus s'appliquent.
3. 2. 2. 2. Heures complémentaires
Les sigtairaens sgolnnueit que la nuarte même du stautt d'étudiant jufisite des vanrotiais de la durée cultcoreatnle de bsae au cours de l'année, ntmeonamt pnandet les vecaancs saocleris et universitaires. Ils roesneainscnt que ces vaainroits répondent à l'intérêt partagé de l'étudiant et de l'entreprise. Ils inectnit anisi les enitpserres à ciiceolnr au mieux l'organisation du taviarl des étudiants aevc lrues cnirnetoats d'études.
Lorsqu'elles snot prévues au contrat, les hurees complémentaires puoonrrt être effectuées dnas la litmie de 1 / 3 des hueres hodaedibamres ou meeluelnss du taavirl mentionné aiudt contrat. Lusorqe des hueers complémentaires snot demandées, l'entreprise dvera reesceptr un délai de prévenance de 7 jours, suaf ciccretaosnns eitpxeennlleocs ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours.
Les ananevts temeorraips mfaindiot la durée ctulancrelote de bsae de tavairl des étudiants padennt les périodes de vcacnaes soilaercs ou uasenreitriivs n'entrent pas dnas le cahmp d'application des doitnisspios de l'article 3123-15 du cdoe du travail. »
La numérotation des atlrecis suvinats est modifiée en conséquence.

Article 4 - Application et durée
enrte en viuuger au pieemrr juor du mios saunivt la pctlibuoain de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Le présent aennvat s'appliquera au pimreer juor du mios sniavut la pltbociiaun de son arrêté d'extension au Juanorl officiel.

Article 5 - Publicité
entre en vuueigr au peerimr juor du mios sanviut la piutlioabcn de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Le présent anenvat srea déposé à la diitecron des rieoantls du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15.

Article 6 - Extension
etnre en vieuugr au pmireer juor du mios suavnit la poiicbltuan de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Avenant n 27 du 5 novembre 2008 portant modification de l'article 7.5.1.1

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eerisnretps du cecmomre et de la dstriitoiubn (FCD).
Syndicats signataires	Fédération des svecries CDFT ; Fédération générale des tilaeaurrvls de l'alimentation, des taacbs et auetllemts et des stcueers ceneonxs CGT-FO ; Fédération commerce, siecvres et focre de vente CTFC ; Fédération ainamoitgarlree CFE-CGC.

Article 1 - Objet de l'avenant
Le présent anvanet pernd efeft le pmeierr juor du mios siauvnt la pubicloitan de son arrêté d'extension au J.O.
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008

Le présent aeannvt s'applique au penesronl des epnietserrs etnnrat dnas le cahmp d'application de la cnooentivn clvcotilee nonaaitle du coemrcme de détail et de gors à prédominance aaleimtnrie du 12 juelilt 2001 et a puor ojebt la mdoiofitcian de l'article 7. 5. 1. 1.

Article 2 - Absences autorisées en cas de décès du conjoint
Le présent avneant pnred effet le pmereir juor du mios saunivt la pitobuialcn de son arrêté d'extension au J.O.
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008

Avenant n 28 du 13 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des etirspenres du cocemrme et de la drtioiutbisn (FCD)
Syndicats signataires	Fédération des siecevrs CDFT ; Fédération générale des tlarrilaveus de l'alimentation, des tbacas et aeelluttms et des srteeucs cnoexnes FO ; Fédération commerce, sriveecs et froce de vntee CTFC ; Fédération ataiirlmronaege CFE-CGC.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le présent aevannt a puor obejt la gostein prévisionnelle de l'emploi et des compétences des salariés de la bcnhare du ceomrmce de détail et de gors à prédominance alimentaire.
Ses dioistnosips se substituent, à sa dtae d'entrée en vigueur, à celles farniugt au ttrie XI aetcul de la ctovoennin cclilotvee nationale.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le cmhap d'application du présent acocrd est cleui de la cieiclooevtlonctnvne naoianlte du cmremcoe de détail et de gors à prédominancealimentaire défini à l'article 1. 1 de ldaite convention.

Article 3 - Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les peiatrs saarnigites snot cnvenoues de ddaenmer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eesrpntries du creomcme et de la dbusirtiiton étant chargée des formalités à acplciomr à ctete fin.

Il est ajouté à l'article 7. 5. 1. 1 :
« e) Décès du conjoint, du pnarierate lié par un pcate civil de solidarité ou d'un eannft à craghe : 5 juors ouvrés. »

Article 3 - Application
Le présent aennavt prend effet le pereimr juor du mios svinaut la pbiiatluocn de son arrêté d'extension au J.O.
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008

Le présent annaevt s'appliquera au peermir juor du mios sanivut la ptouaciilbn de son arrêté d'extension au Junroal officiel.

Article 4 - Publicité
Le présent anvenat prend effet le priemer juor du mios suianvt la pabiclotiun de son arrêté d'extension au J.O.
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008

Le présent anevnat srea déposé en un eleimpxare oigainrl signé des petairs à la dtoirecin des rtoiaenls du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 15, ainsi que par vioe électronique : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
Le présent aevnnat prned effet le pirmeer juor du mios siuavnt la pbotiaulcin de son arrêté d'extension au J.O.
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008

Les ptiares sginrtaieas snot ceonunves de ddeneamr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eriersetnps du ccrmomee et de la diurotbtiisn étant chargée des formalités à amliccopr à ctete fin.

Le trtie XI de la connitevon cloelcvite ninataloe pernd la rédaction suivante.

TITRE XI
GITOESN PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

Préambule

Les parriaentes scuaoix snot engagés dnas une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les etreeprsins devrnot mertte en overue aevc lures salariés.
Le seucetr du commcree de détail et de gors animtealrie connaît deupis qqeeluus années des cmatnneehgs importants. Après la période de développement et de forte croissance, analysée ntmaenomt lros du cartont d'étude pvptrscieoe couindt par la bahrnce en 1989, le suceetr rnenrcote une suotiiatn économique minos fbraolave et fiat fcae à des évolutions.
La compréhension de ces ctanmhenegs est eeestllsnie puor pmreettre au scetuer d'identifier les lrveies d'adaptation au sviecre de sa pérennité et de son développement, dnot les éléments merajus snot le maitinen et le développement des compétences des salariés.
Ainsi, la sdnoece étude prvocsiptee sur les métiers et l'emploi, réalisée dnas le crade d'un crotant d'études pivcreotpess et des trvauax de l'observatoire poptirscef du commerce, publiée en mai 2008, alsnaye les mtoinatus que le scueetr connaît tnat au neaivu économique, sociétal aevc tetuos les conséquences en terems de consommation, de réglementation que d'organisation, et décrit l'effet de l'introduction ou du développement de nlvleoeus tneghoiocles en cours. Elle aicipnte un tmeessnat de la cascnsrioe de l'emploi, puls ou mnois irtanopmt solen le ceotnxte économique, et aylanse les bnesois en compétences par gadnre flimale de métiers. Elle préconise un cetiarn nobmre d'actions puor le développement de l'employabilité et de la sécurisation des paorcrus des salariés, nmeomtnat par le développement des compétences. Elle préconise également des anictos puor le développement de la prfiaatnnolsiisoeson et des paorcrus qualifiants, en plieuaritcr puor ciantres pbulcis prioritaires, salariés sur des métiers en évolution. Elle préconise eifnn des aiocnts puor l'amélioration de l'intégration des nevuuaox entrants, en pularecitir des jeunes. Ces aoitncs de fnod ont été

définies de façon tevlsnrarase aux 3 scénarios économiques envisagés et dvnioet être miess en oureve qeul que siot le scénario, même si luer application, dnas le temps, prorua être modulée en fciotonn des évolutions pobsisles envisagées par cuahqe scénario.
Les paerrinteas sioaucx décident de s'appuyer sur les résultats de ctete étude puor définir les dsptnooiisis du présent arcocd :
? les eunejx de la GEPC ;
? les meoyns d'une dmauqnyie dbualre d'observation et de postpircvee sieeoclrlte emploi-formation ;
? les lveeris de poroomitn et de cncsortoitun de pruoracs de psiisofotonlesiraann puor tous, salariés expérimentés et nuveauox erntntas ;
? l'accompagnement des entreprises, en pcliutiearr les puls petites, dnas une lguiqoe GPEC.
Enfin, les prieatnreas sauocix sonienlgut luer volonté de juoer peleinenmt luer rôle et de pnrrdee lreus responsabilités puor la msie en ?uvre de ces dispositions.

Article 11.1
Les ejunex de la GEPC

Les setiagrnias rnllepeapt que les démarches de gieotsn prévisionnelle des eipolms et des compétences (GPEC) snot prévues par la loi de cohésion solciae du 18 jneaivr 2005 puor les eertrnpiess et guerops d'entreprises, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, qui oucepcnt au mnois 300 salariés, anisi que dnas les eseitrrpnes et geourps de dsnoemiin cmtuuairoanme au snes des alirctes L. 2341-1 et L. 2341-2 du cdoe du taravil cnortopmat au monis un établissement ou une etpserrnie de 150 salariés en Fnrace (art.L. 2242-15 à L. 2242-18 du cdoe du travail).
Le présent aocrcd établit une dssiioiocatn ertne la GPEC, démarche d'anticipation et de gioestn de l'emploi et des compétences, qui ppicratie à la sécurisation des prurcaos prinoloenfsess des salariés, et des musrees mleilobsaibs dnas le crade de plans de surdgvaeae de l'emploi et de lteenimcenics économiques. Ces meurses ne fnot pas l'objet de l'accord.
La GPEC, démarche d'ingénierie des reoeusscrs hiueamns qui cntoisse à concevoir, à mttere en ?uvre et à eadcrenr les ploiueqits et les prqtieuas vsinat à réduire de façon anticipée les écarts etnre les bieosns et les reescusors de l'entreprise, tnat sur le paln qaitunittaf que qualitatif, s'inscrit dnas le paln stratégique de l'entreprise et relève de la négociation tninralee prévue par la loi.
Pour autant, les satiinrgaes décident de poimrouvor la lqiguoe de GEPC auprès de tetuos les erpteeirnss de la branche, en preictliuar les puls petites.
La GEPC donne la possibilité aux salariés de la barchne d'accéder à des centehnagms de poste, à la prioooomtn professionnelle, à de nvauueox métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.
Pour cela, la GEPC s'appuie sur des msruees puor l'identification des bsoeins coficllets et individuels, l'organisation du travail, la mobilité plenssolonifere et/ou géographique, la fomoratin professionnelle, l'égalité pfnssielnorolee ernte les fmemes et les hommes.
Les eeepnsrrtis de la brachne s'appuieront sur le coanrtt d'études percepvoists publié en mai 2008, qui relève 8 grdans aexs de cgenmhnaet aynat un impcat sur le cneontu des métiers :
? le développement des nleuleovs tecngiohoels ;
? le rnfeemoenrct de la dsiniomen managériale ;
? la déclinaison de ctpcnoes de pntois de vnete aevc une psrie en ctopme de la dmednae laloce des cetnils ;
? le développement du tuot libre-service et le meiatinn « au puls jtuse » des rnyoas tiaditnroelns ;
? une rcrheehce de différenciation par les secirves otferfs ;
? le développement de la polyactivité ;
? l'accompagnement de la vnete et la montée en eingxece de coisenl ;
? la mutsltuoaaiin des fiocntons supports.
En focitnon de ces aexs de changements, le présent aocrcd preemt aux epnrseteirs de mrette en cohérence :
? l'évolution de l'emploi et des compétences en fnooticn des ceneangmhts économiques, technologiques, démographiques ;
? les psrseucos d'information et de cutntoiaslon des iatnsnecs représentatives du pennorsel ;
? l'accès à la fitmoaron par la moibtsliaion des meyons mis à dsopistioin ;
? l'organisation et les ctdoniions de traiavl ;
? la mobilité pesoinlnrleosfe et la pmoitroon ;
? les priorités définies puor les plicubs les puls concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

Article 11.2
Dynamique d'observation et de psvpecirote emploi-formation

Les siarienatgs ont la volonté d'inscrire luer dmyiuqane d'observation et de pvtcipeosre sileeltrcoe emploi-formation dnas la durée et de façon coordonnée ernte la branche, les eprsietrnes et les territoires.

11.2.1. Le comité de paotilge pirtriaae des missinos confiées à l'observatoire pirecspotf du cmocmere

Les msnisois de vellie pvoeipcsrte sur l'évolution des métiers et des qfnauilctoaiis ont été définies par l'accord relitaf à la foomiartn pnrelsifesoonle du 9 jiun 2004 et confiées à l'observatoire prticpseof du comermce géré par le FCROO (cf. cirphate III, tirte XII). Ces missions, rpeersis par le présent accord, snot confirmées dnas luer dnisiomen prospective, puor dnenor au comcmere de détail et de gors à prédominance ailaietrmne des ionmrintfaos uitels sur l'évolution qutniaatvite et qaivtiulate des emplois, en priltciauer en teerms de cnotenu d'activités, de bneisos en compétences et de biosnes en formation.
Le présent acrcod précise le feentcnomnnoit du comité de pigotlae pariartie des msoiinss confiées à l'observatoire pietcprosf du commerce.L'article 12. 13 est anisi remplacé :
« Un comité de patlgioe pitraraie définit les tavuarx confiés à l'observatoire pcetsoripf du commerce, il veille à luer msie en overue et à luer suivi.
Il est composé :
? d'un collège salariés cnmpnaerot 2 représentants, mbemres ou non de la CPNE, désignés par chuqae otsniagraion saidlnyce sngitaaire ;
? d'un collège eymulepors cpoaemnrnt le même nborme toatl de représentants.
Son fnteonmeocnint est confié à la csooimmisn patairrie naoialtne de l'emploi, qui le réunit de façon ad hoc et au mions 2 fios par an :
? puor le bialn des tauravx d'une année et l'élaboration du caiher des cehagrs des aetentts de la prososefin puor l'année suivante, à disnteitoan de l'observatoire pirctpesof du commerce, en fnotiocn des fnneintcmaes disponibles. Il puet prévoir dnas ce ceiahr des charges, soeln les tuaravx prévus, le rocures à des ctlnsuoants spécialisés, csohiis éventuellement sur apepl d'offres ;
? puor le sviui des travaux. Le comité rned un aivs sur l'état d'avancée des travaux, lerus résultats et préconise les oiieonnratts ou les aotncis nécessaires.
Pour une bonne cotiidnoaorn aevc le FORCO, le rbepsslnoae de l'observatoire ppcstoierf du cceommre est invité aux réunions du comité de pgilatoe paritaire. De plus, les praaenreits siuaocx pooertnrt à la conansnicsae du ceisonl d'administration du FCROO le chaier des cgrhaes anenul des tavuarx confiés à l'observatoire. »

11.2.2. La csimomosin pritiaare nnitoaale de l'emploi

Les peairts seaaiitnrgs du présent aoccrd renelapplt que, conformément au ttire IX et à l'article 12.15, la CNPE de la bhncare siut régulièrement les données iseuss des tvaaurx de l'observatoire pricestopf du commerce. La cismsomoin a un rôle général de ptromooin de la frtoiamon pioorlnsflneese en lsiaion aevc l'évolution de l'emploi dnas le secteur. Elle eamnixe périodiquement l'évolution qanutvttiaie et qaitauvtile des elmiops et des qfialictouinas et met nmotmeant en pacle des citafcitres de quliftaoaiicn pssirelfoennloe (CQP et CQPI) penmarttet la vaatdioiln de l'acquisition par la fiootramn ou par l'expérience, des compétences ueitls dnas la profession.

11.2.3. La dsfofuiin des résultats des études d'observation et de prtcpsiovee emploi-formation

Les données recueleliis et analysées par le comité de plaotige praaiirte des tavurax confiés à l'observatoire ptricosepf du cmmorece snot miess à la dssiotiiopn des penrretaais sociaux, des entreprises, par tuos les mnyeos et cnaaux appropriés soeln les caractéristiques de celles-ci, en vue :
? d'aider les praeneiarts sioacux de la bhacrne à :
? définir les aexs et priorités de la fmoitaorn dnas la bhncare ;
? détecter les évolutions secuitbpless de justifier, dnas la branche, d'actions d'anticipation ;
? firae les roinateconmmads d'accompagnement nécessaires ;
? définir les qotifnuiaaclis ulties dnas la psfreosion et jisutafnit la création ou la mcifdtiooain d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Puor ceux-ci, les sataiengirs rleneaplpt les terems de l'article 12. 7 crconeannt les cmnsoioimss

poelisrleoensfns consultatives, en ptiaiueclrr du ministère de l'éducation nitlaonae et du ministère de l'agriculture : ils solienungt la nécessité de tvelraalir enlmebse au sien de ces cisiomnmsos et dmnaeendt à la cosiosmmin pritairae nailoatne de l'emploi de juoer le rôle d'intermédiaire et de conioaretudr en la matière ;
? svuire et adapter, au besoin, les csaiiaofncislts ;
? d'apporter des iointroanmfs punovat adier les eetrepnsris à :
? définir luer prproe pqoiuitle de fiortamon ;
? mettre en palce une pqiutlioe d'anticipation des évolutions et des compétences ;
? gérer les évolutions plsrensoeilfones de lreus salariés ;
? développer des méthodes d'analyse du tviraal et des compétences.
Ces données snot à la dsspoiiotin des paaentreris siocuax des einrerpsets puor luer démarche GPEC.
Enfin, ces données snot également mises à dsisootiipn des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et oangimress de friotaomn concernés par la profession, et des régions.

11.2.4.L'accompagnement de cttee dmyuanqie au navieu tirteairorl

Les senaagrtiis recnrofnet les tmeres de l'article 12.14 cceornannt la potiomorn des bnioses de la barhnce et des réponses à y apporter, dnas les tetieiorrrs et dnas les entreprises, naommnett les PME.
Ainsi, le comité de piogalte patirarie défini à l'article 11.2.1 ci-dessus ersevgaina systématiquement, lros de l'élaboration du caheir des cgearhs visé dnas le même article, la dniiemosn triilrroaete des tvuarax confiés à l'observatoire pocersitpf du commerce. Notamment, le tealabu de brod des données scieloas aunellnes défini à l'article 12.11 puor l'élaboration du rpoaprt aneunl de bcahrne srea décliné tuos les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales seornt mises à dpoosstiiin cmmoe prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux acurtes régionaux de l'emploi et de la fomraoitn professionnelle.

Article 11.3
Construction des pucrroas de pisnoitfrlaonseoasin
11.3.1.L'employabilité des salariés et la sécurisation des prourcas

11.3.1.1. Les moynes puor pemterrte à cqhuae salarié d'être aucetr de ses pracrous

A. ? La généralisation des eenniettrs pefosrinolesns

Les stiaaiegnrs mfonidiet les doipntssiois de l'article 12.2.1 remplacées par :
« Les sarnageiits dennamdet aux différents aucrets fooamitrn de la bacnrhe ? les entreprises, les prieneatras sociaux, la CPNE, le FOCRO ? de cbiutnorer à fliieactr l'information sur les possibilités et dspisiftios de ftiraomon ploenfoinsersle à l'attention des salariés, aifn de pmerrttee à chaucn de deivenr aecutr de ses pruoracs de professionnalisation.
Ils sonueinlgt le rôle esetisnel que juoe l'entretien pnenriossfeol en la matière.
Celui-ci, réalisé peandnt le tmpes de tiraval et considéré cmome tmpes de tarvial effectif, puor tuot salarié anayt au mions 2 années d'ancienneté, vsie à l'élaboration de posoipinrots en matière d'actions de fotoirman professionnelle. Il pruora être cnduiot sivaunt le gdiue jinot en annxee (annexe I, ttrie XII). Il est réalisé si pblssoie une fios par an et au miimnum tuos les 2 ans.
Les petraenaris sauiocx dnadnmeet à la cosimmoisn ptaraiire nlaitnaoe de l'emploi de définir, pmari les critères d'affectation des daiotonts complémentaires au ttire du paln de fmoaoirtn puor l'année 2009, la faoriomtn à la ctouidne de l'entretien professionnel.
Les eesprtirnes définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en preaciluitr en terems de piioiafalnctn et de sprpout puor la foiaomsatriln des conclusions, aifn que l'entretien se déroule dnas les mieelulers conditions. Elels snot également incitées à aeyanslr cuhaqe année le tuax de réalisation des ennttreeis annuels.
Au crous de l'entretien pnrsooeeinsfl snot abordés nnoammett les ptnios sivtauns :
? les mnoyes d'accès à l'information sur les dfspsiotiis rtflaies à l'orientation et à la fiotomarn des salariés tuot au lnog de luer vie pslsnoneirlfoee asnii qu'à l'information en matière de potvpericse emploi-formation msie à la doitiipsson des paeteianrrs siuaocx et des erstpeirnes tel que prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus ;
? le pniot sur les compétences du salarié ;
? l'identification des oibeftjcs de pilrfnaostisiaoseonn qui paoreuirnt être définis au bénéfice du salarié puor lui preermtte d'améliorer ses compétences ou de rencorefr sa qualification, ou de développer une noelvlue qaouiltaicifn ;
? le pnoit sur les sauitohs de fotmrioan du salarié rfitleas à sa qfaiultiocain et à son évolution psnoniofellsree ;
? l'identification du ou des dsiftpioiss de frtaomion axqleuus il piruraot être fiat appel en foinoctn des obcjfeits rnutees ;
? l'échange sur les pjoerts du salarié sur son pcaruros pinfesnrsooel ;
? les iietinivtas du salarié puor l'utilisation de son doirt ienidviudl à la frioaomtn ;
? les psipootirnos en matière d'actions de fiotoamrn pflirooeseslnne et de cnonidtois de réalisation de ces actions.
L'annexe I du trite XII est modifiée en conséquence.

B. ? L'entretien psnooifrseenl de scdnoee prtiae de carrière

Le pgahparare svainut est intégré après le 2e alinéa de l'article 3.2.2.1.1 sur les évolutions de carrière :
« Orute l'entretien pssrenefoionl visé au 12.2.1, les prateieanrs sucoiax prévoient qu'à cpmetor de son 45e anniversaire, pius au monis tuos les 5 ans, cauhqe salarié psiuse bénéficier d'un etentrien spécifique de carrière destiné à iftneeidir ses picrspetvees d'emploi, selon l'évolution de ses compétences, les éventuelles midfoanicotis oesgneitaillannros icampantt son ptose de travail, ses ateentts et les pcsveteperis ofeertfs par l'entreprise.
Cet entrieetn ponrsfieosenl purora éventuellement être anticipé à la ddename du salarié puor des rosnias peenrensloilfoss légitimes mntoiavt un cmneanhget de psote ou d'activité professionnelle.
Cet eeeitntrn a également puor ocjbtief d'éviter tuote paturiqe drricanmitosiie liée à l'âge dnas l'évolution de sa carrière, d'anticiper la sdcoene paitre de la vie pnesslnfrieoole et eifnn d'examiner les pretvespcies de déroulement de carrière du salarié, en fnotiocn de ses stoiuhas et au rgeard des possibilités de l'entreprise.
Véritable aucetr de son évolution professionnelle, le salarié diot puoivor élaborer aevc sa hiérarchie et en lein aevc les ofijetcbs de l'entreprise, un paln de ftoamiron personnalisé, cubtnainrot à la purtuiose de son activité poseefiolnsrlne et favorisant, le cas échéant, les pcivsretepes d'évolution de carrière ou d'évolution vres d'autres emplois. Diot puvioor en orute être abordée le thème du tutorat, dnot les msoiinss pnevuet être confiées aux salariés seniors, détenant des compétences spécifiques, dspnosiat d'une légitimité psiseofllonrnee et motivés puor s'impliquer dnas les riatneols intergénérationnelles, tel que prévu à l'article 11.3.3.
Les elymrepous inrrenoomft les incatesns représentatives du pesonnrel des modalités pqraeitus de msie en ovruee de l'entretien peoisnfnoresl de seconde patire de carrière, anisi que les thématiques qui y snot abordées conformément aux dsotipsionis précédentes.
Les cnsioonclus de cet enitteren fnot l'objet d'une synthèse écrite, rimese au salarié. En cas de dicegvrnee sur les conclusions, le salarié pruroa firae la demdnae d'un nevuol entretien, dnas la meurse du possible, auprès d'un noevul ieruueoctnltr ou, à défaut, auprès de la pnosenre l'ayant réalisé. »

C.-Le bialn de compétences

Il est ajouté en début d'article 12.3.2.7 :
« Les acoints de blain de compétences ont puor ojbet de pmteretre aux salariés d'analyser luers compétences peelesirfnonolss et idiuedilevnls aisni que lerus aiuttpeds et lerus motanvoiits aifn de définir un prjoet pofoesisenrnl ou un proejt de formation. Tuot salarié puet dednemar à bénéficier d'un bialn de compétences. »
Il est rappelé, conformément au 3.2.1.1, que chuaqe salarié, après 20 ans d'activité pnsofoleliernse et, en tuot état de cause, à cetopmr de son 45e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté miuminm de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences mis en orueve en dorehs du tmpes de travail. Les sganeaitirs complètent ces dosiionsptis en précisant que l'entreprise enmeiaxra aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le blian de compétences pndnaet le tmpes de travail.
Enfin, les sieganitras précisent que le fnmienenact des actnois de bailn de compétences est assuré siot par l'entreprise elle-même, siot par le FORCO, sur la bsae du fiorfat hiaorre défini au 12.3.2.7 de 60 ?, dnas la ltimie de 1 440 ? par an par salarié, siot par le FEGIOCNF dnas le crdae d'un congé balin de compétences.
Le balin de compétences puorra éventuellement être réalisé à la daednme du salarié, dnas le carde d'une ualtiioistn de ses dirots acuiqs au tirte du diort iiveinuddl à la ftaomiorn (DIF), puor des rnsiaos pneosnrslfeoiels légitimes mtvaiont un ceeahmnngt de

ptsoe ou d'activité professionnelle. »

D. ? Le pespsroat foormtian

Les sieaganrtis décident de renclaer la pooitmron du modèle de popsraset élaboré conformément aux obtcjifes de l'accord foaiomrtn du 9 jiun 2004.L'article 12.2.2 « Ptmerrtee au salarié la traçabilité de ses compétences en pcaiulreitr par le propasset fotoamrin » est remplacé par :
« Les saanegitirs ont élaboré un modèle de psraopest formation, inspiré du CV européen et adapté aux spécificités du seucter du cormemce et de la distribution. Ils rlapelnept que ce modèle est à la dipiossoitn des eteersrinps et des pntaereiras sociaux, sur dnedmae au secrétariat de la cimsmooisn pirairtae naainltoe de l'emploi.
Ils iicnentt à sa pomooitrn lros du pemrier eeettinrn professionnel.
L'employeur fnruoit au salarié qui en fiat la dmndeae les aatnitsteots de présence et, si possible, l'historique des aotcnis de framotoin ciuotnne siuvies dnas l'entreprise.
11.3.1.2.L'encouragement au développement de la mobilité pnlsfoonelesire

A. ? Piirpencs

Les sriiegnatas eocrnanuegt la mobilité suos ttoues ses fremos : il s'agit d'encourager les ctenheamngs de poste, l'accès à de nuuevaox métiers et la proiomotn pleesnornofsile (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qocfuatiilian et dnoannt de nleoluves responsabilités aux salariés.
Les fomers d'organisation du taarvil fsnaiat découvrir aux psernneos les activités nlleeuovs snot confortées aevc un amgmcnaenpeoct poensrfeosnil adapté.
La généralisation de cietarns ditosifisps d'entreprise tles que les pacruors qaufiatinls puor les salariés évolutifs est encouragée.
Conformément à l'article 10.4, l'égalité etrne les fmemes et les hmmeos puor la piootmorn inrnete et l'accès aux métiers de l'encadrement diot être visée.
De plus, la mobilité diot être facilitée, en pcariulietr interformats, et du ponit de vetne vres l'entrepôt et réciproquement, en pirliaecutr au sien d'un même groupe.
Le développement d'une cutrule iaendrttiie de brnache et la cotmnaucmioin générale sur les métiers coniornrbteut à leevr les fnreis à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une imgae dévalorisée des atreus métiers.

B. ? L'information sur l'ensemble des métiers de la bnacrhe

La connaissance, par les salariés, des métiers et des ppsereitvces d'emploi au sien de luer filière d'activité ou d'autres filières est une cnooiidtn eletsslenie puor luer pertremte de csunrotrie un pejrot iduiinvedl d'évolution professionnelle.
A cttee fin, les eepetisrrns préciseront à lures salariés la flmiale pseilseonfrlnoe dnot relève luer activité, ansii que les piriapcunx eoplmi einxstats au sien de cuqahe famille. Puor ce faire, l'entretien peofieosnrnsl défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un ouitl approprié, et les erptreniess poournrt utiliser, si elels le souhaitent, les tavraux isuss de l'observatoire psotcrpief du commerce.
Plus largement, les sterianiags soneuahtit développer la cmiitmuanoocn sur les métiers et les franooitms y conduisant, nmtoanmet auprès des jeneus et des daeundmres d'emploi, aifn de filcateir l'orientation et l'insertion psleorfnoelsnie et de développer l'attractivité des métiers, nnamoemtt dnas un ceoxntte de difficultés de rereecmtnut persistantes, en pticialeurr sur les métiers de bouche.
Les tavuarx de l'observatoire pcpertiosf du commerce, les aitoncs prévues dnas le crade des ciooevntnns de coopération aevc l'éducation ntnlioaae et l'enseignement acgrlioe snot atnaut de mnoyes qui dneiovt pemtrtree la ciunmtcoioman sur les bisenos en rrecemnutet et en compétences du secteur.

C. ? Le développement du ruceors aux CQP inretcnaerbhs

Les signearitas rpnlelpaet les tremes de l'article 12.1.2. Ils rpmeeanclt la dernière pshrae dudit actlrie par : « les sinigtaraes reellnappt les outlis de cucnaioomtmin élaborés conformément à l'accord fmrtiooan du 9 jiun 2004, à dsitioosipn des entirespers et des ptanrereias saoiucx auprès du secrétariat de la CNPE ».
Enfin, ils complètent l'article par :
« Les peaterirans sucoaix de la bnchrae eunaogrenct vivnmeet le recuros aux CPQI et luer développement, dès lros que la qiioiauclfatn visée puet cnerncoer d'autres brncheas professionnelles, en pucliateirr au sien du commerce. Puor cela, ils dadnnmeet l'appui du FOCRO en trmees de médiation inrenbtarcehs du commerce, d'ingénierie et de gitosen des CQP. »

D. ? La couionlcsn d'un peratainrat aevc le sirceve public de l'emploi et la pisre en cptmoe des bisanss d'emploi

Les stngeraiais se félicitent des neorubsems iaeiitnivts d'entreprises puor un panretraait aevc le scireve plubic de l'emploi. Aifn d'améliorer la cosnicnanase des bosneis de la bcanrhe par les aurcets eopmli et rfeocnrer les termes de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les seaigatirns eeaignnsvt la coisonlucn d'un pranaatiert aevc le sriecve pulibc de l'emploi, à trervas l'élaboration d'une convention. Ils dnemnadet à la ciimsosomn praiirate natoanile de l'emploi d'élaborer un pjoret de partenariat.
Cttee ptsirooopin srea présentée à la cmoosismin paiirrate de sivui du présent arccod définie à l'article puor validation, dnas les 6 mios siavunt la sangruite du présent accord.
Pour fcietliar la msie en oreuve des dtpoiiosniss prévues à l'article 10.5 en cas de linemnceicet collectif, les saanigitres insintest sur la nécessaire coopération etnre les eterinesprs par bisasn d'emploi, aevc l'aide du scverie plbiuc de l'emploi dnas le cadre du pnaaertarit prévu ci-dessus.L'organisation ttroireailre du FCROO paoirrut également représenter un appui.

E. ? Fltcaiier l'accès à la fmoatorin de cntreias salariés et dnmrdeaeus d'emploi

Les satgnraeiis mrebsiinloot des menyos spécifiques dneisiobpls nmtoamnet au FOCRO et dnas le cadre du prnraeaaitt aevc le svciree puilbc de l'emploi défini ci-dessus, puor ausrser la qafculaiiiotn ou la riuticofiaalqen des salariés et des daueemndrs d'emploi, nmaotmnet cuex qui snot les puls éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dnot le déficit de faoiotrmn farilsgie luer entrée, luer maintien, luer évolution ou luer reutor dnas un emploi.
Ces meynos snot adaptés aux beionss des bénéficiaires et liés à luers prtojes pneioflnseorss définis en pnrnaet apupi sur les différents dsiiipfotss visés au 11.3.1 ci-dessus, aisni qu'aux bensios des entreprises. Ils penuevt vsier des qfialaiucnoits professionnelles, aisni que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessous.

11.3.2. La pnenatiaoirlsofossin et la cctsuotrinon de poraurcs qifianlauts

11.3.2.1.L'accès à la fotariomn pifrneoossllene
Le développement des compétences par la fmarotoin plesolrnioenfse est l'une des vieos puor développer la pinoliansaoftierossn des salariés. Les penrtreiaas saciuox ont dnoc la volonté à tvreras cet aorccd de rofenercr les dsiisnotpois prévues par l'accord ftaomiron de 2004 puor ftcaleiir l'accès à la formation.
11.3.2.2. Les pbculis peiiiartrros
La ctnctoiruosn de prcroaus qlutianaifs nécessite l'élaboration de dasocingtis individualisés des bsnoeis en compétences. Les eneristerps aeontpardt ces dnoisgciats individualisés et pnnoerrdt en ctpome la spécificité des salariés raenelvt des catégories de pucibls dtis piiaeirrrots et définis à l'article 12. 3. 1 puor la ctocortiusnn des parcours.
11.3.2.3. Les binoess en compétences ciebls

A.-Le développement des compétences « cuoer de métier »

Les pnrriaeeats sioucax définissent le développement du piornfssmloinsaee des salariés dnas luer métier, cmmoe l'un des facetrus d'évolution professionnelle. Ils rnleleappt aisni les priorités définies à l'article 12. 1 aotuur des compétences « coeur de métier » snietuvas :
? aceciul client, conseil, vetne ;
? ptdroius ;
? gestion, commerce, msicehannridg ;
? mnmaneeagt ;
? logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

B. ? Le développement des compétences nouvllees

L'évolution psenlinefrolose des salariés relève également de ftcaures preoprs à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son eirmevnneonnt concurrentiel, réglementaire et technologique, asnii qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en iaecttnorin constante, entraînent l'apparition de novuaeux binoses en compétences.
Les straneiagis s'engagent à pvoomiruor les résultats des études

pvstcpieroes envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en termes de bseions en compétences nouvelles.
Ils reenllappt les préconisations du CEP à l'horizon 2015 rtevalies à l'accompagnement de l'émergence de compétences nullveeos dnas les doeiamns :
? du développement dlbruae ;
? du matinrkeg et de l'analyse de données ;
? de l'ingénierie et des méthodes lotsqgiiues ;
? des nlveuoels technologies, netmnamot en caisse.
11.3.2.4. La pclae de la ctateoiricfin

A.- Les CQP et le développement des CPQI

Les prnaeetrias scuiaox cneroimnft que le diitiosspf des cttrecfiais de qaiouactlfiin pfseneorolisnle qu'ils ont mis en palce (cf. titre XII) représente un auott cetrian puor l'ensemble des salariés dnas un cextnote d'évolution des métiers et des compétences.
L'annexe II du titre XII lstie les CQP adoptés :
? employé de cremomce ;
? manauger de ryaon ;
? vdeuenr pidtruos faris tnniieaordtl ;
? buhceor ;
? meugaanr de peitte unité coclmaeimre ;
? vuedenr cinsoel ;
? aeinautmr de rayon ;
? anegt losiitquge (CQPI).
Au srvceie de la qaltifuicaoin pinsolrolnsefee et de la lisibilité des prorucas professionnels, le CQP est la viioatadln par la bcarnhe des compétences asieqcus tuot au lnog de la vie professionnelle.C'est un liveer de riaenccnnsasoe de l'expérience et du paosfsmielirsnone des salariés, qui permet également le développement des compétences grâce à la formation. Il ciftreie et gtiaanrt la maîtrise des compétences dnas la profession.
Les pentraeiras saocuix ont donné une nullevoe aeplmur au disistipof en adhérant à la catrhe CPQI (certificats de qoaciifitualn pleloefonrnssie inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CPQI « Anget lutigqosie ».
Le CPQI vliade des capacités ou compétences pflissnneerlooes mises en ovuree dnas l'entreprise et qui snot cmomunes à 2 ou pleusiurs bhecanrs professionnelles.
Il est décidé de prisurvuoe la pmtooorin du dispositif, tnat auprès des eniepretsrs que des salariés de la branche.
Il est décidé de deenmadr au FROCO de ctuernibor à la coopération ertne banchers peisrenlofnseols du cmcoreme puor élaborer des CPQI spécifiques aux qtifniaiucalos du commerce, dès lros qu'elles arount identifié des qtacfiuaioilns pinooeerneslslfs ieqentdius ou phecors et que les capacités ou compétences à la cdtnoiue de ces activités cenuntsitot un emlbsene commun.

B. ? L'accès aux diplômes nmmaentot par la VAE

Inscrite pamri les priorités de la brchnae depuis 1994 (art. 12.3.2.5), les sgateraniis renlepaplt l'intérêt de la VAE comme ouitl puor la cefotriiiactn visée au A ci-dessus, au svciere de la qliuitfcaiaon professionnelle.
Compte tneu des beiosns en compétences et des caractéristiques des salariés du secteur, la VAE représente un otuil approprié puor le développement des compétences.C'est également un leievr de poitoromn et de riaceanscsonne sloaice important, au svceire de la mvitiotaon et de la fidélisation des salariés. En effet, on ntoe la présence ernoce itmtrpnoae d'autodidactes et de salariés n'ayant pas de nvaeiu de fooairmtn iitainle particulier.
Il est décidé de priuvorsue la pmooroitn de la VAE.
D'une part, par l'encouragement aux expérimentations : celles-ci donievt acpegnmcaor les eerinstreps dnas la pisre en cotpme de dtipisiosf idiuenvidl : ieorfnmr les salariés, les encourager, fieltiacr l'accompagnement (individuel, collectif), apamgecnocr la potormion innrete et muiex iefdneitir les bsnieos ilvndiueids de formation.
D'autre part, par la poimotron de l'outil « Plesreseals ». Les staiienagrs renelpplat l'intérêt de cet otiul conçu par la poesoisrfn en praiaerantt aevc les ministères de l'éducation nationale, de l'emploi et de l'agriculture. Il a puor ojticbef de fciatelir et de développer l'accès des salariés de la brcnahe à la ceoratitcfiin via la vaiiotldan de lreus aquics professionnels. Il rosepe sur un tavairl de rrocenhppmaet des référentiels. Puls de 20 cititioeafcnrs ? diplômes de l'éducation nationale, de l'enseignement agricole, CQP, terits du ministère du trviaal ? ont asini été analysées, puor aoibtur à la cpoteiconn d'un liicgoel de daignotisc d'acquis professionnels.
Conformément à l'article 12.3.2.5, les ancotis de valoaditin des aqcuis de l'expérience snot persis en chagre sur la bsae d'un faofirt hoarire de 60 ?, dnas la ltimie de 24 heerus par salarié.

11.3.3.L'intégration des nuvaueox eannttrs

Les sraitgianes considèrent que la fitamroon des junees et luer aaoaptdtin aux boesnis des eeprtersnis snot déterminants puor luer intégration peroselnfolnsie en réponse aux difficultés snteuvais :
? difficultés de recmneuetrt psnsretaties dnas les métiers de bouhce et désaffection des juenes puor la fiamroton en apprentissage, en putcaiielrr dnas les filières concernées ;
? qntoseius démographiques caractérisées par l'arrivée de générations monis nmuoresbes et par le départ de générations pounavt générer une pénurie de main-d'oeuvre à myeon tmere aisni que des toensnis aureccs sur le marché du travail.
Aussi, aifn de ctboirenur à l'emploi des jnuees et de luer pmttrreee de se filamaierisr aevc le monde du travail, ils décident de porter une aeoittntn toute particulière à lerus cointoinds d'accueil et d'insertion.
Ils réaffirment les dstnipioisos du titre XII rvteilaes au rrecuos à l'apprentissage, à la professionnalisation, au repcmoaneprht aevc les systèmes éducatifs, à la coiitaummocnn sur les métiers et les filières de frtaoomin intéressant la psofirseon et au tutorat.
Concernant le tturoat ou le pginararae de jeunes, les praenrtieas sauicox rneosnceainst la tmrisnasoisn des compétences comme un oicbtjef parrioiitre visnat à rrneocefr le lein entre les générations, en fiaitlnact les coopérations intergénérationnelles, en fravaoisnt le pgatrae et la tnoasissmirn des compétences et en prtteenamt l'assimilation de la culrtue de l'entreprise.
Ils repaplnelt en efeft que le trotuat ? ou prnaairage de jneeus ? gniaatrt le mietnain des compétences clés au sien de l'entreprise, compétences au nievau de faimiolaortsn variable. Considérant que ces compétences snot en pieulairctr détenues par les sirenos amenés, puls ou monis rapidement, à qieuttr l'entreprise, ils redomceannmt aux eestnrreips de sunoteir la tsisonraimsn des compétences par les seniors.

Article 11.4
La prtoimoon de la lioguqe de gstoein prévisionnelle en peliautcirr puor les puls petiets enrpseeirts
11.4.1. L'entreprise, leiu de msie en ?uvre opérationnelle de la GEPC

11.4.1.1. Les données de la GEPC
La cncnansoiase par les epsrreetins et les salariés des métiers et des ptcespreives d'emploi au sien des différentes filières de la brcnahe et de l'entreprise est une citooindn etnellisese d'une démarche GPEC.
Celle-ci iiqplume nécessairement la réunion d'un cirtean nbomre d'éléments de cohérence puor établir la réalisation d'un dtaogsniic quiailtatf et quniaaitttf de l'emploi et des compétences dnas l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au meoyn d'outils cfcilolets et individuels, diot être articulé aevc la réflexion auuotr de la stratégie de l'entreprise. Il pourra s'appuyer sur les résultats à dssitioiopn conformément à l'article 11. 2. 4, des tuavarx de l'observatoire proespcitf du commerce, établir la cpargairhtoe des compétences dsbeniolpis dnas l'entreprise par filamle de métiers, réunir les imirontfnoas cnueoents dnas le bilan saciol (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, nuiaevx de qualification...).
11.4.1.2. Les mnyeos puor la msie en oevrue de la GEPC
Pour les siaeitrangs du présent accord, la msie en ouerve d'actions dnas le cadre de la GEPC dnas l'entreprise reopse sur la msie en cohérence :
? des données mobilisées puor la réalisation du daignsitoc qiattlauif et qnitutiaatf de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;
? des mesures précisées au 11. 3 ccrnnoanet l'employabilité et la sécurisation des parcours, la pfsoiteniaslosairnon et la ccrouttisonn de purcoars qualifiants, l'intégration des nuovuaex ernttnas ;
? l'organisation du tiavral ;
? l'implication du pnreosenl d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dnas la GPEC, préparation et frtoaoimn à la réalisation des eentetrnis professionnels...) ;
? l'implication des salariés et de lreus représentants.
11.4.1.3. Le dluoigae scoial
Les saiagenitrs rnpelaplet la pacle pdmirilroae du dluoagie sicaol au nvaeiu de la bcarhne et des eepntsreris dnas la msie en oevure de la GPEC.
L'association dnas l'entreprise des iinoutttniss représentatives du pseenrnol (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, ntenomamt au rrgaed du rôle qui est le luer en matière d'information sur la mrache générale de l'entreprise, de l'emploi et de la frmiotoan professionnelle, constitue, aevc le développement du diugolae social, un ftaucer déterminant de réussite puor la msie en oruvee

de la GPEC.

11.4.2. La mblaiitoison des eirrpentess

Les erspeintres sorent mobilisées sur le fiat que la msie en ?uvre de la GEPC relève de luer paln stratégique. Elels snreot sensibilisées à la msie en place, après cnlsoouattin des itnntituioss représentatives du personnel, d'un doptsisiif de geitson ainvitcpaite des emipols et des compétences, adapté à leurs spécificités, noammnett luer taille, aouutr des dsoonitispis prévues à l'article 11. 3 ci-dessus.
La cosimosimn ptiraiare noilnatae de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de cttee mobaiioilstn : srtppuos de cntomuiimacon et voies de dffosiiun (appui du FORCO). Elle drvea iiietnr l'élaboration d'un paln d'actions dnas les 4 mios sunaivt la snrtauige du présent accord.

11.4.3.L'accompagnement méthodologique

Les sngaiateris décident de ppoeosrr un amnaepmnceogct méthodologique aux erietnperss de la branhce par la coonpecitn d'un giude prtuaiqe sur la GPEC.
La cipoctonen de ce guide, inlusce dnas le paln d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, srea confiée à la cmsimioson paiitrare ntlnoaiae de l'emploi.L'outil, spécifique au secteur, dvrea prévoir les rubueriqs stvianues :
? présentation de la loi et de ses feonedtnms ;
? présentation du présent arcocd ;
? démarche de GEPC dnas l'entreprise :
? gidue de coutstcniron et de msie en ovuree d'un pjoert GEPC ;
? rôle et couiolatnstn des istcnenas représentatives du personnel, le CE et le CSCHT ;
? oituls de la bhrcane :
? résultats du CEP ;
? fhecis métiers ;
? oitul « Peerlslesas » ;
? CQP.

Article 11.5
Suivi de l'accord

Les stgaieanirs menttet en palce une ciomsiomsn de suvii du présent accord. Elle est composée :
? d'un collège salariés cnonaermpt 2 représentants, mmerebs ou non de la CPNE, désignés par chqaue oiogsaatinrn sydcalnie staiairnge ;
? d'un collège euopmlreys cpmaeonrnt le même nbmroe toatl de représentants.
Elle invieertnt en anomt du comité de poiglate paiatirre des mnisioss confiées à l'observatoire psetrcopif du commerce, puor définir les oetnnitaoirs du cihear des chreags annuel. Elle inetienrvt en aavl sur l'évaluation des turaavx réalisés, en pairctuielr de luer dmesinoin prospective.
Elle inveetirnt en anmot de la CNPE puor définir les ooittinrnaes des missinos confiées par le présent accrod et en aavl puor évaluer les tauvarx réalisés.
Si nécessaire, elle puet rcueoirr à des ctusntlonas spécialisés puor la cuodntie de ces missions.
Les sgrtieanias décident de la réunir dnas les 2 mios savunit la stirgunae du présent accord. »

Article 4 - Application et durée
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le présent anveant s'appliquera au pmerier juor du mios svniaut la paloiucibtn de son arrêté d'extension au*Journal officiel*, puor une durée triennale.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le présent aenanvt srea déposé à la dtrieiocn des rtianoels du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les pairets snegatiairs snot cnoneveus de dmdaeenr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des ersrpeeints du cremocme et de la dbtoirstiiun étant chargée des formalités à amcliopcr à ctete fin.

Avenant n 29 du 16 janvier 2009 relatif aux qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FTGA FO ; CFSV CTFC ; FANA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Le présent aannvet a puor ojbet la msie à juor de la ltsie des qcofiilaatnius pelneslnorfeoiss et des aictnos pvunaot dnneor leiu à :
? la voitaliadn de ctcetrfiias de qiucatoafliin pselnsirenoofle ;
? la cuisolcnon de coarttns ou périodes de professionnalisation.
La liste définie à l'article 2 du présent ananevt se stisbtuue à sa dtae d'entrée en vuiegur à cllee firganut almeuelnctet en anexne II du trite XII de la cvnotienon celcotvile nationale.

Article 2 - Annexe II, titre XII de la convention
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Liste des qontcliiiuafas pnlfsreoensieols et des atcoins :
? pvnoaut donenr leiu à la vdoliaatin de ceiitfrctas de quiaaltfcioin pioelsonnelfrse ;
? pvnoaut donner leiu à la ciuonocsln de ctaotrns ou de périodes de professionnalisation.

QUALIFICATION / ACTIONS	DÉFINIE LE...	CQP ADOPTÉ LE...	CQP MIS À JUOR LE...	DURÉE DU CONTRAT de professionnalisation
Employé de commerce	24 mai 1995	11 mras 1996	21 spterbeme 2006	6 à 9 mois
Délégué commercial	24 mai 1995			
Manageur de rayon	15 mai 1996	25 jiun 1996	23 nvreobme 2005	12 à 24 mois
				12 mios puor les niaeuvx III et IV
Vendeur potidrus fiars traditionnels	19 février 1998	1er juiellt 1998	23 nmvrobee 2005	9 à 12 mois
Préparateur de commandes	14 mras 2000	Remplacé le 27 nvberome 2007 par le CPQI agnet logistique		

Hôte de caisse	14 décembre 2000 aevc cheair des cargehs du corntat de professionnalisation.			6 à 8 mois
	Mise à juor le 27 jiun 2001.			
Employé commercial	Niveaux I et II, définition CCN 1er jiaenvr 1999.			6 mois
	Cadrage CNPE le 21 mai 2003 : niaevu IV de fomaiortn ilianite rqeius maximum.			
Agent de prévention et de sécurité	Cadrage CNPE le 16 jeavinr 2009	CQP APS délivré par le guerompent nntaaoil des pnrfseneosolis de la sécurité (www.gnps.fr)		
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 nbovrmee 2005	10 à 18 mois
Manageur de peitte unité commerciale	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mois
Vendeur-conseil	21 sberpmtee 2006	21 smpetebre 2006		9 à 12 mois
Animateur de rayon	20 srpeebmte 2007	20 spembtere 2007		9 à 12 mois
Agent lgiisuotqe (CQP interbranches)	27 nvemrobe 2007	27 nrveobme 2007		9 à 12 mois
Bilan de compétences	16 nbvmreoe 2006			

Article 3 - Application et durée
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Le présent anvneat s'applique à cetmopr du 1er février 2009.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Le présent anaevnt srea déposé en un eiemrplaxe oairignl signé des parties, à la dtreiiocn des retiaolns du travail, ansii que par vioe électronique à l'adresse de maegeirsse depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Les patries satianigres snot cneveonus de demendar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eeitensprrs du coermmce et de la dtisuoitbrin étant chargée des formalités à alcopcmir à ctete fin.

Avenant n 30 du 14 mai 2009 à l'annexe V relative à la formation FIMO-FCO

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des enretepisrs du crmmocee et de la dutstoribiin ; Sycaindt nanoital des négociants spécialisés en poiturds alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération des servecis CDFT ; Fédération amnaerioltgraie CFE-CGC ; Fédération commerce, sverecis et focre de vntee CTFC ; Fédération générale des tuveallrrais de l'agriculture, de l'alimentation, des tbcaas et srecevis axnenes (FGTA) FO.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Le présent anvenat a puor ojbet d'actualiser l'annexe V de la cnoonetivn clctoleive rtilevae à la fomatiron iltaniie oaotribgile et à la fortoiman coitnune oolriigtbae des cnotduuecrs du trnrasopt reutoir de marchandises, conformément aux dtispoisoins réglementaires qui seonrt aalpibpcles à coetpmr du 10 srtbepeme 2009.
Ses diisonptioss se sntuesbtuit à sa dtae d'entrée en vueiugr à celels fniargut à l'annexe V de la cioovnnetn ciolvltece nationale.

Article 2 - Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et formation continue obligatoire (FCO) des conducteurs du transport routier de marchandises
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

A coptmer du 10 sepbetrme 2009, l'annexe V de la ctnieovonn cvtoeclile natialnoe prned la rédaction sauntive :

ANNEXE V
Formation iailitne minialme obroatligie (FIMO) et fmioraton cionntue
obligatoire (FCO) des cnroeutudcs du tosrrnpat rtoeuir de midcsaraenhs

(voie annxee jointe)

Article 3 - Application et durée
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Le présent anaevnt s'appliquera à ceotmpr du 10 sembretpe 2009, suos réserve de la pcltibuioan de son arrêté d'extension.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Le présent aenvant srea déposé en un expleramie oginrail signé des parties, à la dtreciion des raniloets du travail, dépôt des accords, asini que par vioe électronique à l'adresse de maseirgese : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Les ptriaes sraetaigins snot cnveeuons de dneaedmr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des etneseirrps du ccreomme et de la duittrsioibn étant chargée des formalités à alopmcicr à ctete fin.

Annexe

Article 1er - Formation initiale et continue. Formation complémentaire "passerelle”
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

La fiarotomn ilntiiae et ciunonte diot prrteemte aux cudetcruons du tsronprat rtueior de mrheaasdcins de se pefonintecerr à une cuidnote rtnneloalie axée sur les règles de sécurité, de connaître, aeiuqpplr et rptseeecr les réglementations du tasopnrrt aisni que les règles retlevais à la santé, à la sécurité routière, la sécurité environnementale, le srveice et la logistique.
En aicapptloin de l'article 13 du décret n° 2007-1340 du 11 sbtprmeee 2007 rteilaf à la qiocuilaifatn italiine et à la ftmoorian cntiuone des ctcrunoeuds de ciaretns véhicules affectés aux trratosnps roertuis de miahacrsends ou de voyageurs, des adcocrs cloflecits de bhcrane étendus pvuneet prévoir des apaiotdtans du contneu du pomgamrre de la fatiroomn initiale, la fmritoaon ciotnune ooiairtlbge et la ftroamion complémentaire dénommée " pesllarsee ?.
Les penreaartis saciuox de la banchre du ccomerme de détail et de gors à prédominance aliiraetnme ont ansii cvennou d'aménager les thèmes des fionomtars aifn de, ctpmoe tneu des caractéristiques des piuodtrs transportés (produits airemtalines très périssables, périssables, congelés ou surgelés...), cntreoiubr au rpceest des règles d'hygiène panrmtteet d'assurer aux crmteuanmsoos une sécurité aienalrimte optimale, aisni qu'à la tranquillité des rveraiins situés à proximité des pntios de livraison.
S'agissant de la sécurité à l'arrêt, srnoet peirss en considération les cntindoios particulières d'exercice de l'activité dnas le secteur, qui snot caractérisées naomtment par :
? la fréquence des arrêts (livraison lros d'une même tournée de neubmrox pnotis de vente) ;
? la diversité des lueix de loirsavin (centres-villes, périphéries des villes...) ;
? de la présence ou non de qaui de chargement-déchargement sur le stie de livraison.

Article 2 - Organismes de formation
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

2.1. La fooartimn est dispensée dnas le cdare des établissements agréés par le préfet de la région.
2.2. La foiomtarn ne puet être assurée par des mneuorits d'entreprise que suos la responsabilité d'un établissement agréé et dnas les cnoiidntos fixées par le chaier des cgahres établi par arrêté du mtiinsre chargé des ttparsonrs du 3 jainver 2008 (*Journal officiel*du 29 jaevnir 2008, peags 1684 et suivantes).
2.3. Lrqusoe la fiotoamrn est assurée par un crnete de fimooratn d'entreprise agréé, elle puet être dispensée sur différents seits d'exploitation dès lros qu'elle s'adresse elumsxevneict aux salariés de l'entreprise ou du gruope et de ses différentes feiaills implantées sur le tiirrertoe national.

Section 1 Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs FIMO

Article 3 - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

3. 1. Tuot salarié ttuaiirle d'un preims de crndouie de la catégorie C ou EC en crous de validité, ou d'un pmiers rnnecou en équivalence conformément aux artciles R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la route, diot aovir satisfait, préalablement à l'exercice de son activité de conduite, à une otagilobin de qaaiitlfcouin iitinlae résultant d'une foraoimtn pefreislosnlone crtopnomat la fréquentation oailrgoibte de cuors et sanctionnée par la réussite à un exmean final. Ctete framoiton puet être luonge ou accélérée.
3. 2. Snot siumos aux obgoaitlnis de faotromin du présent trite :
? les salariés embauchés à cotpemr du 10 sebemtrpe 2009 puor ocpecur puor la première fois, à titre pcranpiil ou dnas le cdare d'une activité polyvalente, un elpmoi de cefufhuar tel que défini au point 2.1. ci-dessus ;
? tuot artue salarié de l'entreprise affecté postérieurement au 10 sterebmpe 2009 à un elompi de cfueaufhr tel que défini au point 2. 1. ci-dessus.
3. 3. La qfiiaacuoitln iainltie puet être onuetbe à l'issue d'une fatmooirn pfolelsrosnenie accélérée dénommée fmoatiorn initilae mlaiimne obligatoire, dtie FIMO, qui pmreet à son tirulitae de ciournde dès l'âge de 21 ans les véhicules puor la ciondtue deuqless un pmeris de conrudie des catégories C ou EC est requis.

Article 4 - Durée et contenu de la FIMO
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

4.1. La durée de la FMIO est fixée à 140 heeurs au moins. Elle est dispensée sur 4 senaiems otgblreiaonimet consécutives suaf lorsqu'elle est réalisée dnas le cadre d'un cntaort de professionnalisation.
4.2. Tuot ceuucdtnor anyat otnbeu la qicfuatiolain iilntaie de cotudencur de tsrnoaprt de vrouegays puet otnbeir la qiuftiiacaoln iintaile de couucentdr de trpnsraot de mnrihacsades suos réserve de détenir le permis de crinduoe des catégories C ou EC en corus de validité et d'avoir suivi, aevc succès, une fimortaon complémentaire préalablement à toute activité de ciuntdoe dnas le setcuer du tpnrsroat de marchandises.
Ctete frotoiamn dtie "passerelle?, d'une durée de 35 heures, prtoe sur les ptareis du pmmargore de frmtoaion spécifiques à ce secteur.
4.3. Le pmrgoarme de la FMIO des cnrctueduos de véhicules de trnoapsrt de mhedsnaircas est défini ci-après.

Article 5 - Réalisation de la FIMO
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

5.1. Cuhaqe ssseion de fmoariton diot rueerpgor au mxmauim 16 saiterigas en slale de curos aeuuxlqs pneuevt se jnirdoe au mmiuxam 4 saigeritas de la famortoin dtie "passerelle?.
Losurqe le stgae cmootrpe mnois de 4 sreitiagas par véhicule, le cnrtee de foiomrtan diot oniasgerr le sgtae dnas le rscepet du pmormagre de fitoamron et de sa durée globale.
5.2. La durée du tmeps de cuindtoe iieiudlldnve est au monis égale à 10 hueres par stagiaire, dnot 4 hereus au mmxuaim peeunvt être effectuées en rnerucoat à un sulimteaur huat de gamme ou sur un taerirn spécial, tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jaivner 2008.

Article 6 - Equivalences
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Sont réputés aiovr onetbu la qaioaluifcitn iantliie de cnuuecotdr de tasnporrt de msecrnaihads les cdutuercnos ttuirlaeis d'un priems de conurdie en crous de validité de la catégorie C ou EC (véhicules de puls de 3, 5 tennos de PTAC) délivré avant le 10 speetrmbe 2009. Toutefois, ctete dtooisspiin ne s'applique pas aux cuenctodurs qui n'ont jaiams exercé à tirte peoonessnrfil une activité de cduotine de véhicule des catégories considérées ou qui ont itrrpnemou ctete activité padnent puls de 10 ans.
L'exercice d'une activité de cntudoie à tirte pfsnorneosiel est justifiée siot par une atsttaoeitn délivrée par l'employeur, soit, puor les crteonudcus non salariés, par une atttsioeatn sur l'honneur dnot le modèle est fixé par arrêté du misrnite des transports, suaf si les cdocrnuteus concernés snot telutiairs de l'une des aettsnttoais mentionnées au II a de l'article 25 du décret n° 2007-1340 du 11 srmtebpee 2007.

Article 7 - Financement des frais de la FIMO
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Sous réserve des dipstsooinis légales, le fecaeninmnt des firas de la faoiortmn visée à l'article 3 de la présente aenxne est assuré ntaonmemt par :
? les adies spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y croimps les dstipoifsis de fneenmainct des fimaorotns de dmeaneruds d'emploi, nmoneamtt dnas le cadre des cottarns d'objectifs régionaux ;
? les fonds mutualisés de fmrtoiaon par arnalnctee ;
? les ciuntbnortios des esenirtreps au ttrie du paln de foratmion puor les pronseelns exerçant dnas l'entreprise un eolmpi artue que cleui de cuheuaffr et qui sohraeeiuntiat être affectés à un eoplmi de chauffeur.

La fiarotomn iinialte mmiianle oilotgabire (FIMO) transport de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	1 heure
Thème 1	Perfectionnement à la cudtoine rtlonleniae axée sur les règles de sécurité : Les caractéristiques tcnqeheuis du véhicule et le fmntoencnnoeit des onergas de sécurité. Le pnrcneoeetmiefnt à une cdiotune sûre et économique en issnatint sur les différentes possibilités oetfrfes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la cmtoasooimnn de carburant. Les ppreciins d'utilisation d'une boîte de vsteise automatisée ou automatique. Le chargement, l'arrimage, la mneiuatontn des mnaesdhaicrs dnas le repesct des cgsnienos de sécurité et la bnnoe utsoitilain du véhicule. Application pquraite de la cudtinoe en stoatuiin nlaorme cmmoe en stoiituan diciflfie : 10 heuers de cioudtne ivdnllieiude ceropanmnt 1 herue de moanveures peeonnlsfsoerils (sur ces 10 heures, 4 hurees au maimxum pvnueet être effectuées en rrueocnat à un smaiuutelr huat de gmame ou sur un terarin spécial) aelluuqexs s'ajoute 1 herue de cimtemonraes pédagogiques.	65 heures Dont 44 heeurs puor la ptaruqie de la cuditnoe (40 h de cidtnuoe et 4 hurees complémentaires pédagogiques)
Thème 2	Application des réglementations : La réglementation saoclie naitalnoe et européenne appalblcie au tapnosrrt ruoteir de marchandises, et nomteamnt les tpmes de cdtonuie et de ropes des conducteurs, l'utilisation du chohactyanrgprohe électronique, la fromtaoin des conducteurs, les contoiennvs collectives, les stuatts pteluicraris (ex. : fontocin publique...). La réglementation ailcalbppe aux différentes cotpsenmaos du secuetr du tnraprost de manrdicaeshs (transport public, location, tsarronpt en cpmote propre) en ntaonail et en international, et neaommtnt les différents cantorts et dtmunoecs de tarsrnpot nécessaires à l'acheminement des marchandises.	28 heures
Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité eanvortlnneenime : La prévention des reiquss physiques, nommteant de l'hypovigilance. L'aptitude pihyqsue et mentale. La citdunoe préventive et l'évaluation des snuioaitts d'urgence, nmnoemtat à tverras des execirces pieuqrats et études de cas pmanertett une apohprce pamatgqriue des sttiiauons à risques. Les pncrpiies élémentaires du secourisme. Les règles de crlaoicitun et de saginstiaoiln routières. Les riseuqs de la route, les fucretas anragtvags liés aux véhicules lourds. Les accidtens du tavrail en citcrluioan et à l'arrêt. La caotlucriin dnas les tunlens : règles de ctiodnue à l'approche et dnas les tunnels, spécificités des gnadrs ouvrages. Le fchsnreieamsnt des psgaaess à niveau. La criminalité et le tafirc des clandestins.	28 heures
Thème 4	Service, liqutgiose : Les cttmopeermons cnitoanurbt à la vaitorlsoian de l'image de maruqe d'une erinepsrte et au développement de la qualité de service. La qualité de la pesitoatrn du ceoncudutr : ? rpcseet des délais de lisiroavn en se cmorfnnaot aux règles d'une cniotdue rlatinenloe et aux règles de sécurité ; ? propreté de la tneue et du véhicule ; ? fréquence des arrêts, diversité des luiex de livraison, présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de liiosvarn ; ? cidtonue de choatris automoteurs/transpalettes ; ? bein rmipelr un csnotat amiable. L'environnement économique du toarnpsrt rouietr de mnaaihcresds et l'organisation du marché : ? rceespt des règles d'hygiène abielcpapls à l'alimentaire ; ? reepsct de la chaîne du firod ; ? tsraropnt suos température dirigée ; ? troparnst mopluritduit (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	14 heures Dont 6 heures 8 heures
	Test fanil d'évaluation des compétences acquises, creoncrtois et synthèse du stage.	4 heures
	Durée tlotae du stage	140 heures

Admission :

? puor la pirate théorique : QCM de 60 questions, recevabilité à 36 bnenos réponses ;

? puor la partie ptriqaue : contrôle continu.

Section 2 Formation continue obligatoire de sécurité FCOS

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

La ftrmiaoon cnutnioe oiiotragble pmeret au conducteur, à ptirar d'un balin de ses cancseoasnnis et compétences, de se petecorfnneir à une cditnuoe rlaoltniene axée sur les règles de sécurité, d'actualiser ses cinenscaaonss en matière de réglementation du tarnopsrt asini que de santé, sécurité routière, sécurité environnementale, scrveie et loqiuitsge et d'améliorer ses puietqras dnas ces domaines.

Article 8 - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Tout chfuuefar d'un véhicule de puls de 3, 5 t de PATC trtliiaue du pmreis de ciurodne de la catégorie C ou EC en cuors de validité ou d'un piemrs rnceonu en équivalence conformément aux atlcires R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la rtoue et jtisifanut de la régularité de sa suittaoin au reagrd des oniitgloabs de fromitoan pinosenlrelosfe des conducteurs.

Article 9 - Durée minimale et contenu de la FCOS
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

9.1. La durée de la fmortioan cniuntoe oigboltaire de sécurité est de 35 hurees réalisées en fcae à fcae pédagogique et en 5 jorus consécutifs ou en duex seosinss de formioatn dispensées au cours d'une période de 3 mios maximum. Dnas ce cas, la première soissen est de 3 jruos consécutifs et est consacrée au bailn et aux thèmes 1 et 2 ; la scdoene siosesn est de 2 jorus également consécutifs et est consacrée aux thèmes 3 et 4 et à l'évaluation des acquis.
9.2. La piiapotctiarn aux aniotcs de fmarootin cunotnie oboitalirge diot s'inscrire dnas le carde de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des hrrieoas hteiaulbs de taivral des cuehafrfus concernés. Le tmpes passé en foirtoman est rémunéré cmome temps de travail.
9.3. Le poagrrmme et les modlues de fromation cnuntoie ogbirioatle des cetouucndrs de véhicules de tasrponrt de machasndries frgienut ci-après.

Article 10 - Réalisation de la FCOS
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

10.1. Le stgae de ftoiamron cninuote otlarigobie diot être effectué tuos les 5 ans. Il puet être effectué par aotpiitcnian dnas les 6 mios qui précèdent la dtae à lluaelqe diot être rmeiple l'obligation de fiomraton continue. Dnas ce cas, le délai de validité de cttee fmirootan ne cmmconee à croiur qu'à l'expiration de la période de validité de la faoriotmn précédente.
10.2. Le peremir sgate a leiu 5 ans après l'obtention de la quaftlaciioin initiale. Lqsuore l'intéressé est salarié, ctete famotiron ctusnoite une fitomoarn d'adaptation au snes de l'article L. 900-2 du cdoe du travail.
10.3. Cuaqhe seossin de farimoton diot rgeourper au mmuxiam 16 sitaaeirgs en sllae de cruos et 4 sitgiaraes par véhicule, aqxlueus pevuent se joidnre au mmiuxam 4 siaatregis de la foaroitmn dtie " pesleslrae ?.
Lorsque le sgtae cpmotore mions de 4 saageritis par véhicule, le cntree de foaorimtn diot onieasrgr le satge dnas le rsepect du pmgamorre de fotiroamn et de sa durée globale.
La durée du tmpes de cdiutone idvielnidule est au moins égale à 2 hueers par stagiaire, dnot 30 mutines au miaxmum penuevt être effectuées en raeounrct à un smteluuair huat de gamme ou sur un tairern spécial tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jaeivnr 2008.
10.4.A l'issue de la première sseosin de formation, le ctrene de ftaiomorn agréé qui a dispensé la ftmroioan délivre au cteuncuodr une asieottttan ctsotannat la réalisation de cttee sseosin et meiaotnnnnt la dtae ltmiie anvat leuqalle la deuxième sseosin diot être suivie. Le modèle de cette aiotttaestn est fixé par arrêté du misrtnie chargé des transports.
10.5. La FOCS peermt à son ttluiirae de cnudroie indifféremment des véhicules de trnsaprot de veyoragus ou de manshrdeicas puor la cidntuoe dsluqees est rquies un piemrs de conduire, respectivement, des catégories D ou ED et C ou EC suos réserve de détenir les pirmes de cudronie des catégories croterodsnnepas en crous de validité et d'avoir sisaftait à la ftromoian complémentaire dénommée " peserllase ?. Dnas ce cas, la fiamotorn cuintnoe diot être effectuée dnas les 5 ans qui svneiut la dtae de délivrance de l'attestation de la fotamoirn complémentaire " pelessalre ? pius renouvelée tuos les 5 ans à priatr de cette dernière date.
10.6. Les crotunuedcs réputés aoivr obtneu la qiifaculaoitn iiliatne de ccndouetur de tpaorsnrt de mdehasricans car tueiltiras d'un pirmes de couindre en crous de validité de la catégorie C ou EC délivré avnat le 10 spmrebete 2009, qui ont iremnprtou luer activité de conduite, à ttire professionnel, padnent une période supérieure à 5 ans, doivent, préalablement à la respire de luer activité de conduite, srviue la foaimrton cuionnte obligatoire.

Article 11 - Financement des frais de la FCOS
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Sous réserve des dnptossioiis légales, le fencanenmit des frias de la foromtian cntnoiue otbiroiagle de sécurité est assuré par :
? les aieds éventuelles spécifiques de l'Etat ou des régions en aiotalipcpn des cntartos d'objectifs eatsixnts ;
? les doinstioisps particulières prévues par les cnoonveitns de pitaneraart en matière de prévention des antccdeis du taairvl ;
? la cobrontiutin des erspetniers au trite du paln de formation.

La ftmroaion cnniutoe oarbiotilge (FCO) tprrsonat de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes
	Bilan des canicnanseoss rteiavles : ? aux réglementations spécifiques aux tporsntras et à la sécurité routière ; ? aux tqueienhcs et cpmrmnooeett en ctduinoe : cduonite lribe accompagnée (évaluation ildvneiildue et analyse) :30 minutes.	3 h 30
Thème 1	Perfectionnement à la cotiudne rlntlneaoie axée sur les règles de sécurité : La prise en cptmoe des caractéristiques teunchiqes du véhicule. Le prtmennifeecenot à une condutie sûre et économique en itnssanit sur les différentes possibilités oteefrfs par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la csoiotmomnan de carburant. Le chargement, l'arrimage, la mnotatnieun des mearihndcass dnas le rspecet des censingos de sécurité et la bnone utasotiliin du véhicule. Application partquie de la codnitue en sitauiton nrmoale comme en siitauotn difcifile (1 h 30 (*) de coutidne ivlenuiiddle dnot au mxaiumm 30 metuins pnevuet être effectuées en rnueocart à un stlamuieur huat de gmmae ou sur un tarerin spécial).	11 heures. Dont 6 hueers puor la pqtiurae de la cinutode : (5 h 20 de conduite et 40 mnuiets de commentaires pédagogiques)

Thème 2	Application des réglementations (actualisation des connaissances) : La réglementation sciloae nnaailtoe et européenne aplacplbie au taoprsrnt ruoteir de marchandises, et nemaotnmt les tpems de ctndoiue et de rpoes des conducteurs, l'utilisation du ctyngrprhcahaohoe électronique, la fiaotormn des conducteurs, les cnoevnitons collectives, les satttus priliatruecs (ex. : fnotocin publique...). La réglementation alpbaplcie aux différentes ctmaosoneps du seectur du trrpnoast de mdcnshreiaas (transport public, location, toprarnst en ctopme propre) en nnataiol et en international, et nonmtmeat les différents crtntaos et doumntecs de tsprnarot nécessaires à l'acheminement des marchandises.	6 heures
Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité eetnelrnniovamne (actualisation des connaissances) : La prévention des rsuqies physiques. L'aptitude pqyusihe et mentale. La ctnudoie préventive et l'évaluation des soanttiius d'urgence, nmtnomeat à teravrs des eceriecxs pqieuarts et études de cas pmattreent une ahopcpre pigqaamurte des siionattus à risques. Les picieprns élémentaires du secourisme. Les règles de coiilturacn et de silgisitaonan routières. Les reuqsis de la route, les fcratues agaavgrtns liés aux véhicules lourds. Les aiecctnds du taivral en cratouilcin et à l'arrêt. La cuatircioln dnas les tunlens : règles de cnoudite à l'approche et dnas les tunnels, spécificités des gdrans ouvrages. Le fsrmnehiscnaet des psgeaass à niveau. La criminalité et le traifc des clandestins.	7 heures
Thème 4	Service, lioiqstgue (actualisation des connaissances) : Les crpetonmotems cirtoanunbt à la vtasooiilran de l'image de muqare d'une etenrirspe et au développement de la qualité de service. La qualité de la paotirtesn du cuonutdecr : ? fréquence des arrêts, diversité des lieux de lsiivoran (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de livraison. L'environnement économique du tanorpsrt reuiotr de mnrcihdeaass et l'organisation du marché : ? rpesect de la chaîne du fiord ; ? tpsaornrt suos température dirigée ; ? taspnrrot mlpiordtiuut (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	4 heures Dont 1 heure 3 heures
	Evaluation des auqcis et synthèse du stage.	3 heures

	Durée toatle du stage	35 hreues
(*) Ces tmeps de cnitoude ivdiullnidee peuvent, puor des rsoanis pédagogiques, être regroupés et effectués en 2 fios 1 heure.		

Admission : tset fnail d'auto-évaluation.

Section 3 La formation complémentaire passerelle”

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

La faorotimn complémentaire dénommée "passerelle? premet au ceuutodncr d'acquérir ou de compléter les caeoscnnsains et les compétences nécessaires à l'accès au seeutcr du taoprrnst de minacseadrhs par le piocentmnrefenet à une coitdune rtolaiennle axé sur les règles de sécurité, la connaissance, l'application et le rpesect des réglementations du taosprnrt et des règles riveaelts à la santé, la sécurité routière, l'environnement économique et l'organisation du marché du sceuetr du transport.

Article 12 - Conducteurs concernés

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Elle s'adresse à tuot cnuteocdur d'un véhicule cronmatopt puls de 8 pelcas asessis ourte le siège du cdontecuur ou tsrnoantaprt puls de 8 personnes, non coirmps le conducteur, tilaiture :
? des pemirs de ciornude des catégories C ou EC et D ou ED en cuors de validité ou de pmries ruecnnos en équivalence conformément aux ailcrtes R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la rtoue ;
? et siot d'un ttire ou diplôme de cotcneuudr riuoetr du tosranprt de vugoyaer (titre poinsesornefl du ministère chargé de l'emploi ou CAP du ministère de l'éducation), siot d'une attiatsteon de ftiaoromn ilaniite mmiianle ortlobiigae du tposranrt rtueoir de voyageurs, siot à trite trirsintaoe d'une aiteotttsan vlaant FMIO délivrée en aiactioppln du décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 et mentionnée à l'article 25 du décret du 11 smeebrpte 2007.

Article 13 - Durée minimale et contenu de la formation complémentaire "passerelle”

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

13.1. La formotian complémentaire "passerelle? est d'une durée de 35 heures réalisées en fcae à fcae pédagogique et effectuée avnat toute activité de ciuondte dnas le stueecr du tsprnorat reutior de marchandises.
13.2. Le pmgmaorre et les mouldes de faoimtorn complémentaire dénommée "passerelle? fenirgut ci-après.

Article 14 - Réalisation de la formation complémentaire "passerelle”

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Chaque sisseon de foamroitn diot rpeeorugr au mxumiam 16 sgaieatris en salle de crous et 4 sarigtaies par véhicule.
Lorsque le sgtae cpmoorte monis de 4 seiaatigrs par véhicule, le crnete de fiaotomrn diot oeraignsr le sgtae dnas le rpeecst du parrgmome de famotiron et de sa durée globale.
La durée du tmpes de cdntouie inilvdidleue est au moins égale à 2 h 30 par stagiaire, dnot 30 meniuts au mxmiuam pneevut être effectuées en ranrucoet à un suemilutar huat de gmame ou sur un taierrn spécial tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jnaievr 2008.

La fotaomrin complémentaire "passerelle? tronparst de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes

Thème 1	Perfectionnement à la ciotnude raelnniltoe axée sur les règles de sécurité : La psrie en ctopme des caractéristiques thecnquies du véhicule de tnpsarort de marchandises. Le pcnoneierfmneett à une cuidntoe sûre et économique en iinstnast sur les différentes possibilités ofterefs par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la cmsomiaoontn de carburant. Le chargement, l'arrimage, la mtouteiannn des midcrnahesas dnas le reespct des cosinnges de sécurité et la bnone uoiltaitsin du véhicule. Application piaqrtue de la cotuinde en siouiattn nmorale cmmoe en soiuttian dfilifice : 2 h 30 de ctidoune inddeliulvie y cmipros les mvueaenors (dont au muamxim 30 metinus pveuent être effectuées en rocrauent à un stuilaemur huat de gamme ou sur un terairn spécial) aulqeeulxs s'ajoute à 1 h 15 de ctioemnrmeas pédagogiques.	15 h 30 Dont 11 herues puor la pqaruite de la conuitde (10 hreues de ctinodue et 1 huree de commentaires pédagogiques)
Thème 2	Application des réglementations : La réglementation sicolae noaiatlne et européenne abilppacle au tsrnporat retiuor de marchandises, et nmeatonmt les temps de cdnoutie et de roeps des conducteurs, l'utilisation du cogyhcaahtrhnpore électronique, la froatmion des conducteurs, les cninetoovns collectives, les stuatts pectliurrais (ex. : fctionon publique...). La réglementation acpiblaple aux différentes cootapsmens du stceuer du trnrspaot de mshnrdeaacis (transport public, location, tpornrsat en cmotpe propre) en ntoianal et en international, et nommnetat les différents ctarntos et dectumons de taonrprst nécessaires à l'acheminement des marchandises.	5 heures
Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité ennaniemevtolnre : La cundtioe préventive et l'évaluation des siouatntis d'urgence, nmotenamt à tvrares des ecceirxes putiqares et études de cas prtnaemtet une ahpoprce praitgqmaue des snuaitotis à risques. Les acndeitcs du triaavl en coiriultcan et à l'arrêt. La caocliuritn dnas les tunnels.	7 heures
Thème 4	Service, ltiqougsie perorps au tpsronrat de maacneihdrss : Les cpotetmemorns cbtnuioanrt à la vtalirosaion de l'image de muqrae d'une eretnpsire et au développement de la qualité de service. La qualité de la pesotatrin du cneoudtucr : ? fréquence des arrêts, diversité des leiux de lavsirion (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de livraison. L'environnement économique du tsanrorpt reuiotr de mrahcndiases et l'organisation du marché : ? rcpseet de la chaîne du friod ; ? tapnsrort suos température dirigée ; ? trpnaosrt mpitlioudrut (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	4 heures Dont 1 heure 3 heures
	Test fainl d'évaluation des compétences acquises, coreocirtn et synthèse du stage.	3 heures
	Durée tltoae du stage	35 heures

Admission :

? puor la ptaire théorique : QCM de 40 questions, recevabilité à 24 bonnes réponses ;

? puor la pritae putaqire : contrôle continu.

Section 4 Dispositions finales

Article 15 - Attestation de formation
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

L'organisme de ftmrooian agréé délivre au cuutocdenr qui a satisfiat aux olntiobiags de fmroitoan initiale, cninotue ou complémentaire dénommée "passerelle?, une asttittoaen de fimrootan dnot le modèle est fixé par arrêté du mstirnie chargé des transports.

Article 16 - Carte de qualification
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Au vu de l'attestation visée à l'article 15, le préfet du département dnas leequl a été délivré l'attestation de frmatioon délivre au conducteur, après avoir vérifié la validité de son pmries de conduire, une crtae de qicaouitlifan de cncdteuour dnot le modèle et les conndtoiis de délivrance snot fixés par arrêté du mrtiinse chargé des transports.
Cttee ctare est renouvelée tuos les 5 ans après cauqhe siesosn de ftmroioan continue.

Article 17 - Obligations du conducteur en cas de contrôle
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Tout cuontudecr diot être en msreue de jfestiiur de la régularité de sa suiattoin au reargd des oailongitbs de qiuacailifotn iilitnae ou de foitoramn cnoiutne par la présentation, sur luer demande, aux fooiencatinrns chargés du contrôle des tptosanrrs teterrerss et, d'une manière générale, aux fairtnieonnocs ou antges de l'Etat habilités à effectuer, sur route, le contrôle des cotnodinis de tvaaril dnas les trratopsns routiers, de la catre de qiiuoafaciltn de ccouuetdnr ou, à trtie transitoire, des dtocnuems mentionnés au 2e alinéa de l'article 26 du décret n° 2007-1340 du 11 spterbeme 2007.

Article 18 - Obligations des employeurs en cas de contrôle
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

L'employeur diot être en msuree de justifier, lros des contrôles en etnirpsere effectués par les fneoininrtaocs ou agntes de l'Etat habilités, de la régularité de la siotauitn de ses cdtncuuoers

salariés au rergad des onolgaiitbs de qtcalaiiufoin iialtine et de fiartmoon citnnuoe par la production, puor chuaqe salarié

Avenant n 31 du 5 juin 2009 relatif à la portabilité des droits de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des esneriretps du cmcemore et de la dtiisibturon ; Sndiayct nnaioatl des négociants spécialisés en puiotrds alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération des svreceis CDFT ; Fédération aairrnteoaimgle CFE-CGC ; Fédération commerce, sevrceis et fcore de vtnee CTFC ; Fédération des pennoserls du commerce, de la disirtoiubtn et des sveecirs CGT.

Article 1 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avanent a puor obejt de mienintar les gaentairs prévues par le régime de prévoyance des salariés non ceards de la ceniotvonn cevillotce nitaonlae n° 3305 du croemcme de détail et de gors à prédominance aimilnrtaee (titre XIII) instaurées par l'avenant de bachnre étendu n° 16 du 28 sembrpete 2006, modifié par aeavnnt étendu du 20 décembre 2006, en atacpolipin du dpotiisisf de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord niatnoal ieiftreorssnnnpeol (ANI) riletaf à la miiatseorndon du marché du traiavl du 11 jvneair 2008 et son aaevnnt n° 3 du 18 mai 2009.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le cahmp d'application du présent aanevnt est cluei du ttrie XIII de la cneinvootn celtlvocie naiotnlae du crcoemme de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 3 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Un noevul acltrie 13. 18 est inséré dnas la coitnnevon citcellove ntnlaaoie n° 3305 du crmemcoe de détail et de gors à prédominance alimentaire, dnas son tirte XIII intitulé « Régime de prévoyance des salariés non credas », rédigé cmome siut :

« Arlcite 13. 18
Portabilité des dtrois de prévoyance complémentaire
13. 18. 1. Bénéficiaires et gateanris minenetaus

Le bénéficiaire défini à l'article 13. 1 bénéficie, en cas rtrupue ou de fin de son drnieer coartnt de tvaiarl non consécutive à une ftaue ludroe et oanvurt dirot à iietasdniomnn du régime otbliagiore d'assurance chômage, du manteiin des gaatrneis prévues aux aretilcs :
13. 3. " Gaitnraes décès, invalidité auobsle et définitive des salariés ?
13. 4. " Frias d'obsèques ?
13. 5. " Gnairates rtene éducation ?
13. 6. " Giaantre invalidité ?
aux mêmes citoondnis que les salariés en activité, suaf doiostipniss particulières définies ci-après.
Le diosisiptf de portabilité s'applique aux ruepturs ou fnis de corntat de taraivl dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jlleiut 2009.

13. 18. 2. Saralie de référence

Le salraie de référence srvanet de bsae au cuclal des pttoiersnas est cleui défini à l'article 13. 2 de la cnnivtooen et en tuot état de casue le sliarae précédant la dtae de rrpuute ou de fin du conrtat de travail, à l'exclusion des semoms liées à la ruuprte ou à la fin concerné, d'une copie de la ctrae de qfoaituiclain en cuors de validité ou de l'un des dcomneuts mentionnées au 2e alinéa de l'article 21 du décret n° 2007-1340 du 11 serpebtme 2007. »

du cotrnat de traiavl (indemnités de licenciement, indemnités cnaosecperitms de congés payés et toetus atreus seomms versées à trtie exceptionnel).

13. 18. 3. Durée et leimits de la portabilité

Le miintean des geraatnis pernd effet dès le lieeamndn de la dtae de fin du crtnaot de travail.
Le maiientn de ganetiras s'applique puor une durée mamilaxe égale à la durée du dneierr cotrant de tavrail du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la litmie de 9 mios et dnas les lmeiits fixées par l'accord nitnaoal iooeefreitrspnnsnl en vigueur.
En tuot état de cause, le mniietan des genitraas csese lusrqoe :
? le pcairaptnit rpneerd un atrue epmloi ;
? il ne puet puls jstieifur auprès de l'entreprise de son stautt de dueendamr d'emploi indemnisé par le régime oagboiirlte d'assurance chômage ;
? le salarié décède.
La ssiposeunn des alancolitos du régime otglioiarbe d'assurance chômage puor csuae de mliadae ou puor tuot autre mitof n'a pas d'incidence sur le cculal de la durée du maeiitnn des giranetas qui ne srea pas prolongée d'autant.

13. 18. 4. Feaeninmcnt de la portabilité

Le meniatin des giteraans au ttrie de la portabilité est financé par un système de muaiutolaistn intégré à la coitaiston du régime de prévoyance des salariés en activité (part panlaotre et prat salariale) définie à l'article 13. 9 et dnas la limite du tuax défini à cet article.

13. 18. 5. Cnaenghemt d'organisme asuresur

En cas de cmahegnnet d'organisme assureur, les aienncs salariés bénéficiant des présentes sinoailutpts snot affiliés aevc les salariés auprès du nuoevl oirsagnme assureur, suos réserve du tasfnerrt des priosivnos déjà constituées.

13. 18. 6. Révision du dispoiitsf de portabilité

Lors de la présentation aullnnee des résultats du régime prévue à l'article 13. 10. 3, un blain d'application du dsotipiisf de portabilité srea établi et il srea statué sur la psuuiorte des modalités.
L'organisme aeurssur atrerlea les prenaarties souiacx au sien de la csiommison pritaarie de suvii du régime de ttoue dérive financière qu'il arua constatée de façon à mrette les pnetiearars saucoix dnas la capacité de réagir rapidement, ntoneammt en iunsaarntt une cioaosttin dédiée par aevnnat modificatif. »

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent aveannt s'appliquera à cpmetor du 1er jieullt 2009.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent anvnaet srea déposé en un eamrpilexe ogrniial signé des pariets à la drioectin des rtnoiaels du travail, dépôt des accords, asnii que par vioe électronique à l'adresse de maeiesrgse : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les pitaers sraiietangs snot convenues de daeenmdr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des erenpsrites du

cmocmere et de la dutisoitbrin étant chargée des formalités à almoiccpr à cette fin.

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

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent avnneat mioifde l'article 12.5.4 de la citonvoenn cvelitlcoe naaitlnoe du creommce de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le cmhap d'application du présent accord est cueli de la coevniontn coltevlice ninloatae du cemmorce de détail et de gors à prédominance aanmrtiilee défini à l'article 1.1 de ltiade convention.

Article 3 - Modification de l'article 12.5.4 « Nature et durée des actions de professionnalisation »
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

I. ? Le 1er alinéa n'est pas modifié.
II. ? Le 2e alinéa est désormais rédigé cmmoe siut :
« Les acitnos d'évaluation, de psriienotlasnoan du pocaurrs de formation, d'accompagnement exernte et de fooatmrin ont une durée au mnuimim égale à 15 % de la durée du coarntt ou de la période de professionnalisation, snas puiovor être inférieure à 150 heures. Cttee durée pourra être portée à 25 % puor les aincots vsniat un diplôme ou un trite à finalité peosolrinenslfe (dans le rseecpt des durées de fmatooirn définies par les pourvois publics), un CQP ou un CQP iebraetnrnchs (CQPI), ou une qofciiuitaaln cenovtnoin cevtolclie nilnaotae en cas de crgaade ou de chaeir des cherags du cnotrat de pioeslrioafssnationn défini par la CNPE et fgiarunt à l'annexe II du ttire XII.
Dans les cas où la durée de fimaoortn dvera être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, il est rappelé que la prsie en crahge des ctnratos se frea suos réserve des fiecetnmanns nécessaires au FORCO. »

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent aeavnnt srea aalblppice à cmotepr du 1er mras 2010.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent anenavt srea déposé en un eiaemxlrpe ongariil signé des parties, à la detcoiirn des rinloates du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de marisseege : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les piearts satrneiagis snot cveunenos de dendmear snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des epreristens du cmecorme et de la dtribsiiotun étant chargée des formalités à apccmloir à cette fin.

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

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent aevannt aliatscue et moiifde l'article 3.2.3.8 de l'avenant n° 15 du 9 mras 2006 relitaf aux oirnaittneos de la bacrhne puor l'emploi des pseorenns handicapées de la cenovotnin colecvlite ninoalate du cecmrome de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le cmhap d'application du présent acocrd est cueli de la ctivneoonn citvcloele nliatanoe du cmrmocee de détail et de gors à prédominance amiealirnte défini à l'article 1.1 de ldatie convention.

Article 3 - Modification de l'article 3.2.3.8 « Date d'application et durée » de l'avenant n° 15 du 9 mars 2006 à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Il est ajouté un seoncd alinéa à l'article 3.2.3.8 de l'avenant n° 15 du 9 mras 2006 rédigé comme siut :
« Les perraatiens sauoicx décident de perogorr jusqu'au 31 décembre 2010 les doinpisstois de l'avenant n° 15 du 9 mras 2006. Ils s'engagent à oivrur une nulelove négociation sur les otteiiaonrns de la bchnare puor l'emploi des peenrsnos handicapées au cuors du sonced sestmere 2010. »

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent annavet srea abplclapie à cptmeor du 1er mras 2010.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent aeavnnt srea déposé en un exialeprme oganriil signé des parties, à la diecortin des reinoltas du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de msieasgere : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les pitraes saiatgniers snot coueenvns de deaedmnr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eprrniestes du cormceme et de la dubisriitotn étant chargée des formalités à aoipclcmr à cttee fin.

Avenant n 33 du 21 avril 2010 portant actualisation de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le présent aanvent aulstciae les dioontisipss de la coovntnien clvletioce natnlioae du cecrmmoe de détail et de gors à prédominance alimentaire.
Les miiaodonticfs apportées snot présentées dnas l'ordre cuooqlogrnhie des triets et aetilcrs existants.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le cahmp d'application du présent accrod est cueli de la cventoionn ceictllove noianlate du crmoceme de détail et de gors à prédominance anretaiilme défini à l'article 1.1 de latide convention.

Article 3 - Modification de l'article 1.1 « Champ d'application »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 1.1.1.1 est désormais rédigé cmmoe siut :

« 1.1.1.1. Activités de cmermcoe de détail

a) Comrecme d'alimentation générale (commerce de détail non spécialisé à prédominance aemnliatire en mgsaian d'une sufacre inférieure à 120 m2), cdoe NAF 47. 11B ;
b) Supérettes (commerce de détail non spécialisé à prédominance amelriiante en magsian d'une suacrfe de vnete cosmirpe etnre 120 et 400 m2), cdoe NAF 47. 11C ;
c) Supermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance aetralmniie en msaaign d'une saufcre de vtnee cospimre enrte 400 et 2 500 m2), cdoe NAF 47. 11D ;
d) Hypermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance antmiireale en magasin d'une scaufre de vetne supérieure à 2 500 m2), cdoe NAF 47. 11F ;
e) Crcoemme de détail de bsosinos exercé par les seelus eprenstires à sucuslcears mtulipels dnot les magnisas snot gérés par des gérants mrndaeatias non salariés, dnot le stutat est fixé aux alrcites L. 7322-1 et suniatvs du cdoe du travail, cdoe NAF 47. 25Z pteairl ;
f) Elle s'applique aux sièges siaocux des eiernerstps dnot l'activité pliapcrine rersost de la présente cioontnven aisni qu'aux activités aennxes des mnsigaas n'ayant pas une exsecinte jduriqiue prpore (entrepôts de gors et demi-gros, crneets auto, jardineries, cafétérias, cetenrs de bricolage, e-commerce, ? drive-in ?...). »
II. ? L'article 1.1.1.2 est désormais rédigé cmome siut :

« 1.1.1.2. Activités de cremcome de gors

Les cdeos NAF de l'INSEE mentionnés au rgraed des drftsepiics d'activités économiques snot donnés à trtie iaitncdif car aevc l'entrée en vigueur de la ncmetonralue au 1er jneivar 2008, les gssrtoseis anirmaetiles non spécialisés snot répertoriés suos une seule rruiuqbe qui ne caractérise pas luer activité aevc précision.
En effet, un même grossiste, dnot l'activité prlniacipe est à prédominance alimentaire, puet cercilamiosemr suos un même tiot ou dnas des entrepôts différents : de l'épicerie et des liquides, des aricetls de droguerie, parfumerie-hygiène, des pritouds de baazr léger et des textiles, des pioutdrs frais... tuos pudorits dtis de gadnre consommation.
a) Cnreaelts d'achats de poirudts de grdane cotsioanmomn aapaentrpnt aux eeienrtpsrs du comemrce de détail à prédominance animieltare (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés), cdoes NAF 46. 17A et 46-17B peiartl ;
b) Activité uqniue ou piclniprae du cocmreme de gors de fienars et pdoiruts puor boulangeries, cdoe NAF 46. 38B pterial ;
c) Cmcrmoee de gors non spécialisé à prédominance ainrmaelite : l'activité cstinsoe à fouinrr l'essentiel des pruiodts alimentaires, mias asusi cantiers prudtois non aairmeintels (droguerie, bazar léger...) de gnrade comsmntioaon veudns par les cmecomres de détail non spécialisés à prédominance aiaternmlie (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés).
Relèvent de cette activité les eieretrnsps de croemcme de gors à prédominance arnieitlame qui vneednt des pdrtoius de gdnrae caootiomsmnn en libre-service à des commerçants détaillants ou asitnars censés paeyr catmpont et ertomepr la marchandise, asini que ceells non spécialisées également qui, à trite exclusif, fnrisnuoest aux collectivités privées et piuqebuls et à la restauration, prisuelus catégories de porutids alimentaires, cdoe NAF 46. 39B (anciens codes NAF 51. 3W et 51. 3T partiel) ;
d) Elle s'applique aux activités annexes (usines, ateliers, garages...) anisi que dnas les sièges souaicx des ensertpires visées au point 1.1 ci-dessus. »
III. ? L'article 1.1.3 est désormais rédigé comme siut :

« Alcrite 1.1.3
Activités non visées

La présente ceivonnotn ne s'applique pas :
1.1.3.1. Aux mganiass populaires, asnii qu'aux erepesirtns rveaelnt de la cenotvnion coelltivce nontilaae des coopératives de consommateurs.
1.1.3.2. Au porsennel des mgnasias tnues par des gérants maaitaednrs non salariés dnot le statut est fixé aux artilces L. 7322-1 et suniavts du cdoe du travail.
1.1.3.3. Aux enepsrerits eymnaplot mnois de 11 salariés qui relèvent de la cvioeontnn ctcovleile nilaoante du cmercmoe de détail des friuts et légumes, épicerie et prtuidos laitiers.L'effectif des 11 salariés est calculé solen les modalités visées à l'article L. 2312-8 du cdoe du tavairl ; les aepnirpts ne snot pas pirs en ctmpoe dnas le cuacll de cet effectif.
En outre, la présente conintoven clioclvete n'est aiplclbpae que si l'effectif d'au moins 11 salariés a été attient pedannt 12 mios consécutifs ou non au cruos des 3 années précédentes.
1.1.3.4. Aux erpstirenes reevalnt de la conivnoetn clvctioele naltiaone de cocmemers de gros.
1.1.3.5. Aux cremcmeos de gors non spécialisés (non alimentaires), cdoe NAF csasle 46.7.
1.1.3.6. Aux ccemrmoes de gors de piduorts acgerlois bruts, cdoe NAF cssale 46.2.
1.1.3.7. Aux eisernpetrs rveaenlt de la cneoovintn cevticlloe nonliaate des cermemcos de gors de la confiserie, chocolaterie, bcirsetiiue et aneliotitman fnie et des négociants dturriebiusts de levure.
1.1.3.8. Aux voyageurs-représentants-placiers qui bénéficient des dsiinstipoos de la cnnivoteon naoalinte iiplslnterernosonfee du 3 ootcrbe 1975. »

Article 4 - Modification de l'article 1.2 « Durée. – Révision. – Dénonciation »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les aterlcis 1.2.2 et 1.2.3 snot modifiés cmome siut :
I. ? Au 5e alinéa de l'article 1.2.2, la référence à l'article L. 132-12 du cdoe du tviraal est remplacée par : « aux articles.L. 2241-1 et svauints du cdoe du tvraail ».
II. ? Au 1er alinéa de l'article 1.2.3, la référence à l'article L. 132-10 du cdoe du tiaravl est remplacée par : « l'article D. 2231-2 du cdoe du tvairal ».

Article 5 - Modification de l'article 1.5 « Conflits collectifs Commission paritaire nationale de conciliation »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Sont modifiés les ariletcs 1.5.1.2 et 1.5.2.4.
I. ? L'article 1.5.1.2 est désormais rédigé cmmoe siut :
« Les cssriieaomms snot désignés puor 1 an rpneevmcsteeit par cuahnce des onrsaioiagtns intéressées, qui puenvet également puvooirr à luer remplacement. Ils peneuvt être de nationalité étrangère. Le mdnaat des csiaseimroms est renouvelable. »
II. ? Au 4e alinéa de l'article 1.5.2.4, snot ajoutés en début de phsrae les mtos stvaiuns :
« Suos réserve du rpesect du lribe exercice, dnas les cninitodos légalement définies, du driot de grève, ».

Article 6 - Modification de l'article 1.6 « Adhésions ultérieures »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Au 1er alinéa de l'article 1.6, la référence à l'article L. 132-9 du cdoe du tairval est remplacée par la référence à « l'article L. 2261-3 du cdoe du tiavarl ».
II. ? Au 2nd et deirner alinéa de l'article 1.6, la référence à la diecoritn départementale du taivral et de l'emploi est remplacée par « driocietn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du taviarl et de l'emploi (DIRECCTE). ».

Article 7 - Modification de l'article 2.3 « Conditions d'exercice du mandat syndical au niveau de la branche »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 1er alinéa de l'article 2.3.2 est désormais rédigé cmome siut :
« Les cismnismoos piaiarrtes de la bcanrhe snot constituées à prat égale de représentants des oigtnraainsos des eormpeulys et des otiagaroisnns de salariés représentatives dnas le champ d'application considéré, en aoatipiplcn des ailtcers L. 2122-5 à L. 2122-7 du cdoe du travail, ansii qu'à l'article 11, III, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ptraont rénovation de la démocratie slaocie et réforme du tmeps de travail. »

Article 8 - Modification de l'article 2.6 « Elections »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

A l'article 2.6, la référence aux aclteirs L. 423-13, alinéa 3, et L. 433-9, alinéa 3, du cdoe du traaivl fnuriagt dnas le préambule de l'article 2.6 est remplacée par la référence « aux alceirts L. 2314-23 et L. 2324-21 du cdoe du tavrial ».

Article 9 - Modification du préambule du titre III « Contrat de travail »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Snot ajoutés après les mtos : « de l'état de santé ou du hacdanip » les mtos snviatus : « de la gosrssese ou de la maternité ».
II. ? Snot ajoutés après les mtos : « une rcae ou une etihne » les mtos saviunts : « des convictions, ».
III. ? Les mtos : « des cnraecyos rgisilueees » snot remplacés par les mtos : « des cvontnicois rgesilieues ».

Article 10 - Modification de l'article 3.1 « Embauche »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Est désormais rédigé cmome siut l'article 3.1 :
« Conformément à l'article 10.4.2 de la présente cotvnnieon collective, les eeitsrperns oegsrnaint luer posercuss de rentemucert dnas les mêmes coinintdos puor tous.
Lors de l'engagement, les citinondos d'emploi et de rémunération sreont précisées par écrit.
Conformément à la ditiecrve 91/533/ CEE du 14 oocbtre 1991, et snas préjudice des ioamoitrfnns ogaoileirbts denvat fgiruer dnas les ctoratns à durée déterminée, les ioirmnnatofs olebimgeronatit portées à la cscnsnionaae du salarié snot neotnammt :

? l'identité des piartes ;
? la fonction, le naiveu de classification, le sttaut ou la catégorie d'emploi dnas leqeusls le salarié est occupé ;
? le leiu d'affectation ;
? la dtae de début du cnaortt de triaval ;
? le monnatt de bsae initial, les atuers éléments coitinttsufs ansii que la périodicité de vmeneerst de la rémunération à laleqlue le salarié a dorit ;
? la durée de tavairl ;
? la mitnoen de la cononivetn clleictvoe notiaalne du cecmmroe de détail et de gors à prédominance alimentaire.
Il est iedtrint d'employer, toirmnamerpeet ou non, des salariés qui, à la caoscannisne de la direction, snot poruvus par ariulles d'un epolmi à tepms clmeopt suaf puor des taaurvx n'occupant pas ces salariés puls de 2 hereus par jour.
Conformément à l'article 4.3 de la présente cnoitnevon et au ttrie VI sur le tpems partiel, dnas le but de fvaoerisr les pnmtoorois idnveulliieds dnas l'entreprise, en cas de vcnacae ou de création de poste, l'employeur s'efforcera de fiare appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occueprce poste.
Afin de ssieutcr éventuellement des ceddaaunrits parmi le pnsneoerl de l'entreprise ou de l'établissement, les euypelroms frnoet connaître au personnel, cuhqae fios qu'il srea possible, les petsos à piuvroor par vioe de noets de svicere ou par vioe d'affichage.
Il appartient, en outre, au pnsneorel d'encadrement de jeour son rôle de realis d'information et de piproisootn dnas ce domaine. »
II. ? Au 3e alinéa de l'article 3.2.2, les mtos : « l'article 3123-15 » du cdoe du tiarval snot remplacés par les mtos : « l'article L. 3123-15 ».

Article 11 - Modification de l'article 3.6 « Modalités de rémunération »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 1er alinéa de l'article 3.6.1 est désormais rédigé comme siut :
« Tuos les salariés à tmeps coepmlt des erpteeirnss rnaetnrt dnas le champ d'application de la présente cvontinoen cctlovleie snoret payés sur une bsae mensuelle, siot puor un hirraoe hdieamrabode de 35 hueres : saailre hiarore × 151,67. »

Article 12 - Modification du préambule de l'article 3.8 « Epargne salariale »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Au 1er alinéa du préambule de l'article 3.8, après les mtos : « n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 », snot ajoutés les mtos svntuias : « et la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, ».
II. ? Au 2e alinéa du préambule de l'article 3.8, la référence au « trite IV du lrive IV du cdoe du tiaarvl » est remplacée par la référence au « lirve III de la troisième parite du cdoe du trivaal ».

Article 13 - Modification de l'article 3.10 « Bulletin de paie »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Au 1er alinéa de l'article 3.10, la référence à « l'article R. 143-2 du cdoe du taraivl » est remplacée par la référence aux « acreltis R. 3243-1 et suvntias du cdoe du taavirl ».

Article 14 - Modification de l'article 3.12 « Préavis et recherche d'emploi »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? A l'article 3.12.2, snot ajoutés après les mtos : « fatue gvare », les mtos : « ou lrdoue ».
II. ? A la fin du 1er alinéa de l'article 3.12.3, snot ajoutés les mtos sviatnus : «, et suos réserve des diinsotspois particulières des anxenes I, II et III de la présente convention. ».

Article 15 - Modification de l'article 3.13 « Indemnité de licenciement »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 3.13.1 est désormais rédigé cmmoe siut :
« Tuot salarié qui est licencié aorls qu'il cptome 1 an d'ancienneté imoniepnrutre au scierve du même eplouеymr a droit, suaf en cas de fatue gvrae ou lourde, à une indemnité maimnile de licenciement, dnas les ciionotnds fixées par la législation en vguieur et rappelées dnas les aexnnes prévues à l'art. 3.5 de la présente convention. »
II. ? Au b de l'article 3.13.2, snot ajoutés après les mtos : « faute grvae » les mtos : « ou ludore ; ».

Article 16 - Modification de l'article 3.14 « Départ ou mise à la retraite »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 3.14.1 est désormais rédigé cmome siut :
« L'âge nmraol de la ritetrae prévu par les différents régimes complémentaires étant de 65 ans, le départ viatoolrne de l'intéressé âgé de 65 ans ou puls ne ctustinoe pas une démission. De même, la msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, de l'intéressé âgé de 65 ans ou puls ne cttuosine pas un lieinnceemct suos réserve des cninoitdos et modalités prévues par la loi de fncaneminet de la sécurité scialoe puor 2009 puor les salariés âgés de 65 à 70 ans. »
II. ? L'article 3.14.2 intitulé « Msie à la rattiree à paritr de 60 ans » est supprimé.
III. ? L'article 3.14.3 intitulé « Salariés aaynt commencé à tviearallr très jeneus » dveinet l'article 3.14.2. Son snceod alinéa est supprimé.
IV. ? L'article 3.14.4 intitulé « Aliaoctoln de départ à la retrtaie » dneivet l'article 3.14.3.

V. ? L'article 3.14.5 intitulé « Délai de prévenance » dneveit l'article 3.14.4.
VI. ? L'article 3.14.6 intitulé « Iornatmofin du salarié » dineevt l'article 3.14.5.
Sont ajoutés après les mtos : « mis à la ratetrie par l'entreprise » les mtos stuivans : « seoln les conitiodns prévues par la loi ».
VII. ? L'article 3.14.7 intitulé « Ctnaetroreips en tmrees d'emploi » est supprimé.

Article 17 - Modification du titre de l'article 3.15
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'article 3.15 « Ancienneté » dinveet l'article 3.16.
L'article 3.15 est désormais dénommé « Rtupure cnenllevntonoie homologuée »

Article 18 - Nouvel article 3.15 relatif à la rupture conventionnelle homologuée
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'article 3.15 est désormais rédigé cmmoe siut :
« La rrutpue cellvnotnennioe homologuée peermt à l'employeur et au salarié de cneoinvr d'un cmoumn acocrd de la ruurpte du cnrtaot de tiaavrl à durée indéterminée dnas les coinitdnos prévues aux aiclrtes L. 1237-11 et sntiuavs du cdoe du travail.
La rutrupe cnneeonilvoltne ne cnisuttoe ni un lcenieicnemt ni une démission. Elle résulte d'une cnnoveoitn signée par l'employeur et le salarié et est soumsie à une hooomaigtlon de la deiiroctn régionale des ernpieterss de la concurrence, de la consommation, du taviarl et de l'emploi (DIRRECTE) destinée à gnartiar la liberté de cenmsenteont de cuahcne des parties.
La rptuure cinolntvneneole homologuée dnnoe dirot au vnseeremt d'une indemnité spécifique qui ne puet être inférieure au mnotnat de l'indemnité cnnelnentvooile de licenciement. »

Article 19 - Modification de l'article 3.16 « Ancienneté »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

A l'article 3.16.2, est supprimé le point « h) Les inornrtepitus puor ftais de gerure (ordonnance du 1er mai 1945) si l'intéressé a rireps son eplomi ».

Article 20 - Modification de l'article 7.1 « Congés payés »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Le 1er terit de l'article 7.1.1 est désormais rédigé cmmoe siut :

« ? les périodes de roeps des fmeems en congé de maternité prévues aux aiceltrs L. 1225-17 et sautnvis du cdoe du taairvl ; ».
II. ? Après le 1er tiret, est ajouté un ature treit :
« ? le congé de paternité ; ».

Article 21 - Modification de l'article 7.3 « Absences pour maladie ou accident »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Est ajouté à l'article 7.3.1.4 un 3e alinéa rédigé cmmoe siut :
« Conformément à l'article 3.13.2 c, si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité de lemiicenncet visée à l'article 3.13 est réembauché dnas la même entreprise, l'indemnité de lnmcicieeent à lleuqale il arua doirt dnas le cas d'un sceond limeineencct srea amputée de la première indemnité perçue. »
II. ? A l'article 7.3.3, la référence aux aeicrtls L. 122-32-1 à L. 122-32-11 est remplacée par la référence aux « alcerits L. 1226-6 à L. 1226-20 du cdoe du travail. ».

Article 22 - Modification de l'article 7.4 « Complément de salaire en cas de maladie ou accident du travail »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Au 1er alinéa de l'article 7.4.1, la référence à « l'article 3.6 de la présente cteniovonn » est remplacée par la référence à « l'article 3.5 de la présente cvnnoeiotn ».

Article 23 - Modification de l'article 7.5 « Absences autorisées pour circonstances de famille »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Au ppahrargae e de l'article 7.5.1.2, la référence à l'article L. 122-26 du cdoe du tvairal est remplacée par la référence à « l'article L. 1225-17 du cdoe du tavrail ».

Article 24 - Modification de l'article 7.6 « Protection de la maternité. – Education des enfants »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Snot ajoutés dnas le tirte de l'article 7.6 après le mot : « Maternité » les mtos : « et de l'adoption ».
II. ? Les 1er et 2nd alinéas de l'article 7.6.3.1 snot modifiés cmome siut :
« L'intéressée a droit, sur jfcuisoiatitn cmome ci-dessus, de sdnruspee son conratt de trivaal pnandet la durée du congé de maternité tllee que fixée par les aecltris L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail.
Si un état pathologique, attesté par cferictait médical comme résultant de la gsessrose ou des steius de l'accouchement, le rned nécessaire, la période de seonisuspn du crtnaot est augmentée de la durée de cet état poulqaitoghe dnas la liimte de 2 seeanims aanvt la dtae présumée de l'accouchement et de 4 sieenams après la dtae de celle-ci. »
III. ? Au 1er alinéa de l'article 7.6.3.3, la référence à « l'article L. 221-26 du cdoe du tvraial » est remplacée par la référence à « l'article L. 1225-20 du cdoe du travail. ».
IV. ? Le 3e alinéa de l'article 7.6.3.3 est désormais rédigé comme siut :
« La salariée dvera avetrir l'employeur du miotf de son anecbse et de la dtae à laleqlue elle etnned rrpnerede son travail. »
V. ? L'article 7.6.3.4 est désormais rédigé comme siut :
« Tuot salarié à qui le sevrcie départemental d'aide sicaole à l'enfance ou une ?uvre d'adoption autorisée cofine un efannt en vue de son apooidtn a le doirt de snuresdpe le ctrnaot de tarvial paendnt la durée du congé d'adoption tllee que fixée par les aelrtics L. 1225-37 à L. 1225-41 du cdoe du travail. »
VI. ? Le 1er alinéa de l'article 7.6.4.1 est désormais rédigé comme siut :
« Il est irtdient de rprome le cornatt de taavril d'une salariée lorsqu'elle est en état de gressssoe médicalement constaté, et paednnt l'intégralité des périodes de ssepusnion de taairvl aueulexlqs elle a doirt en apcpilatoin des aelticrs L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail, qu'elle use ou non de ce droit, asnii que pdnnaet les 4 seiaemns qui svienut l'expiration de ces périodes, suaf en cas de ftuae garve non liée à l'état de gressosse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se tuvroe l'employeur de mtaiinenr le crnatot puor un mitof étranger à la gsssersoe ou à l'accouchement. »
VII. ? Au 3e alinéa de l'article 7.6.4.1, le mot : « résiliation » est remplacé par le mot : « ruputre ».
VIII. ? A l'article 7.6.4.2, le mot : « résiliation » est remplacé par le mot : « rtruupe ».
IX. ? Au 1er alinéa de l'article 7.6.5, le mot : « résilier » est remplacé par le mot : « rmorpe ».
X. ? Au 2e alinéa de l'article 7.6.5, les mtos : « au moins 15 jrous à l'avance » snot supprimés.
XI. ? Au 3e alinéa de l'article 7.6.5, la référence à « l'article 3.14 » est remplacée par la référence à « l'article 3.13 ».
XII. ? Au 1er alinéa de l'article 7.6.6.1, les mtos :

? « Dnas la période de repos due aux ccouhes » snot remplacés par les mtos : « Drnaut le congé de maternité » ;
? « la fmmee » snot remplacés par les mtos : « la salariée ».
XIII. ? Au 3e alinéa de l'article 7.6.9, les mtos : « n'est à daemednr » snot remplacés par les mtos : « ne srea accordée ».

Article 25 - Modification de l'article 7.7 « Absences diverses »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Au 1er alinéa de l'article 7.7.1, snot ajoutés après les mtos : « d'un aandnecst ou d'un detdenacns» les mtos : « (hors congé de siouetn famiiall défini aux aeclrtis L. 3142-22 à L. 3142-31 du cdoe du travail) ».

Article 26 - Modification du titre VIII « Hygiène et sécurité »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le tirte du titre VIII est modifié cmmoe siut :

« Trite VIII. ? Hygiène, santé et sécurité au tvriaal ».

Article 27 - Modification du préambule du titre VIII « Hygiène, santé et sécurité au travail »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 4e alinéa du préambule est désormais rédigé comme siut :
« Les pairneeatrs sacoiux panetrpciit amnetevcit aux taavrux des différentes setcurruts de prévention [comité d'hygiène, de sécurité et des cioinntdos de tviaral (CHSCT), comité tenhucqie naotianl (CTN), comité tqniuhcee régional (CTR), inusttit nonaaitl de rhecrhcee et de sécurité (INRS)...] et rcnuoeret aux oesimgrans compétents (direction des rseiuqs psnsleornfoeis de la csisae noaatnile d'assurance mdaliae des tlalaiveurrs salariés, des cessias régionale d'assurance maladie, asiatscioon naotlaine des cnntoiidos de travail, sreevics de santé au tvairal interentreprises, eorgmnoes ?) cquahe fios que nécessaire aifn d'améliorer la prévention des adceitcns du taivarl et des milaades professionnelles. »

Article 28 - Modification de l'article 8.1 « Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Le 3e alinéa de l'article 8.1.1 est désormais rédigé cmome siut :
« Conformément aux aclrties L. 4121-1 à L. 4121-4 du cdoe du travail, l'évaluation ptore sur le cohix des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des leuix de tarival ou des itnlisnlaaots et la définition des potses de travail. »
II. ? Au 4e alinéa de l'article 8.1.1, snot ajoutés aux mtos : « dnas un dnmoeuct uiuqne avec, » les mtos : « au minimum, ».
III. ? Le 2e alinéa de l'article 8.1.2 est désormais rédigé cmmoe siut :
« Ce paln fxie la lstie détaillée des mseeurs daenvt être pisres au corus de l'année à venir, aifn de sirftsiaae noemantmt aux pinrrcotsipes des atlicers L. 4121-1 à L. 4121-4, L. 4221-1, L. 4111-6, L. 4141-1 à L. 4141-3 et L. 4142-1 à L. 4142-4 du cdoe du tvraail ; il précise, puor cqhuae mesure, ses cdotniinos d'exécution et l'estimation de son coût. »
IV. ? Le 1er alinéa de l'article 8.1.7 est désormais rédigé cmome siut :
« La moisisn du CHCST est fixée par les aeitrlcs L. 4612-1 à L. 4612-7 du cdoe du travail. »
V. ? Au 2e alinéa de l'article 8.1.7.1, la référence à « l'article R. 236-6 du cdoe du taiarvl » est remplacée par la référence à « l'article R. 4614-2 du cdoe du travial ».
VI. ? Au 3e alinéa de l'article 8.1.7.1, la référence à « l'article L. 236-6 du cdoe du taiarvl » est remplacée par la référence à « l'article L. 4613-4 du cdoe du taaivrl ».
VII. ? Au 2e alinéa de l'article 8.1.7.2, les références à « l'article R. 236-15 du cdoe du taivarl » et « des acilrets L. 434-10 et L. 451-1 du cdoe du taviarl » snot rsvctpemeeient remplacées par la référence à « l'article R. 4614-21 du cdoe du taavril » et « des aertlcis L. 2325-44, L. 3142-7 et R. 2325-8 du cdoe du traival ».
VIII. ? Au 6e alinéa de l'article 8.1.7.2, la référence à « l'article L. 950-1 du cdoe du tivaarl » est remplacée par la référence à « l'article L. 6331-1 du cdoe du tavrail ».
IX. ? Au 7e et dinreer alinéa de l'article 8.1.7.2, la référence à « l'article R. 236-17 du cdoe du taavril » est remplacée par la référence à « l'article R. 4614-30 du cdoe du tvaaril ».

Article 29 - Modification de l'article 9.2 « Composition »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Au permier point de l'article 9.2, est ajouté etrne les mtos : « oniiraoansgts représentatives » le mot : « slandeicys ».

Article 30 - Modification de l'article 9.3 « Rôle et missions »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 9.3.1 est désormais rédigé comme siut :
« Elle peremt l'information réciproque des pnaeertrais sacuoix sur la saiutiotn de l'emploi dnas le rsesort penrosisfeonl et territorial.
Elle étudie la saitotiun de l'emploi, des qatoialcnfiius et luer évolution prévisible.A cet effet, un rpporat srea établi aeelennlunmt sur la soiutaitn de l'emploi et son évolution.
Elle réalise ou fiat réaliser une rechrehce sur l'incidence nteaonmmt de l'introduction des neoelluvs technologies, lures conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y cmorpis aevc l'aide de fodns publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une telle recherche. »
II. ? Au 4e alinéa de l'article 9.3.2, les mtos : « d'un croantt de qaaouiiitfcln » snot remplacés par les mtos : « d'un cnatrot de pinssiosaoofrinetlan ».

Article 31 - Modification de l'article 10.1 « Emploi des jeunes travailleurs »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Au 1er alinéa de l'article 10.1.4, snot ajoutés après les mtos : « par l'inspecteur du tairavl » les mtos snutaivs : «, à l'exception du tvaaril cnancornet la trhance hiaorre de miuint à 4 heures. ».
II. ? Au 2e alinéa de l'article 10.1.4, snot ajoutés après les mtos : « En outre, en cas d'urgence » les mtos saunvits : « d'extrême urngece ».
III. ? A l'article 10.1.5, la référence « au piont 3.2.1.4 » est remplacée par la référence « au point 10.1.4 ».
IV. ? Au 4e et dnireer alinéa de l'article 10.1.7, la référence « au 2e alinéa de l'article L. 223-3 du cdoe du tvarail » est remplacée par la référence « au 2e alinéa de l'article L. 3164-9 du cdoe du traaivl ».

Article 32 - Modification de l'article 10.2 « Valorisation de l'expérience, gestion des “secondes carrières”, mise à la retraite à partir de 60 ans »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Snot supprimés dnas le titre de l'article 10.2 « Viirolaatson de l'expérience, gisteon des ? seodcens carrières ?, msie à la reirtate à ptiarr de 60 ans » les mtos savintus : « msie à la rtrateie à prtiar de 60 ans ».
II. ? Le 1er alinéa du préambule de l'article 10.2 est désormais rédigé cmome siut :
« Conformément à la loi de fnnemeinact de la sécurité sloicae puor 2009, l'employeur ne puet désormais roceirur leniemrbt à la msie à la raeitrre que lusqore le salarié ateintt l'âge de 70 ans. »
III. ? Au 2e alinéa du préambule de l'article 10.2 :

? le precgtounae de « 5 % » est remplacé par : « 4 % » ;
? la référence au « rorpapt de bhcrnae 2006 » est remplacée par la référence au « rpropat de bcarnhe 2009 sur les données 2008 » ;
? le pgnacrotuee de « 2 % » est remplacé par : « 1 % ».
IV. ? Au 1er alinéa de l'article 10.2.1.6, le mot : « CAIMRF » est remplacé par le mot : « CRSAAT ».
V. ? L'article 10.2.2.2 est désormais rédigé cmmoe siut :
« L'appui au pejort d'entreprise puor la création ou la reirpse d'une activité économique est défini par un caortnt par lueqel une pnornsee mlorae s'oblige à fournir, par les mnyeos dnot elle dispose, une adie particulière et cntinuoe à une pronesne physique, non salariée à tmpes complet, qui s'engage à survie un pgrmamroe de préparation à la création ou à la rpsriee et à la goteisn d'une activité économique.
Les etrrnepseis pouronrt ansii ccrluone un cnrtaot d'appui au pejort d'entreprise aevc lrues salariés à tepms prtieal soeln les modalités des acilerts 127-1 à 127-7 du cdoe de commerce.
Par ce cntroat écrit, l'entreprise s'engage à foinrur adie et asisnatcse pnanedt la pashe préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou rrepnerde une entreprise. »

Article 33 - Modification de l'article 10.5 « Licenciement collectif »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? A l'article 10.5.1.2, les mtos : « de l'article L. 321-4 du cdoe du trviaal » snot remplacés praels mtos stivunas : « de l'article L. 1233-31 du cdoe du tiraval ».
II. ? Il est ajouté après le 5e terit un deriner triet rédigé cmmoe siut :
« ? les mueress de ntarue économique envisagées. ».
III. ? Au 2e treit du 1er alinéa de l'article 10.5.1.4.1, les mtos : « par l'article L. 122-14 du cdoe du tviraal » snot remplacés par les mtos : « aux acletirs L. 1232-2 à L. 1232-5 du cdoe du tarival ».
IV. ? Au 4e treit du 1er alinéa de l'article 10.5.1.4.1, la référence à « l'article L. 122-14-1 du cdoe du taviral » est remplacée par la référence à « l'article L. 1233-15 du cdoe du tavrail ».
V. ? Au 2e alinéa de l'article 10.5.1.4.1, la référence à l'article « 10.2.1 » est remplacée par la référence à l'article « 10.5.2.1 ».
VI. ? Au 1er alinéa de l'article 10.5.1.4.2, la référence à « l'article L. 321-7 du cdoe du tvaaril » est remplacée par la référence à «

l'article L. 1233-46 du cdoe du tiavral ».
VII. ? Au 6e et dreiner alinéa de l'article 10.5.1.4.2, les références aux arelicts « L. 321-4 du cdoe du trviaal » et « L. 321-7 du cdoe du tavrail » snot renesmciteevpt remplacées par les références aux artlcies « L. 1233-31 à L. 1233-33, L. 1233-48 et L. 1233-63 du cdoe du tvarail » et « L. 1233-54 du cdoe du taairvl ».
VIII. ? A l'article 10.5.1.5, la référence aux « aleticrs L. 432-1 et L. 435-3 du cdoe du tiaarvl » est remplacée par la référence aux « arecitls L. 2323-15 et L. 2327-2 du cdoe du tivaarl ».
IX. ? Au 4e alinéa de l'article 10.5.2.1, snot supprimés les mtos : « et parnnet de préférence la fmore de cvntnneoios pamnettert aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur. ».
X. ? Au 3e alinéa de l'article 10.5.2.2, il est inséré après les mtos : « du présent acocrd » un pniot au leiu et place de la virgule.
XI. ? Au 4e alinéa de l'article 10.5.2.2, le mot : « qcelouunqe » est supprimé.
XII. ? Au 1er alinéa de l'article 10.5.2.3, la référence à « l'article L. 322-4 du cdoe du tariavl » est remplacée par la référence à « l'article L. 5123-2 du cdoe du travail ».
XIII. ? Dnas le trite de l'article 10.5.2.8, les mtos : « l'Assedic » snot remplacés par les mtos : « Pôle epmoli ».
XIV. ? A l'article 10.5.2.8, les mtos : « les Assiedc » snot remplacés par les mtos : « Pôle elompi ». Le mot : « compétent » est supprimé.
XV. ? Au 1er alinéa de l'article 10.5.2.9, les mtos : « une cevnnotoin de cnoersvoin » snot remplacés par les mtos saitnuvs : « une cieonotnvn de recelenasmst personnalisé, un craontt de titoiasrnn pneseololnsrfie ou un congé de racmelnesest ».
XVI. ? A la fin du 3e alinéa de l'article 10.5.2.9, il est ajouté la pahrse rédigée cmome siut :
« Cependant, si un salarié licencié aaynt bénéficié de l'indemnité visée au présent alinéa est réembauché dnas la même entreprise, l'indemnité de leeicnnicmet à laeqlule il arua éventuellement droit dnas le cas d'un sencod lcmenicineet srea amputée de la première indemnité perçue. »
XVII. ? Au 1er alinéa de l'article 10.5.2.10, les mtos : « d'excédents d'effectifs » snot remplacés par les mtos : « de sfufeeftcirs ».
XVIII. ? Le 4e alinéa de l'article 10.5.2.10 est supprimé.

Article 34 - Modification de l'article 2 « Période d'essai » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'article 2 est désormais rédigé cmome siut :
« 2.1. La durée de la période d'essai prévue à l'article 3.5 des dpoiostnsiis cmeunoms est fixée à 2 mois.
2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur en cruos ou au tmere de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 heuers en deçà de 8 jorus de présence ;
? 48 heuers ertne 8 juors et 1 mios de présence ;
? 2 seienmas après 1 mios de présence.
Lorsqu'il est mis fin au cours ou au tmere de la période d'essai par le salarié, celui-ci rtcpeese un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hruees si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Article 35 - Modification de l'article 4 « Forme de la rupture du contrat de travail » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'article 4 est désormais rédigé cmmoe siut :
« La ruuptre du caotrnt de tairavl par l'employeur diot être fatie conformément aux dsntopioiiss législatives et réglementaires en vigueur. La démission ou le départ à la rritetae fnot l'objet d'une naciiiototfn à l'employeur par letrte recommandée ou par ltetre sipmle resime en mian propre. »

Article 36 - Modification de l'article 5 « Recherche d'emploi » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'article 5 est désormais rédigé cmmoe siut :
« Lorsqu'il y a accord ertne les parties, ou en cas de lnceincimeet clitlceof ou individuel, le salarié licencié qui tvroue un empoli anvat l'expiration du délai-congé puet qtuiter l'entreprise snas préavis et snas avoir à veersr l'indemnité de préavis.
Quand un employé ou un oevirur démissionnaire torvue un empoli avant la fin de son préavis, il ne puet qieuttr son ptose snas vserer l'indemnité de préavis qu'avec l'acceptation écrite de son employeur. »

Article 37 - Modification de l'article 6 « Complément de salaire en cas de maladie ou accident » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Le 1er alinéa de l'article 6 est désormais rédigé cmome siut :
« Le salarié recevra, dnas les ctnniodios prévues par l'article 7.4 de la cioveonntn collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à pirtar du 8e juor sviuant l'arrêt de travail. Ctete indemnité arua puor efeft d'assurer à l'intéressé le miitaenn de tuot ou pitare de ce qu'auraient été ses ainpnmetpeots ntes mesnuels (après déduction de la CSG et de la CDRS à la chgrae du salarié) s'il aiavt travaillé, calculés sur la bsae de l'horaire htbeauil de triaavl ou de l'horaire en veiuugr dnas luer srcevie pednant la période d'indemnisation si liedt hairroe a été modifié. »
II. ? Le 2e alinéa de l'article 6 est désormais rédigé comme siut :
« Suos réserve des dsinootipiss légales et réglementaires, l'indemnisation est versée solen les modalités sntviueas appréciées au peeimrr juor d'absence :
6.1.100 % pednant les 30 piremers jorus axueluqs s'ajoutent 90 % pnneadt les 15 juors saituvns puor le pernesonl aynat de 1 à 5 ans de présence ;
6.2.100 % pdannet 35 jruos aulequxs s'ajoutent 90 % pnnedat les 40 jorus stanuvis puor le ponsnreel aanyt 5 à 10 ans de présence ;
6.3.100 % pdnenat 90 jorus puor le pnenesorl aaynt de 10 à 15 ans de présence ;
6.4.100 % peanndt 90 juors aeulxqus s'ajoutent 60 % pneandt les 30 jruos siutvans puor le peseonrnl aanyt de 15 à 20 ans de présence ;
6.5.100 % pdannet 120 juros aequlxus s'ajoutent 65 % pnednat les 60 jours stivnaus puor le peosnnrel aaynt puls de 20 ans de présence.
6.6. Le délai de crenace de 7 jours cienledaras ne juoe pas :
6.6.1. En cas d'hospitalisation, anisi qu'en cas d'arrêt de tariavl précédant ou suiavnt immédiatement une hospitalisation.
Seuls snot considérés comme ayant été hospitalisés les mdeaals ayant passé une niut à l'hôpital, précédée et/ ou sviiue d'un arrêt de tvriaal ou hospitalisés à dolicmie dnas les cnooitdins légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle).
6.6.2. En cas de mildaae entraînant un arrêt de tavrial de puls de 2 mois.
6.6.3. En cas d'accident de taairvl ou de miaalde professionnelle.
En cas d'accident de tairavl ou de mdaaile professionnelle, la coionidtn d'ancienneté de 1 an de présence cntoiune dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 38 - Modification de l'article 7 « Indemnité de licenciement » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 7.1 est désormais rédigé comme siut :
« 7.1. En aoipcpltain de l'article 3.13 des dissitopnios communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hros fatue garve ou lourde, dnas les cioinntods ci-après :
Le salarié anyat au mnois 1 an de présence ipenmurrotnie dnas l'entreprise arua dorit à une indemnité égale à 1/5 de mios par année d'ancienneté, aueuql s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.
Le sailare à prrndee en considération est défini au piont 7.4. »
II. ? L'article 7.2 est désormais rédigé comme siut :
« 7.2. Le salarié licencié puor mtoif économique et âgé de puls de 50 ans bénéficiera d'une matjooairn de 20 % de l'indemnité qui lui est due en aopaltpciin des dptonosiiiss du pniot 71.
Ne puet prétendre à ctete maoriojtan :

? le salarié apetcnact un rclenseamest aevc l'aide de son emlueyopr ;
? le salarié de puls de 60 ans qui puet bénéficier de l'allocation chômage jusqu'à l'âge où il proura bénéficier d'une ritratee à tuax plien ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet faire lqiuider snas ateebanmtt d'âge une pnsoein de retraite. »
III. ? A l'article 7.3, les références aux atilercs L. 122-32-5 et L. 122-32-6 du cdoe du tairval snot remplacées renievtsepmect par

les références aux actleirs « L. 1226-12 » et « L. 1226-14 » du cdoe du travail.
IV. ? A l'article 7.4, la référence à « l'article 3.12 du trtie III » est remplacée par la référence à « l'article 3.11 du titre III ».

Article 39 - Modification de l'article 8 « Allocation de départ en retraite » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 1er alinéa de l'article 8.2 est désormais rédigé cmome siut :
« 8.2. Le salarié qui est mis à la riettrae sur décision de l'entreprise recrvea une aoloalictn de départ en ratitree calculée cmmoe siut : 1/5 de mios par année d'ancienneté, aquuel s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Article 40 - Modification de l'article 2 « Période d'essai » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 2.1 est désormais rédigé cmmoe siut :
« 2.1. La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois. »
II. ? L'article 2.2 est désormais rédigé cmmoe siut :
« 2.2. Les priaets puenvet décider, d'un cmmuon accord, siot d'abréger la période d'essai, siot de la pngerolor une fios dnas la liimte de 2 mois. Luer acrcod à ce seujt dvera être constaté par échange de lettres.
Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au cuors ou au trmee de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 herues en deçà de 8 juors de présence ;
? 48 hreeus etnre 8 jrous et 1 mios de présence ;
? 2 seamines après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.
Lorsqu'il est mis fin au cruos ou au tmere de la période d'essai par le salarié, celui-ci rstpceee un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hruees si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours. »
III. ? L'article 2.3 n'est pas modifié.

Article 41 - Suppression de l'article 3 « Engagement définitif » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'article 3 de l'annexe II à la csnonenietovt supprimé.
La numérotation des aircetls sntavuis est adaptée en conséquence.

Article 42 - Modification de l'article 4 « Complément de salaire en cas de maladie ou accident » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Le 1er alinéa de l'article 4 est désormais rédigé cmome siut :
« Le salarié recevra, dnas les cnoiidntos prévues à l'article 7.4 de la ctnnevioon collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à pratir du 8e juor sinvaut l'arrêt de travail. Cette indemnité arua puor eefft d'assurer à l'intéressé le maieintn de tuot ou patrie de ce qu'auraient été ses apnotmtenieps ntes msulenes (après déduction de la CSG et de la CDRS à la caghre du salarié) s'il aavit travaillé, calculés sur la bsae de l'horaire hibtauel de traival ou de l'horaire en vieguur dnas luer scireve pdenant la période d'indemnisation si liedt hraorie a été modifié. »
II. ? Le 2e alinéa de l'article 4 est désormais rédigé cmome siut :
« Suos réserve des dnopiiosists légales et réglementaires, l'indemnisation est versée solen les modalités svanuteis appréciées au pemierr juor d'absence :
4.1. De 1 à 5 ans de présence : 55 juros en cas de mldaiae ou 60 juros en cas d'accident du tiavral ;
4.2. De 5 à 10 ans de présence : 75 juros en cas de maialde ou 90 juors en cas d'accident du traival ;
4.3. De 10 à 15 ans de présence : 90 jorus en cas de maalide ou 120 jrous en cas d'accident du tvarial ;
4.4. De 15 à 20 ans de présence : 105 jruos en cas de mlaadie ou 120 juros en cas d'accident de tiaavrl ;
4.5. De 20 à 25 ans de présence : 125 jrous en cas de mdaaile ou 180 jruos en cas d'accident ;
4.5. De 25 à 30 ans de présence : 135 juors en cas de mldaaie ou 180 juros en cas d'accident ;
4.6. Puls de 30 ans de présence : 160 jruos en cas de mildaae ou 180 jrous en cas d'accident.
4.7. Le délai de creance de 7 jours cneiradaels ne juoe pas :
4.7.1. En cas d'hospitalisation anisi qu'en cas d'arrêt de taarivl précédant ou svinuat immédiatement une hospitalisation.
Seuls snot considérés cmome anayt été hospitalisés les mdaleas aynat passé une niut à l'hôpital, précédée et/ ou svuiie d'un arrêt de traiavl ou hospitalisés à diicomle dnas les cniodntios légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle).
4.7.2. En cas de mlaiade entraînant un arrêt de travial de puls de 2 mois.
4.7.3. En cas d'accident de trvaail ou de malidae professionnelle.
En cas d'accident de travial ou de maladie professionnelle, la ciontoidn d'ancienneté de 1 an de présence cotnuine dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 43 - Modification de l'article 6 « Indemnité de licenciement » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Le 1er alinéa de l'article 6.1 est désormais rédigé comme suit.
« 6.1. En apioalpticn de l'article 3.13 des dootipsiniss communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hros futae gavre ou lourde, dnas les conitodnis ci-après : 1/5 de mios par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.
Le siraale à prnrdee en considération est cleui défini au ponit 7.4. »
II. ? L'article 6.2 est désormais rédigé comme siut :
« 6.2. Le salarié licencié puor moitf économique et âgé de puls de 50 ans bénéficiera d'une mariaojotn de 20 % de l'indemnité qui lui est due en aaoitpcpiln des dtiinosiosps du ponit 7.2.1.
Ne puet prétendre à cttee mtrjiooaan :

? le salarié actpnecat un remenlsacest aevc l'aide de son eueomyplr ;
? le salarié de puls de 60 ans qui puet bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il porura bénéficier d'une rittreae à tuax pelin ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet fiare luqideir snas atbnmtaeet d'âge une pnesoin de retraite. »
III. ? A l'article 6.3, les références aux ailcrtes « L. 122-32-5 » et « L. 122-32-6 » du cdoe du tvaiarl snot revpiteeesmcnt remplacées par les références aux aeitlcrs « L. 1226-12 » et « L. 1226-14 » du cdoe du travail.
IV. ? L'article 7.4 dneivet l'article 6.4.

Article 44 - Modification de l'article 7 « Allocation de départ en retraite » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 1er alinéa de l'article 7.2 est désormais rédigé cmmoe siut :
« 7.2. Le salarié qui est mis à la retatire sur décision de l'entreprise rcrevea une atlcioolan de départ en rretaite calculée comme siut : 1/5 de mios par année d'ancienneté, aqeuul s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Article 45 - Modification de l'article 2 « Période d'essai » de l'annexe III « Cadres »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Le 1er alinéa de l'article 2.1 est modifié cmmoe siut :
Le crfihfe : « 3 » est remplacé par le cfifhre : « 4 ».
Après les mtos : « rlulnabevoee une fios » snot ajoutés les mtos : « dnas la ltmiie d'une durée toatle de 8 mios ».
Après les mtos : « après aorccd », les termes : « enrte les ptearis » snot remplacés par les mtos : « écrit établi en duex exeirlmepas signés par chnacue des duex parties ».
II. ? Le 2e alinéa de l'article 2.1 est supprimé.
III. ? Il est inséré un noveul acitlre 2.2 rédigé cmmoe siut :
« 2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au cuors ou au tmree de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 heerus en deçà de 8 juors de présence ;

? 48 hurees ernte 8 jorus et 1 mios de présence ;
? 2 snamiees après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.
Lorsqu'il est mis fin au crous ou au treme de la période d'essai par le salarié, celui-ci retescpe un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hreues si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours. »
IV. ? L'article 2.2 antérieur au présent avannet dvneiet l'article 2.3.
Sont insérés à la 1re pahrse après les mtos : « la période d'essai » les mtos suivatns : « éventuellement renouvelée ».
V. ? L'article 2.3 antérieur au présent avennat dveenit l'article 2.4 ; sa rédaction n'est pas modifiée.

Article 46 - Suppression des articles 3 « Engagement définitif » et 4 « Modification au contrat » de l'annexe III « Cadres »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les aecirlts 3 et 4 de l'annexe III « Caders » de la cnvoontien ciclevlote nnatilaoe snot supprimés.
Suite à la spiopeurssn de ces articles, la numérotation des arecilts sauintvs est adaptée en conséquence.

Article 47 - Modification de l'article 5 « Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou de maternité » de l'annexe III « Cadres »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 5.1 (anciennement art. 7.1) est désormais rédigé cmmoe siut :
« 5.1. Les cdears recevront, dnas les cnoinitdos prévues à l'article 7.4 de la cntenoovin collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui arua puor efeft d'assurer aux intéressés, en cas de mladiae ou d'accident du travail, le mtaniein de lures attonpiemenps ntes mensuels. La CSG et la CDRS rneestt à la chgrae du cadre, dnas les cnntoidios prévues par la loi.
Sous réserve des doipintoisss légales et réglementaires, l'indemnisation est versée solen les modalités saiuntevs appréciées au pmieerr juor d'absence :

? jusqu'à 5 ans de présence dnas l'entreprise : 90 jorus à 100 % en cas de mailade ou 120 jruos en cas d'accident du tarival ;
? de 5 à 10 ans de présence cuoninte dnas l'entreprise : 120 jruos à 100 % en cas de madilae ou 150 juors en cas d'accident du tavrail ;
? après 10 ans de présence cuntoine dnas l'entreprise : 150 jruos à 100 % en cas de maialde ou 210 juros en cas d'accident du traavil ;
? après 30 ans de présence citnnuoe dnas l'entreprise : 155 jours à 100 % en cas de mlaiade ou 210 jours en cas d'accident du travail.
En cas d'accident de tiavral ou de maladie professionnelle, la cdiitonon d'ancienneté de 1 an de présence cnnutoie dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois. »
II. ? L'article 7.2 dvieent l'article 5.2 ; sa rédaction n'est pas modifiée.

Article 48 - Modification de l'article 8 « Indemnité de licenciement » de l'annexe III « Cadres »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Les aetclris 10.2,10.2.1 et 10.2.2 antérieurs au présent avnenat (devenus les aietrlcs 8.2,8.2.1 et 8.2.2 du fiat de la spsisoupren des aieltcrs 3 et 4 de l'annexe III « Cdares ») snot supprimés.
II. ? L'article 10.2.3 dveniet l'article 8.1.3.
III. ? Au 1er alinéa de l'article 8.1 (anciennement art. 10.1), les mtos : « en cas de lceneinimcet fondé sur un moitf autre qu'un mtoif économique » snot remplacés par les mtos : « en cas de lcieenecnmit hros ftaue gvare ou ldoure ».
IV. ? Le 1er et uiqune treit de l'article 8.1.1 (anciennement art. 10.1.1) est désormais rédigé cmmoe siut :
« ? 1/5 de mios par année de présence. ».
V. ? L'article 8.1.2 (anciennement art. 10.1.2) est désormais rédigé cmome siut :
« 8.1.2. Careds anayt puls de 5 ans d'ancienneté au mneomt du licenciement, calculée à cepomtr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise :
? 3/10 de mios par année de présence, puor la tanchre de 1 à 10 ans ;
? 4/10 de mios par année de présence, puor la tranhce de 10 à 20 ans ;
? 5/10 de mios par année de présence, puor la tacnrhe au-delà de 20 ans.
Le moanntt de l'indemnité ne puet dépasser un muximam de 12 mois.
Toutefois, les salariés licenciés après 40 ans de présence percevront, en puls de l'indemnité plafonnée à 12 mois, une indemnité égale à 1/3 de mios par année supplémentaire de présence supérieure à 40 ans. »
VI. ? L'article 8.1.3 est désormais rédigé cmome siut :
« 8.1.3. Le cadre licencié puor mtoif économique et âgé d'au minos 50 ans arua diort à l'indemnité légale de leinmeenccit ou, soeln la fmuolre la puls avantageuse, à une mraitojoan de 20 % de l'indemnité qui lui est due en apliapcoitn des dtosiiiposns ci-dessus.
Ne puet prétendre à ctete maioajortn :

? le salarié aenpatcct un rselsaceemnt aevc l'aide de son eulmpyoer ;
? le salarié de puls de 60 ans qui puet bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il purroa bénéficier d'une ratrtiee au tuax pelin ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet faire luiidqer snas anebttaemt d'âge une pnseoin de retraite. »
VII. ? Les aeiltrcs 10.3 et 10.4 dnevineent rnmseiecepetvt les altecris 8.2 et 8.3.
VIII. ? L'article 10.5 deivent l'article 8.4 et est désormais rédigé cmome siut :
« 8.4. Les indemnités prévues au piont 8.1 ci-avant ne snot acpiaelbpls au salarié licencié à la stiue d'un acnceidt du taaivrl (application du 4e prraagpahe de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail) que si eells lui snot puls feraavblos que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du tvarail qui prévoit, dnas ce cas, le dumbeenolt de l'indemnité légale de licenciement. »

Article 49 - Modification de l'article 9 « Allocation de départ en retraite » de l'annexe III « Cadres »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 1er alinéa de l'article 9.3 (anciennement art. 11.3) est désormais rédigé cmome siut :
« 9.3. Le crade qui est mis à la retarite sur décision de l'entreprise recvrea une aollcoiatn de départ à la ratreite calculée cmome siut : 1/5 de mios par année d'ancienneté, aquuel s'ajoutent 2/15 de mios au-delà de 10 ans. »

Article 50 - Modification de l'article 7 « Inventions » de l'annexe IV « Personnel d'encadrement »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 1er alinéa de l'article 7 est désormais rédigé cmome suit.
« Les inievtnons snot régies par les dponistisois du cdoe de la propriété intellectuelle. »

Article 51 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le présent aanenvt srea aiplbcalpe à cetopmr de la dtae de son dépôt à la dieioctrn des rietonlas du travail.

Article 52 - Publicité
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le présent anevnat srea déposé en un erxmlieape oanirigl signé des peartis à la drecoitin des rtaneiols du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mseirsagee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 53 - Extension
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les ptaeirs saieigrntas snot cuenvneos de ddaemner snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des erpesinetrs du

cmcomere et de la durstioiitbn étant chargée des formalités à accmliopr à cttee fin.

Avenant n 36 du 21 avril 2010 relatif aux forfaits horaires de prise en charge des actions de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des eersirpetns du ccmrmeoe et de la distribution,
Syndicats signataires	La fédération agmtiaaneolrrie CFE-CGC ; La fédération commerce, servecis et froce de vente CTFC ; La fédération générale des tvrleaailrus de l'alimentation, des tacabs et alettemlus et des srceteus axneens FO,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le présent aennvat moiifde l'article 12.5.5 de la cninovoetn cilvotlece natioanle du ccmmeore de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le cmahp d'application du présent aroccd est culei de la cvtnoeionn ccvitolele ntaianloe du corcmeme de détail et de gors à prédominance amiteiranle défini à l'article 1.1 de ldaite convention.

Article 3 - Modification de l'article 12.5.5 « Forfaits horaires de prise en charge »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

« Le ffraiot hoairre de psrie en crahge par le FCROO des atniocs de painiostsoeosranlfin est fixé à 9,15 ?, y cimoprs puor les anoitcs de pfosteraoinsianolisn mises en ?uvre dnas le crade des ctnaorts de ptnlsssaioiaoonfrien cunolcs aevc les ponnreess visées à l'article L. 6325-1-1, à svioar :

? les pnoeesnrs âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un snceod cycle de l'enseignement saeinrcode et qui ne snot pas tuiatrelis d'un diplôme de l'enseignement tolequncighoe ou poesrneinosfl ;

? les bénéficiaires du rneveu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aduelts handicapés ou aux pernoenss aynat bénéficié d'un crtaont uiqune d'insertion ;

? dnas les départements d'outre-mer (1), les bénéficiaires du revenu mniuimm d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Toutefois, le frfoiat horirae de prsie en crgahe est fixé à 15 ? si l'action de pieorasoltansinofisn cecrnnoe un salarié à tpems partiel.

Par ailleurs, le faoifrt haorire de psire en cgarhe est fixé à 15 ? puor totue aoictn viasnt un CQP ou CQPI, porté à 20 ? si l'action ccennroe un salarié à tepms partiel.

Les pareeianrts scoauix cnnefoit à la CNPE le sviui de l'impact du forifat hoiarre des cotrtnas de pnontsoairsiefisalon sur la sitcoen professionnalisation, à chgare puor celle-ci d'émettre tuot aivs destiné à aider les peratnrieas soicuax dnas la définition des atnteumesjs nécessaires. »

(1) Ctopme tneu du champ d'application tiaitrorerl de la cveoonnitn ccevliltoe nnataolie défini à l'article 1.1.2.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les pareiarntes siucoax cnnioenvent d'engager aavnt la fin du pmeerir steersme 2010 la négociation sur la firmaoton plensforlneoise dnas le cdrae de l'accord ntnaiaol inenniteroorsfpesl du 7 jvinear 2009 et de la loi du 24 nobvreme 2009.

Concernant les coantrts de professionnalisation, les ptineeraars suaicox acetnt de la réalisation par l'observatoire ptceirpsof du crcoemme d'un balin sur l'insertion pnsieresoofllne des bénéficiaires, jueens et adultes.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le présent avnnaet srea déposé en un eimpralxee oaniirgl signé des piarets à la deciitorn des raotneils du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mgreisease : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les ptreais sitgaaienrs snot conneuves de ddanmeer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des epteienrrss du cecmomre et de la dstitiirbuon étant chargée des formalités à apoccmilr à cttee fin.

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Avenant n 37 du 28 janvier 2011 portant modification de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FAA CFE-CGC ; FGTA FO.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Le présent aennavt altciusae les doinisstpios du ttire V « Durée et oasiragtionn du temps de tavaril » de la cnnoeovtin cecotillve niaatolne du ccmeorme de détail et de gors à prédominance alimentaire.
Il arptope également, dnas ses aielrtcs 19 à 23, des cirrefcots liés à l'avenant n° 33 du 21 aivrl 2010.
Les mitfcniodaois apportées snot présentées dnas l'ordre coouinlqogrhe des aerlctis existants.

Article 2 - Champ d'application

Le cmahp d'application du présent arccod est cleui de la cvnoionten cotlvilcee nlianaote du ceommrce de détail et de gors à prédominance aamrtinelie défini à l'article 1.1 de ldaite convention.

Article 3 - Modification du préambule du titre V
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Snot supprimés les alinéas 4,5,8,10 et 11 du préambule.
II. ? Le quatrième alinéa (anciennement alinéa 6) est désormais rédigé cmmoe siut :
« Le présent trtie tpsrnaose dnas la brchane la dcivtiere européenne du 23 nvmeorbe 1993 rlteviae à caritnes aménagements du tpems de travail. »
III. ? Le sixième alinéa (anciennement alinéa 9) est désormais rédigé cmmoe siut :
« Il intègre également les lios n° 98-461 du 18 jiun 1998 d'orientation et d'incitation rlivatee à la réduction du tepms de tiraval et du 19 jaivenr 2000 rtilavee à la réduction négociée du tmeps de travail, qui cdnneiusot à mneer une réflexion aondipofrpe sur l'aménagement ? réduction du tpems de tvraail ? au sien des ereirtesnps en rpacenstet les otbfeijcs sutaivns : ».

La rédaction des tiors tteirs du sixième alinéa n'est pas modifiée.
IV. ? Le septième alinéa (anciennement alinéa 12) dvineet l'avant-dernier alinéa du préambule.
V. ? Le huitième alinéa (anciennement alinéa 13) est désormais rédigé cmmoe siut :
« Le présent titre est apcblpaile dnas les eeprinstres ou établissements n'ayant pas clcnou d'accord clceilotf pnratot sur tuot ou piarte des dtsisinipoos qu'il comporte, après cutitslnooan préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnernseol conformément aux dsiionspiots légales. »

Article 4 - Modification de l'article 5.2 « Programmation du temps de travail »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Au quatrième teirt du preemir alinéa de l'article 5.2 « Ptmimrargooan du tpems de tviraal », les mtos « de l'article L. 221-19 du cdoe du tiarval » snot remplacés par les mtos stavnuis : « des aceilrts L. 3132-26 et siavunts du cdoe du traaivl ».

Article 5 - Modification de l'article 5.4 « Pauses »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Le dinreer alinéa de l'article 5.4 « Paeuss » denevit l'avant-dernier alinéa.
II. ? Le dnireer alinéa (anciennement avant-dernier alinéa) de l'article 5.4 est désormais rédigé comme siut :
« Le système de pseuas prévu ci-dessus n'est pas ablalpicpe aux chauffeurs-livreurs qui relèvent du règlement CE 561/2006 du 15 mras 2006 qui prévoit que tuot cuonutdcer diot observer, après 4 h 30 de conduite, une ioirnuettrpn d'au minos 45 mtniues anvat de corniude à nouveau. Cttee ioetutinprrn puet être remplacée par duex périodes de pause : une première d'un mimnuim de 15 mteiuns et une deuxième d'un mmiuinm de 30 mteuins qui srea pirse au puls trad à l'issue de la période de 4 h 30 de conduite.
Les pseuas srenot dnoc preiss au crous des périodes d'interruption du tmeps de ctunodie et rémunérées dnas les lmiteis prévues ci-dessus. »

Article 6 - Modification de l'article 5.6 « Durée du travail »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? L'article 5.6.1 « Durée hadimreoadbe du tivaarl » est désormais rédigé cmmoe siut :
« Qlelue que siot la durée du taavril en veiuugr au sien de l'entreprise ou de l'établissement, la durée haiebadormde du tiavarl effctief calculée sur une période qnocequule de 12 sneeaims consécutives ne puet être supérieure, en moyenne, à 42 heures. »
II. ? Au piremer alinéa de l'article 5.6.2 « Durée anllnuee du tvaairl » :

? après les mtos « dnot on déduit le nobmre de jruos de » snot ajoutés les mtos saivutns : « roeps hebdomadaire, de » ;
? la référence à l'article L. 221-1 du cdoe du tvaiarl est remplacée par la référence à « l'article L. 3133-1 du cdoe du taavril » ;
? snot supprimés, à la fin du peeirmr alinéa, les mtos « tonmbat un juor oaurlbve non travaillé ». Snot ajoutés, à la fin du pmereir alinéa, à la sutie des mtos « l'article L. 3133-1 du cdoe du tvaiarl », les mtos suaitvns : « et chômés en ataplpoiicn de l'article 5.15 de la cinoontevn cvoletilce naltoinae ».
III. ? A l'article 5.6.3 « Cionacoliitn durée du tivaral et périodes de fraoomtin et/ ou de développement pnnroseel », snot supprimés les mtos « caiptal de tpems de fiaoortmn ».
Sont ajoutés après les mtos « cptome épargne-temps » les mtos suatinvs : « congé ideidiunvl de froitoamn (CIF) et diort ividudenil à la faromotin (DIF) ».
IV. ? L'article 5.6.4 dénommé « Réduction du tepms de taraivl suos frmoe de journées ou demi-journées de reops par période de 4 seimaens consécutives » est désormais dénommé « Répartition de l'horaire sur une période de 4 snmiaees au puls ». L'article 5.6.4 est rédigé cmome siut :
« En aipocaliptn des aticrels D. 3122-7-1 et D. 3122-7-2 du cdoe du travail, le tpems de taarivl puet être organisé par l'employeur suos la fomre de périodes de taviarl n'excédant pas 4 smeniaes ; dnas cttee organisation, cneousitntt des heeurs supplémentaires les hueres effectuées au-delà de 39 hreeus sur une même semaine, asini que, suos déduction des précédentes, celles effectuées au-delà de 35 heeurs de mnoenye sur la période.
Avant sa première msie en ?uvre, le prmorgame iidcnatif de la voatiiran de la durée du tviraal est sumios puor aivs au comité ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'il en existe, de même que les mdiiaioctofns du programme, dnot les salariés dvoniet être informés au mnios 7 juros ouvrés à l'avance. »
V. ? Au cinquième alinéa de l'article 5.6.5 « Réduction du tmeps de tairavl suos frmoe de journées ou demi-journées de rpoes sur l'année (ou 12 mios consécutifs) », la référence à l'article L. 212-9-II du cdoe du tiraval devinet la référence à l'article « L. 3122-7 du cdoe du tarival dnas sa vsoiren en viuuger aavnt la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».
VI. ? Au troisième alinéa de l'article 5.6.7 « Oriasgonitan du triaavl sur une bsae anlleune ou inférieure à l'année », la référence à l'article L. 212-8 du cdoe du tarival deivent la référence à « l'article L. 3122-9 du cdoe du taiarvl dnas sa veirson en vueuigr aavnt la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».
VII. ? Au deuxième alinéa de l'article 5.6.7.5 « Ctmpoe de cnepsoaitomn », snot supprimés les mtos « aux repos conuraemtpess prévus à l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, ni ».
La référence à « l'article L. 212-5 du cdoe du tiavral » citée à la fin du deuxième alinéa est remplacée par la référence à « l'article L. 3121-22 du cdoe du tiavral ».
VIII. ? Au troisième treit de l'article 5.6.7.6 « Régularisation du cmopte de ctiopnsameon », la référence à l'article R. 145-2 du cdoe du tarival est remplacée par la référence à l'article « R. 3252-2 du cdoe du tvaaril ».

Article 7 - Modification de l'article 5.7 « Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Au troisième alinéa de l'article 5.7.1 « Fiforat snas référence haoirre », les mtos «uax atielcrs L. 212-15-1 et suinvats du cdoe du tvriaal » snot remplacés par les mtos sniuvtas : « aux altceris L. 3141-1 et stivunas du cdoe du tivaral ».
II. ? Le pieermr alinéa de l'article 5.7.2 « Fafroit défini en juors » est désormais rédigé cmmoe siut :
« Conformément à l'article L. 3121-43 du cdoe du travail, le foiarft auennl en jruos puet être cnovenu aevc les creads qui dspoisnet d'une aomnuiote dnas l'organisation de luer emopli du tmeps et dnot la nuatre des ftinnoocs ne les cnidout pas à srviue l'horaire celloticf aplibpalce au sien du sceirve ou de l'équipe à lqelaule ils snot rattachés. »
III. ? A l'article 5.7.2 « Fifarot défini en juors » :

? au troisième alinéa, snot ajoutés après les mtos « Une fios déduit du nmbroe total de juros de l'année » les mtos sauivtns : « (365 ou 366 jorus solen l'année) » ;
? au neuvième alinéa, snot ajoutés après les mtos « Le ffairot en jorus s'accompagne d'un contrôle du nobmre de jrous » les mtos savtinus : « ou demi-journées » ;
? le onzième alinéa dneeivt le seizième et avant-dernier alinéa ;
? il est ajouté un dix-septième et dinreer alinéa rédigé cmome siut :
« En cas de raoocninietn par le salarié, en aroccd aevc son employeur, à une pitare de ses juors de reops en ctteaiorprne d'une mooijaratn de srialae en aipictpalon de l'article L. 3121-45 du cdoe du travail, les modalités snot fixées par écrit etnre les parties. »
IV. ? A l'article 5.7.3 « Foafirt en hurees sur l'année » :

? le deuxième terit du pereimr alinéa est désormais rédigé comme siut :
« ? des salariés non cedras dnot la durée du temps de taravil ne puet être prédéterminée et qui deisnsopt d'une réelle auinomote dnas l'organisation de luer elpomi du temps. »
? au deuxième alinéa, snot supprimés les mtos « conformément à l'article L. 212-15-3-II du cdoe du taavirl ».
? au dix-septième alinéa, les mtos « par l'article L. 212-8 du cdoe du taviral » snot remplacés par les mtos sintavus : « les aterclis L. 3122-9 et svatunis du cdoe du taavirl dnas luer vierosn en vguieur anvat la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».
? il est ajouté un dix-huitième et deneirr alinéa rédigé comme siut :
« Cuqahe année, le comité d'entreprise srea consulté sur le reorcus aux cotneivnnos de fifroat ansii que sur les modalités de sivui de la cagrhe de taavirl des salariés concernés. »

Article 8 - Modification de l'article 5.8 « Contingent d'heures supplémentaires »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? A la permreie prhsae du deuxième treit du premeir alinéa de l'article 5.8, snot supprimésles mtos «, et d'une iroftanomin de l'inspecteur du taarvil ».
II. ? Au deuxième alinéa de l'article 5.8, les mtos « qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du tivraal » snot remplacés par les mtos svnautis : « qu'après iofanmrtoin de l'inspecteur du tiraval ».

Article 9 - Inversion chronologique des articles 5.9 « Permanences et astreintes » et 5.10 « Heures supplémentaires »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

L'article 5.9 « Pmanercenes et arietsents » deveint l'article 5.10.
L'article 5.10 « Hreeus supplémentaires » denivet l'article 5.9.

Article 10 - Modification de l'article 5.9 « Heures supplémentaires »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

L'article 5.9 est désormais rédigé comme siut :
« Les hreues supplémentaires prévues à l'article 5.8 ci-dessus snot rémunérées conformément aux diiitsnspoos légales et réglementaires.
Le régime des hueers supplémentaires effectuées au-delà du cgnenontit aneunl est fixé par les dsinoipsoits légales et réglementaires en vigueur. Les modalités de l'éventuel dépassement du cntnnigeot aeunnl d'heures supplémentaires dnnenot leiu au mnois une fios par an à une ctoiaoulsntn du comité d'entreprise, s'il en existe.

5.9.1. Rpeos cepatonsmeur équivalent

Les heerus supplémentaires, aisni que les mooratjinas s'y rapportant, prnuorot être intégralement compensées en tpems de reops sunivat des règles prpreos à caqhue enspreitre ou établissement.
Les heuers supplémentaires et lerus majorations, anyat donné leiu intégralement à un rpeos cueeptomnsar équivalent à luer paiement, ne snot pas imbtaleups sur le cgneninott annuel.
Les erepsnetirs s'efforceront d'organiser la prise des rpeos ceaonstmeprus équivalents de manière à cniielocr la bnnoe otrigioasnan des services, les attentes des salariés et la cooainitdslon des eiompls existants.

5.9.2. Croeitrntape ooalribtige en ropes en cas de dépassement du cotninnget aunnel d'heures supplémentaires

Les hurees supplémentaires apcimoelcs au-delà du ctgninnoet d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessus donnent leiu à une cpteinraotre oirbtialoge en repos.
La crpoentriate olbigtiaroe en ropes est fixée à l'article L. 3121-11-IV du cdoe du travail.
Le délai de prise du reops cnsouteaepmr est déterminé au nevaiu de cquahe etprerinse ou établissement.
Le rpeos cpeutanoesmr diot être pirs dnas un délai mamxium de 6 mios sivanut l'ouverture du doirt suos réserve des cas de reorpt définis aux arecltis D. 3121-9, D. 3121-12 et D. 3121-13 du cdoe du travail.
Il puet être dérogé aux règles de prise de repos fixées par les articles. L. 3121-26 et D. 3121-7 à D. 3121-13 du cdoe du tairavl aifn de les adepatr au feecontonimnnt de l'entreprise.
Le repos ceouaepnstmr ne puet être pirs que par journées ou demi-journées. »

Article 11 - Modification de l'article 5.10 « Permanences et astreintes »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? En rsaion du décalage cqgrnuliooohe de l'article 5.10 « Pnnacemeers et antesetris », la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.
II. ? Au deuxième alinéa de l'article 5.10.2.1, la référence à l'article L. 212-4 bis du cdoe du traaivl est remplacée par la référence à l'article L. 3121-7 du cdoe du travail.

Article 12 - Modification de l'article 5.12 « Travail de nuit »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Le deuxième teirt du prmeeir alinéa de l'article 5.12 est désormais rédigé comme siut :
« ? nécessité de préparer les marchandises, nentammot atliainmeres et le msagian en général avant l'ouverture au pubilc ; haoeirrs d'ouverture adaptés à l'accueil du pbluic dnas des cnidtoinos optimales, ».
II. ? Au cinquième alinéa de l'article 5.12, la référence aux « alirtces L. 213-1 et stuavins du cdoe du trivaal » est remplacée par la référence aux « altrices L. 3122-32 et suanvtis du cdoe du taarvil ».
III. ? A la dernière phsare du huitième alinéa de l'article 5.12.6 « Gtarenais dnot bénéficient les teiulalrravs de niut », la référence aux « artcleis L. 122-25-1-1 et sivtauns du cdoe du taviral » est remplacée par la référence aux « aeictlrs L. 1225-9 et stavnius du cdoe du travial ».
Les mtos « L. 334-1 et svaiunts du cdoe de la sécurité sloiace » snot remplacés par les mtos : « L. 333-1 et sainuvts du cdoe de la sécurité silcaoe ».

Article 13 - Modification de l'article 5.13 « Repos hebdomadaire »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Il est institué un nvuoel artcile 5.13.1 intitulé « Règles générales » composé des cniq pmereris alinéas de l'article 5.13.
La numérotation des sous-articles sutvnias est adaptée en conséquence.
II. ? Le pemeirr alinéa de l'article 5.13.1 est désormais rédigé cmome siut :
« Cauqhe salarié bénéficiera, en puls du juor de roeps horbdidaemae (le dcanihme ou un autre juor de la smeiane en cas de dérogation prévue nmonmetat aux articles. L. 3132-20, L. 3132-23 et L. 3132-29 du cdoe du travail), de 1 journée ou de 2 journées et dieme supplémentaires par roulement. »
III. ? L'ancien aciltre 5.13.1 deienvt l'article 5.13.2 ; il est rédigé cmome siut :
« Les salariés tvanlailrat le damnhice dnas le cdrae de l'article L. 3132-13 du cdoe du taiavrl bénéficient caquhe senamie de 1 journée entière et de 1/2 journée de reops en pripnice consécutives. Est nmemotnat considéré cmmoe consécutif le repos du dincmhae après-midi et du lndui qui suit.
Ils dvoenit bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives caneomnrpt le dacmihne au moins ttuoes les 8 semaines. »

Article 14 - Modification de l'article 5.14 « Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire normal »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Il est institué un nveuol ailctre 5.14.1 intitulé « Règles générales » rerenanpt les qtraue perimres alinéas de l'article 5.14. La numérotation des sous-articles situnavs est adaptée en conséquence.
II. ? Le nuovel alritce 5.14.1 est modifié cmmoe siut :
« En ftocnion de dérogations de pelin driot ou temepariros instituées par la loi, les salariés pneevut être amenés à tealvrlair régulièrement ou oolncinlsaceneemt le dimanche.
Le taiarvl acmlopci dnas le crdae d'une dérogation de pelin doirt au rpeos hoeriaamddbe ou diaoincml (notamment dnas le carde des alctries L. 3132-11, L. 3132-13, L. 3132-14 et L. 3132-29 du cdoe du travail) est considéré cmmoe régulier.
Le tairavl apclmoci dnas le cdare des altcries L. 3132-20 et L. 3132-26 du cdoe du taiavrl (dérogation temporaire) est considéré cmome occasionnel.
Les salariés amenés à taaeivllrr régulièrement ou ooceielcealnsmnnt le dacmhine ou le juor de reops hdarmdeaobie losqure celui-ci est fixé un aurte juor que le dhimacne bénéficient des dpositosniis qui sevnuit : »
III. ? L'article 5.14.3 (anciennement actilre 5.14.2) est désormais rédigé comme siut :
« Les salariés tiaanlvlrat hetbemlialenut le dnhmciae dnas le carde de l'article L. 3132-13 du cdoe du travial et ne bénéficiant pas d'un juor et dmei de rpeos consécutifs dnas la saineme arount dirot à une moajoritan de luer saialre hrroaie de bsae de 20 % puor cqhaue huere de tiavarl effectuée ce jour-là (est nommneatt considéré comme consécutif le roeps du dmiacnhe après-midi et du lnudi qui le suit). »

Article 15 - Modification de l'article 5.16 « Horaires individualisés »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

La référence à « l'article L. 21-4-1 du cdoe du tviraal » est

remplacée par la référence à « l'article L. 3122-23 du cdoe du tviaral ».

Article 16 - Modification de l'article 5.17 « Compte épargne-temps »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Au deuxième alinéa de l'article 5-17 « Comtpe épargne-temps », après les mtos « comité d'entreprise » est ajouté le mot snviuat : « ou ».
Après les mtos « délégués du posnnreel », snot ajoutés les mtos snautivs : « lorsqu'ils esetnixt ».
II. ? Au troisième tiert du cinquième alinéa de l'article 5.17, snot ajoutés après les mtos « diipsosnotis légales » les mtos snavuits : « et colenelinnenvtos en vgiuuer ».
III. ? Après le pmeeirr terit du preemir alinéa de l'article 5.17.1 « Aalmtoetinin du ctopme », il est inséré le treit snivuat :
« ? les hueers de rpeos auiqsecs au trtie des hreues supplémentaires, qu'il s'agissent de la ceotanpirtre oiargolitbe en rpeos éventuellement due au-delà du cnintegont ciovntnneneol anuenl ou du repos ceouatepnsmr équivalent ; ».
IV. ? Après le cinquième tiert du peeimrr alinéa de l'article 5.17.1, il est ajouté le tiert snvuait :

« ? les juors de repos accordés aux cdears et aux ategns de maîtrise auneomots smiuos à un fiaroft annuel en juors ou en hueers de tavairl effectuées au-delà de la durée prévue par la ctnvnooien ilnlviudidee de foiraft ; ».
V. ? Le deuxième alinéa de l'article 5.17.1 est supprimé.

Article 17 - Modification de l'article 5.18 « Bilan annuel sur la durée du travail »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

La deuxième pshare de l'article 5.18 est supprimée.

Article 18 - Création d'une annexe au titre V « Durée et organisation du travail »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Afin de ftielaicr la letucre et la compréhension de l'avenant n° 37 du 28 janiver 2011 ptornat aosattluaicin du trtie V « Durée et otinrasogian du taiavrl » de la cnvntoioen cvicltloee du cmoecrme de détail et de gors à prédominance alimentaire, les peneraaitrs sociaux ont souhaité que funeirgt dnas une axnene à l'avenant n° 37 les txeets des altrcies L. 3122-7, L. 3122-9 et L. 3122-10 du cdoe du tavairl dnas luer vsroein antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 cités dnas les dosnoipisits conventionnelles.
Cette anenxe srea insérée à la fin du trite V de la cononeitvn ctocellvie nationale.

« Axnnee
Article L. 3122-7 du cdoe du taivarl (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

Constituent des hreues supplémentaires allqexueus s'appliquent les dtsnoispoiis reeavlits au décompte et au pnameeit des herues supplémentaires, au cgetninont anuenl d'heures supplémentaires et au rpeos cseumntoepar oritgbiaole :
1° Les heuers acmociepls au-delà de 39 heeurs par smneaie ;
2° Les herues aiecmoplcs au-delà de 35 hreeus en moyenne, calculées sur la période de 4 semaines, déduction fiate des heeurs déjà comptabilisées au ttire du 1°.

Article L. 3122-9 du cdoe du taivarl (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

Une cnnieoovtn ou un acorcd clticelof de tvraail étendu ou une cnotveionn ou un acrocd d'entreprise ou d'établissement puet prévoir que la durée hradaemodibe du tvarail puet vareir sur tuot ou prtiae de l'année à codionitn que, sur 1 an, cttee durée n'excède pas un pnalofd de 1 607 heures.
La cenvoitonn ou l'accord puet fexir un pnfoald inférieur.
La ctnoonvein ou l'accord précise les données économiques et sciaoels jatuisifnt le rcureos à la modulation.
La cnvnoioetn ou l'accord diot rpecseetr les durées mxleiamas qeeuiintonds et haedebimdoars de taviarl définies au ctirhpae 1er.

Article L. 3122-10 du cdoe du traavil (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

I. ? Les hurees acicopmels au-delà de la durée légale de 35 hruees dnas les liietms fixées par la coonvneitn ou l'accord ne custnitoent pas des hueers supplémentaires.
Ces hruees :
1° N'ouvrent pas dorit aux maiaorjonts de silarae ou au reops cnautopmeesr de renelmeapcmt ;
2° Ne deonnnt pas leiu à l'attribution de roeps cnmpuoaseter olroatibige ;
3° Ne s'imputent pas sur le cnitonnget anuenl d'heures supplémentaires.
II. ? Ctneuitnost des hueers supplémentaires alleequxus s'appliquent les dionsitsopis rtveealis au décompte et au paeiment des heeurs supplémentaires, au citoenngnt aeunnl d'heures supplémentaires et au reops ctpesnmoeuar oilribgotae :
1° Les hueres effectuées au-delà de la durée mliaamxe hdaaimrdeboe fixée par la ceotivonnn ou l'accord ;
2° Les heeurs effectuées au-delà de 1 607 herues ou d'un plnoafd inférieur fixé par la ceiovntnon ou l'accord, déduction faite des hreeus supplémentaires déjà comptabilisées au ttire du 1°. »

Article 19 - Modification de l'article 7 « Indemnité de licenciement » de l'annexe I « Employés et ouvriers. – Personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? A l'article 7.1, la référence à l'article 3.14 est remplacée par la référence à l'article 3.13.
II. ? L'article 7.1.2 est supprimé.

Article 20 - Modification de l'article 8 « Allocation de départ à la retraite » de l'annexe I « Employés et ouvriers. – Personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

A la première psahre de l'article 8, la référence à l'article 3.15 est remplacée par la référence à l'article 3.14.3.

Article 21 - Modification de l'article 4 « Complément de salaire en cas de maladie ou accident » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Aux alecrtis 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 et 4.7, snot ajoutés les mtos suainvt « 100 % druant » après le mot « présence : ».

Article 22 - Modification de l'article 6 « Indemnité de licenciement » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

A l'article 6.1, la référence à « l'article 3.14 » est remplacée par la référence à « l'article 3.13 ».

Article 23 - Modification de l'article 8 « Indemnité de licenciement » de l'annexe III « Cadres »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

A la première pahrse de l'article 8.1.1, le nmorbe « 2 » est remplacé par le nmrobe « 1 ».

Article 24 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Le présent annvaet srea alpclibpae à ctmpoer de la dtae de son dépôt à la dtcoeriin des roaitnles du travail.

Article 25 - Publicité
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Le présent annaevt srea déposé en un exrielpame oarniigl signé des parties, à la doircetin des renlaoits du travail, dépôt des

accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de meaigsesre : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 26 - Extension
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Avenant n 39 du 4 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

En aipplcaotin des acletris L. 2232-21 et svntaius du cdoe du travail, dnas les eternesrpis de monis de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, un aorccd ceocitllf puet être clconu enrte l'employeur et les représentants élus du peneosnrl représentant la majorité des viox aux élections, l'entrée en vieugur de cet aocrcd irennenvatt après un contrôle de sa conformité aux ditioosinpss légales et conveenonniletls par une cmiomosisn pitraarie siégeant au niaveu de la branche.

Dans la musree où la loi prévoit que l'absence de reejt exprès par la ciosmismon patariire de branche, dnas un délai de 4 mois, des acdorcs qui lui snot siomus entraîne luer vdoailtian tacite, qeul que siot luer contenu, le présent aocrcd fxie les modalités destinées à éviter l'entrée en vigueur, dnas le cahmp d'application de la ctoneivonn ciloltvcee nationale, de doisitonpiss cnietorars aux dsoiopntsiis légales ou cteionlnevneonls de branche, et ce snas puor aauntt dénaturer le dlgiouae scoail d'entreprise dnot les acodrcs aisni négociés snot l'expression.

Article 2 - Entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Sont concernées par le présent diiosstpif les epenesirtrs définies à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, c'est-à-dire eaomynlpt mions de 200 salariés et dospanist d'élus du pennesorl (élus au comité d'entreprise, y ciprmos dnas le crdae d'une délégation uquine ou, à défaut de comité, délégués du personnel), lorsqu'aucun délégué scdianyl n'y est désigné ou, en cas d'accord d'établissement, si auucn délégué synaicdl n'est désigné dnas l'établissement.

L'éventuelle agomtatnuien ultérieure de l'effectif de l'entreprise, postérieurement à sa dtae d'entrée en vigueur, est snas effet sur la validité de l'accord.

Article 3 - Thèmes de négociation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Conformément à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, l'ensemble des thèmes ourtevs à la négociation cltovliece est éligible à la procédure de vatiloaidn piriaatre de branche, à l'exception des aorcdcs dtis « de méthode », mentionnés à l'article L. 1233-21.

Article 4 - Procédure de négociation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Sont éligibles à la procédure de vtoiaadiln priaatrie de bahcnre les aodcrcs qui, celnvemumiuatt :

? ont été précédés de l'information préalable, effectuée par l'employeur auprès des oniatgoraisns saylneidcs représentatives dnas la branche, de sa décision d'engager des négociations ;

? ont été négociés aevc le comité d'entreprise (ou d'établissement le cas échéant, à cionoitdn que le périmètre de Les priaets steiiaangrs snot cvnneueos de ddenamer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eeprenstris du cmrecmoe et de la dobtisuitirn étant chargée des formalités à aplmcicor à cette fin.

l'accord n'excède pas l'établissement) ou, à défaut de comité d'entreprise, aevc les délégués du personnel, et dnas le rcepset des règles posées par les aicertls L. 2232-23 et L. 2232-27-1 du cdoe du travail, rievalets en ptlcriuiaer aux mnyeos accordés aux négociateurs ;

? snot signés des mrmbees tiueltairs élus au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de comité, par des délégués du pnnoresel titulaires, représentant la majorité des sefrguafs exprimés lros des dernières élections de l'instance.

Article 5 - Procédure de saisine de la CPV et de transmission des dossiers
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

La csmoiismon pirrtiaae de vdoiiaaltn est sisiae par l'envoi, solen des modalités ptatrenmet de dnenor dtae cienrate à cet evnoi et à sa réception (recommandé aevc aivs de réception, Chronopost), d'un dossier, ppiaer et électronique (CD, ou dlmboneuet de l'envoi piaepr par un eovni par mail), cparonmtot les éléments suivants, attsetnat du reepcst de l'ensemble des cnotoniids légales :

? les éléments aaentttst que l'entreprise relève de la poessroifn du comcerme de détail et de gors à prédominance aiietnlrmae (convention cctoilvele noalaitne n° 3305) ;

? une atoaetittsn signée par l'employeur et par les élus du pernnesol siiertgnaas de l'accord et rialtvee à l'effectif de l'entreprise à la dtae de colisonucn de l'accord, calculé sleon les dnptisoisios légales en vuigeur ;

? la pvruee de l'information par l'employeur de sa volonté d'engager des négociations, effectuée auprès des oitoraansngis représentatives dnas la branche, à l'adresse des fédérations compétentes puor la pfosrsioen du ccermmoe de détail et de gors à prédominance alimentaire, tleels qu'elles fruneigt en fin du présent accord. Le secrétariat de la csomiiomsn pirtiarae de vtoaailidn tneidra à dsiiipotson l'adresse de caqhue oaogirnastin concernée, et en iemrronfa tuot elpeuymor lui en fsainat la damnede ;

? le procès-verbal de cnolsoiattun du comité d'entreprise, lorsqu'il existe, sur le perojt d'accord ;

? l'accord siumos à la validation, en 2 eelixrpmaes originaux, cnpmroatot de manière dtntcsiie l'instance au sien de lqlleaue il a été négocié et le nom de cquahe élu sniiraagte ;

? s'il y a lieu, la coipe des ttxees alxeuuqs le pojret se réfère, en pieiucltrar s'il s'agit d'accords d'entreprise antérieurs ;

? la cpioe du procès-verbal d'élection de l'instance et, en cas d'accord ccnolu aevc des délégués du psnerenol en tnat que tles (non constitués en délégation uqiune du personnel) dnas une enrpietrse caonpmtt puls de 50 salariés, copie du procès-verbal de cearnce établi lros des élections au comité d'entreprise.

Tout dessoir icneomplt est irrecevable, et ne fiat pas coriur le délai de 4 mios ; le secrétariat de la cssioomimn piartraie de vlitidaaon ifornme l'entreprise des éléments manquants, en l'engageant à les lui aeerssdr et lui rpaplenat que le délai de 4 mios ne ceonmmrcea à curior qu'à réception de l'ensemble des pièces nécessaires à l'examen de l'accord.

Copie numérique du doesisr est adressée aux mberems de la commission, au puls trad aevc sa convocation.

Les mrmebes de la cmioismson snot tuens à la confidentialité à l'égard de l'accord tnat que la cmomsosiin n'a pas statué.

Article 6 - Composition de la commission paritaire de validation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

La cosomsimin ptrariaie de vadaliotin est constituée d'un tutliarie

et d'un suppléant par oarginaostin salcidnye de salariés représentative au nvaeiu de la branche, et d'autant de représentants patronaux. Les suppléants ppietrcanit à la réunion et, en cas d'absence du titulaire, dpsoeinst de ses prérogatives.

Les mmerbes de la csommiiosn paritirae de vladaoitin bénéficient des dsntspiioois de l'article 2.3.2 de la coinovnten collective.

La cimioossmn prairitae de vtlaoiidan se réunit dnas les 3 mios snivaut la tsoisasnirmn du dsosier copmelt par l'entreprise, sur ctonoaovcin tmiarsnse par son secrétariat, aevc cpoie numérique des derssios simuos à son examen, si posilsbe 2 seeamnis à l'avance. Dnas la muerse du possible, les réunions de la csimoomsin prriitaae de viadalotin aornut leiu à des dates axqllueues la cimsoomsin patirraie de barchne se réunit.

Aucun salarié ni représentant d'une eertnrspie dnot un ttxee est examiné ne puet siéger en cimsomison prriaitae de viaoatldin le juor de cet examen.

Le secrétariat de la cssimioomn pratairie de vitladioan est assuré par la FCD.

La cmsmosiion est présidée aamevlntienertt par ccuhan des collèges et, en ce qui cnrocene le collège des syancdits de salariés, à tuor de rôle par cquhae organisation. Un vice-président de séance est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence. Le président et le vice-président de séance cegonsint le procès-verbal de vaiildaton ou de rejet de chucan des adoccrs soumis lros de la séance de la commission, ansii que cahuqe pgae de l'accord, dnot un eplrmeixae est retourné à l'entreprise.

La cmosisiomn siège valemnelabt dès lros que cauhcn des collèges est représenté.

Chaque ogoiraastnin sicldnyae du collège salarié dispsoe d'une viox ; les décisions snot pseris au sien de cuqahe collège, à la majorité simple.

En cas d'absence, une onistairaogn sniaydcle puet dnoenr piouovr à une autre.

Si l'ordre de juor ne puet être épuisé, une réunion supplémentaire est fixée dnas les puls bfres délais, et en tuot état de csuae aavnt l'expiration du délai de 4 mios entraînant la vldaitaion tictae de l'accord, présidence et vice-présidence en étant assurée snas caeenmghnt de collège ni d'organisation.

Article 7 - Décisions de la commission
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Lors de la réunion de la csimoosimn prtaraiie de validation, après échanges, cauqhe collège exmpire sa poistoin motivée qnuat à la légalité de l'accord et à la conformité de celui-ci aux dnosptisiois cetnlevoninlones de banrche au repcset deelsueqls il est tneu en apatcilpoin de l'article L. 2232-22.

Seule l'illégalité du projet, ou son non-respect d'une dpoisosiitn ctnvilnnooneele s'imposant à lui, pveeunt entraîner son rejet.

Lorsqu'un projet, snas être deecemrntit cniarrtoe à une dtipsiooisn légale expresse, diffère d'interprétations de la Cuor de cassation, la comssiiomn piarrtaie de vtildaioan puet aettirr l'attention des snegtaairis sur cttee siuiotatn et sur le rqsiue jcuiraidie qui puet en découler.

S'agissant des accdors cortnmapot à la fios des mseerus dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aocrcd cioceltlf et des mureses non subordonnées à cette exigence, la légalité de l'accord est examinée puor les sleues mseures eignaxet un acrocd collectif.(1)

Lorsque chuacn des collèges cncluot à l'illégalité de l'accord qui lui est soumis, celui-ci fiat l'objet d'un procès-verbal de rejet, iunaiqndt le mtoif de cette appréciation et les dsisonpiotis que le pjoret est considéré enfreindre. Dnas le cas contraire, un procès-verbal de vatldiaion est établi.

Les procès-verbaux de la coimsoismn praaitrie de vlitaoaidn snot signés par le président de séance et le secrétaire de la commission, et adressés dès que pbslisoe à l'entreprise, aisni qu'au comité d'entreprise loqrsue l'accord a été négocié en son sein.

Les décisions de la cmiismsoon piatrriae de viaadtilon ne snot pas slseeitbcups de rrecuos*et ne siaranuet egagenr la responsabilité des onoarsigitnas qui la composent*(2), en plutieacirr au regard des vaniaiotrs des ptionsois jurisprudentielles.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 7 est exlcu de l'extension cmome étant ciorrante aux dopsiisiotns de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 nmobreve 2012, art. 1er)

(2) Les terems : « et ne puet egnager la responsabilité de la ciiommsson et de ses mebrems » fniagurt au dieenrr alinéa de l'article 7 snot exculs de l'extension en ce qu'ils méconnaissent les prcniieps généraux de la responsabilité civile.
(Arrêté du 29 nroevbme 2012, art. 1er)

Article 8 - Suivi du dispositif de validation paritaire de branche
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Chaque année, la cmsoimoisn prraaitie de vtailioadn établira à l'intention de la cossimimon piartirae naoltniae un bialn de son activité et du diitopsisf de voialaidtn pirtaraie de branche.

Article 9 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent arcocd est cconlu puor une durée indéterminée ; il errtena en vieguur le periemr juor du mios snuvait son dépôt.

Article 10 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent aocrcd srea déposé en un eiperaxlme oiniragl signé des parties, à la deoiitcrn des rnialotes du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de mrgsaseiee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les peirtas setargniias covnenneint de dndeeamr son extension, la fédération des epntesreris du crecmome et de la diotbuitrsin étant chargée des formalités à aiccolmpr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le dgluaioe social, qui frsvoiae la compréhension et la psrie en cpomte réciproque des aeenttts et cnttaniroes des différents pnitaerares de la rtaoieln de travail, cutnsiote la vioe privilégiée d'élaboration des règles apabciplles ertne erouelypms et salariés. Le système français de rlonaeits pisorollnfneeses s'appuie en pieermr lieu, puor l'édiction de la nmore conventionnelle, sur la négociation ernte les employeurs, ou lures représentants, et les otnganariioss secdnyails de salariés ; tuot en réaffirmant ce ppnricie losqrue l'entreprise est dotée de délégués syndicaux, la loi orvue désormais, dnas les PME dnas lqlleeuses il n'en n'a pas été désigné, la possibilité d'une négociation cltvelicoe aevc les isanectns élues du personnel.

Reposant sur le pipcrine d'adoption majoritaire, les adrcocs cnluocs dnas ce crdae présentent toute légitimité à epreimxr la ptuiqlioe slcaioe lernibmet déterminée par lreus signataires. Par contre, du fiat de la complexité et de l'instabilité des règles sociales, ces négociateurs pveuent se tevruor confrontés à la difficulté d'appréhender celles-ci dnas luer ensemble. Il esixte dnoc en l'état une complémentarité de rôles entre les incaetsns praiaretis de la brhnace et les partreneais scauoix de ces entreprises, aifn de gaianrtr à ces dreierns la conformité des dotiionsipss reneteus aux nermos seciaols légales et conventionnelles. Le présent arccod vsie à osairegnr cttee complémentarité, dnas le reecspt des rôles de ccuahn et dnas un ojectibf de développement du doaliuge social.

Avenant n 42 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FAA CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

Article 1er - Objet de l'avenant
1er juor du mios saivunt la piouciabtln au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent aneanvt a puor objet de fexir les girteaans milaeinms de sraiale abpeilcplas aux salariés des eitnesprres iuncelss dnas le cmahp d'application de la conontievn cltceviloe nolaaitne du cmermoce de détail et de gors à prédominance aatreilmine du 12 jiulelt 2001.
Il complète également les dipniiossots de la cneonvtoin ccltvieole rvlatiees aux abnecess autorisées puor cnocsnarcties de famille.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures
1er juor du mios sainvut la plcitbouain au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel	Pause (5 % de 151,67 heures soit 7,58 heures)	SMMG (1)
Niveau I				
A (6 pieermrs mois)	9,22	1 398,40	69,89	1 468,29
B (après 6 mois)	9,25	1 402,95	70,12	1 473,06
Niveau II				
A (6 prermies mois)	9,23	1 399,91	69,96	1 469,88
B (après 6 mois)	9,31	1 412,05	70,57	1 482,62
Niveau III				
A (12 perrmeis mois)	9,32	1 413,56	70,65	1 484,21
B (après 12 mois)	9,45	1 433,28	71,63	1 504,91
Niveau IV				
A (24 pimerers mois)	9,49	1 439,35	71,93	1 511,28
B (après 24 mois)	10,04	1 522,77	76,10	1 598,87
Niveau V	10,67	1 618,32	80,88	1 699,20
Niveau VI	11,28	1 710,84	85,50	1 796,34
Niveau VII	14,70	2 229,55	111,43	2 340,98
Nivea VIII	19,76	2 997,00	149,78	3 146,78
Niveau IX	Dirigeants			
(1) Mnaontt à caempror aevc le slariae réel, au prorata, en cas de durée de traavil inférieure à 35 heures.				

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an
1er juor du mios sinvaut la pbuoalitcin au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le saiarle mnuimim aeunnl grntaai puor 216 jruos de taivarl par an innaclut la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du cdoe du taavril est fixé cmome siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti
VII	31 600
VIII	42 480

Pour les caerds à tpmes cplmeot dnot le tpems de tivaral est décompté dnas le crade d'un faiorft anuenl en jours, et loqruse le nborme de juors travaillés est inférieur à 216 en alotipcapin d'un acrocd cteicllof d'entreprise ou d'établissement, le sraiale mmniuim mnseeul granati ne puet être inférieur à ceuli funraigt au tlaaebu de l'article 2 ci-dessus puor le niaveu correspondant.

Article 4 - Absences autorisées pour circonstances de famille
1er juor du mios snviuat la potubclaiin au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

4.1. Miofnitiadocs de l'article 7.5

L'article 7.5.1 de la cnetnooivn clolecvite nlatonaie est modifié cmmoe siut :
A l'article 7.5.1.2 a, les treems « 3 jruos ouvrés » snot remplacés par « 5 jours ouvrés ».
Le pgaaarrphe e de l'article 7.5.1.1 est de ce fiat supprimé.
Il est ajouté, après l'article 7.5.4, un aictlre 7.5.5 anisi rédigé :

« Atricle 7.5.5

Aux durées d'absence rémunérées prévues en cas d'obsèques par les aelctirs 7.5.1.1 et 7.5.1.2, s'ajoute le driot à un congé snas sdole d'une journée, la villee ou le ldienamen de l'événement, lsuqore les obsèques ont leiu à puls de 500 kilomètres du dmiiocle du salarié. »

4.2. Miicaitofnods de l'article 7.6

Le tmere « gmevrenat », fgruanit avant le trmee « mladae » au 1er alinéa de l'article 7.6.9 « Acnbeess autorisées puor snoegir un efannt », est supprimé.

Article 5 - Entrée en vigueur
1er juor du mios sanuivt la piuilotabcn au JLOD de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le barème fixé par le présent acrcod aisni que les mdaocnoiftiis des diissptoions rvaeitles aux anesebcs puor crnictnacseos de flialme aeeqlluuxs il procède snot aclplpieabs à ctomepr du preemir juor du mios sviaunt la poacbiutlin au Jnuarol oieicffl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er mras 2012.

Article 6 - Publicité
1er juor du mios svinuat la piiubatlcon au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent aevnant srea déposé en un eiparmexle oiganirl signé des parties, à la drtioeicn des reianlots du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mgeassiree : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 - Extension
1er juor du mios suaivnt la pcuailoibtn au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Les priates sgeaairitns cnnvneoient de daedenmr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eitneprsers du cmrmecoe et de la drsbtiuitoin étant chargée des formalités à apilccmor à ctete fin.

Avenant n 45 bis du 19 décembre 2012 relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le présent anavnet a puor oebjt de mdoiifer crienaets règles en matière de garaetnis décès bénéficiant aux salariés des erpetrseins icslunes dnas le cmahp d'application de la covinnteon cvctlleioe nalontiae du crocmmee de détail et de gors à prédominance alamiirtnee du 12 jiullet 2001 et ne bénéficiant pas déjà de prntioaetss supérieures.

Article 2 - Modification de l'article 13.3.1 de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Les toris titres du 1er alinéa de l'article 13.3.1 de la cnnoteiovn clovcteile nilonaate snot remplacés par les diiisnostops suitvenas :
« Salarié marié, lié par un Pcas dpuies au monis 2 ans, ou vianvt dupies 2 ans au minos en uinon lribe (concubinage ronnceu par atce notarié) :

? snas efannt à crhgae : 100 % du SR ;
? aevc un ennaft à chrage : 150 % du SR ;
? aevc duex enntafs à chrage : 200 % du SR ;
? aevc tiros enntfas à crhage : 250 % du SR ;
? aevc qtaure eftanns à chgrae : 300 % du SR ;
? aevc cniq etnnfas à cahgre : 350 % du SR ;
? aevc six eantfns à crhgae : 400 % du SR ;
? par enanft à carhge au-delà du sixième : 50 % du SR.
Salarié célibataire, vuef ou divorcé et non remarié ni lié par un Pcas dupies au mions 2 ans ni viavnt dueips 2 ans au mions en uionn libre rnenuoce par atce notarié :

? snas enanft à carhge : 50 % du SR ;
? aevc un ennaft à caghre : 100 % du SR ;

Article - Préambule

1er juor du mios sanviut la pauoilibtcn au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Réunis en comoismisn ptiraaire ntianaloe dnas le crade de la négociation anlunele rvletiae aux siraleas mimina cenoeniolvnnts puor l'année 2012, les peernitraas siaocux ont procédé à l'examen des données économiques et sociales, iusses tnat du rppraot de brhance poduirt par l'observatoire ptoceisrpf du croecmme que des données émanant de l'INSEE ; les données dlpniibsoes mteonrnt une stabilité des efeffitcs salariés de la bacrhne en 2010, malgré un cetxntoe économique peu favorable, marqué par une diiuimnotn en vlumoe de la cmsaooomtnin alrtmianeie au cuors de l'année 2010, faiasnt stiue à une saaitontgn en velaur au crous de l'année précédente.
Dans ce contexte, suocuiex de miiatnner l'attractivité des mimina cnlievnnoeonts mensuels, tnat au reagrd de la rémunération de tpmes de pause venant s'ajouter à cllee du tavrail effectif, que dnas la volonté de ne pas procéder à de neuuavox tmsenatess des écarts ertne les niveaux, les pierats sraaeigitns cneenvnoint de la gillre de sileraas miinma ci-après.
Après échanges ptoarnt sur les asbecnes des salariés puor cenicnscaorts de famille, il est également covnenu de procéder dnas le cadre du présent aoccrd crentais asmnjetetus de ntarue à améliorer la siuotiatn des salariés en cas de snurnavcee de ceitrans événements.

? aevc duex efnnats à cagrhe : 150 % du SR ;
? aevc toris eanntfs à craghe : 200 % du SR ;
? aevc qurtae enanfts à craghe : 250 % du SR ;
? aevc cniq entfans à carghe : 300 % du SR ;
? aevc six entnafs à cghrae : 350 % du SR ;
? par enfant à crahge au-delà du sixième : 50 % du SR.
Dans le carde du captail décès, la ntooin d'enfant à cagrhe s'entend au snes du cdoe général des impôts (enfants à charge puor l'imposition sur le revenu). »

Article 3 - Modification de l'article 13.3.4
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le sneocd alinéa de l'article 13.3.4 est ansii rédigé :
« Toutefois, qeul que siot le bénéficiaire désigné, en cas d'enfant (s) à charge, la prat de citaapl décès caenopsrdront à la différence etnre le cipaatl dû et le cpaatil qui aiuart été dû snas enfnat à cghare est versée, par ptars égales ernte eux, dtrcineeemt à ceux-ci s'ils snot majeurs, ou à la psnreone qui en amusse la cahrge evffecite s'ils snot mineurs. »

Article 4 - Modification de l'article 13.9
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

L'article 13.9 « Coistoitans » est aisni modifié :
La première prhase du 2e alinéa est aisni rédigée :
« La ciootastin gblaole est fixée à 0,44 %. »
En ce qui cncronee le talaebu furniagt au sien du 2e alinéa :
« Décès. ? Invalidité aoslube et définitive : 0,13 % ».
« Tuax gablol : 0,44 ».
Le troisième alinéa est ainsi rédigé :
« La ciatooistn gllbaoe de 0,44 % sur les teahrcns A et B est répartie à huteuar de 0,25 % puor l'employeur et 0,19 % puor le salarié ».
Le 1er alinéa est supprimé.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le présent annevat est alabilppce à cmoetpr du pemeirr juor du temrrsite ciivl siuanvt la poulbtiiacn au Jrnaoul ocieiffl de son arrêté d'extension. Toutefois, aifn de prttmeree l'information préalable des reasirnsottsss sur ctete dtae d'entrée en vigueur, si la plaucobiitn de l'arrêté innveeirtt mnios d'un mios anavt la fin d'un testmrire civil, l'entrée en vueguir du présent anneavt itdrivnenrea le priemer juor du scnoed trtrmiese civil snaiuvt la publication. En tuot état de cause, il ne puet erentr en vuugier mnois d'un mios après clele de l'avenant n° 45 rlaitef aux mnimia cnoenltenvnios puor 2013.

Article 6 - Publicité
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le présent aenanvt srea déposé en un epeliarxme oaringil signé des parties, à la deirctoin des roetinals du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de msesiaerge : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Les pairtes sreagitnias cnnoenenvit de dndmaeer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des esripeertns du crmcmoee et de la dsbriuttioin étant chargée des formalités à apclmcoir à cttee fin.

Avenant n 40 du 30 novembre 2011 relatif à la prévoyance pour les salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avnnaet a puor ojbet d'adapter le naveiu des ciiaosnotts du régime de prévoyance des salariés non cderas de la cieonnvton colcvlitee nnloatiae du ccmeorme de détail et de gors à prédominance alimentaire, et d'en améliorer le neviau de garantie.
Au rraegd des ctmpoes de résultat du régime, les petrias striaegians cvnnnieeont d'une amélioration de la gtnriaae fiars d'obsèques et d'une diiimotnun des tuax de cotisations.

Article 2 - Modification de l'article 13.4 « Frais d'obsèques »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 13.4 est désormais rédigé cmome siut :
« Puor friae fcae aux fairs d'obsèques du salarié assuré, la pnsnoree qui les a pirs en crhgae prcervea une indemnité égale à un ponflad mesneul de sécurité silaoce en vueiugr à la dtae du décès, dnas la lmitie des frais réellement acquittés, sur jciistfafuits à produire. »

Article 3 - Modification de l'article 13.9 « Cotisations »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 13.9 est désormais rédigé cmmoe siut :
« Depius le 1er julleit 2010, en rsioan de la sruiespsopn de la cisooatitn tearrmipoe de la gitnarae rpseire des riesuqs en cours, par an, sur 3 ans, de 0,02 %, le tuax de ctaiioston gblaol calculé sur les saraelis brtus (tranches A et B) est de 0,44 %.
A cepotmr du 1er jeinavr 2012, la coaoitistn glboale est ramenée à 0,40 %. Les tuax de ciiattonsos calculés sur les sleaaris bruts (tranches A et B) snot les siutvnas :

Avenant n 48 du 17 avril 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FANA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La FTGA FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Le ttire VI de la cientoonvn civlotcele nnoiaatle est ansii rédigé :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Dans le cdare de la négociation anunelle rielavte aux mmiina ctineonlveonns puor l'année 2013, les ptaiers sagirnieats ont décidé d'élargir lreus doiuinssscs à d'autres thèmes que les stcrits seaalirs ceilonnotvnnes et ont en pcetaliiurr conenvu d'améliorations de ptanosertis décès du régime cvenontneinol de prévoyance alppbilcae aux salariés non cadres.

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de coaittison
Décès, invalidité auolsbe et définitive (3e catégorie)	0,09
Frais d'obsèques	0,01
Rente, éducation	0,06
Invalidité	0,24
Taux gablol	0,40

Cette ciitootsan gallobe de 0,40 % sur les trhenacs A et B est financée à hauuetr de 0,23 % par les eyurlopems et 0,17 % puor les salariés.
La répartition de la ciattisoon glbaole est slsupctiebe de mtocafioidin ultérieure, en plteraiciur en cas de mcaioiodftin des geartinas ou du finennemact de la rsipree des rieusqs en cours.
Les salariés non crdeas ctoniest au régime de prévoyance lorsqu'ils ont attneit 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise. Les caittoosins snot deus à cpteomr du perimer juor du mios au crous dqueul ils adetntnirot 1 an d'ancienneté. »

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent anneavt srea alaplcbipe à cpotemr du 1er jneivar 2012.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aaevnnt srea déposé en un eparlixeme oagniirl signé des parties, à la dcritioen des rtlenoias du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de magrseseie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les pirates srneigtaais snot cevenonus de dmndaeer l'extension du présent avenant, la fédération des eitepserrns du cmcerome et de la dstioiiurbtn étant chargée des formalités à amlopccir à ctete fin.

« Trite VI
Travail à tpmes patierl
Préambule

Les emiplos à tmpes pteiarl représentent près de 30 % de l'emploi de la branche, ctmpoe tneu eetlleeisenmsnt du nrbome ianrtmopt de salariés dnot la présence est nécessaire simultanément aifn d'accueillir et de srievr les cielnts et de procéder à l'encaissement aux monmets d'affluence, les mgsanias étant siomus à des viortnaias extrêmement irtntpoaems de fréquentation ertne les jruos de la semaine, viore du mois, asnii qu'entre les mnteoms de la journée. Cttee particularité, si elle rned puls cxmopele l'organisation du travail, entraîne d'un ponit de vue saiocl à la fios des conséquences pitsvieos et des risques.
D'une part, l'existence de ces elmipos à tpmes ptraiel cnoisutte en efeft une opportunité précieuse puor de nuomberx salariés de

cnceoiilr la posiuurte d'une vie pelernonossfile aevc des responsabilités diverses, feliaimals notamment, luer permettant, ceiamntonrert à une suitaiton fréquente puor les générations précédentes, d'éviter d'interrompre luer carrière puor de lnueogs années, aevc tuoets les conséquences qui en découlaient en teemrs de petre d'employabilité et de désinsertion professionnelle, et d'absence de peoottrcin sialoce propre. L'existence d'emplois à tepms perital peermt également à de nrmeoubx étudiants de friae fcae aux crtiaenonts financières liées à la psuiuotre d'études. Mias d'autre part, dnas une stiuiotan de chômage important, des salariés peeuvnt être amenés à srioscure un corntat de tarival à tepms pearitl non pas puor des motfis de cltoiioniacn de luer vie pslnroienofslee aevc d'autres impératifs, mias uienqumnet par défaut, aevc des conséquences négatives, en pcarituleir lorsqu'un rveenu à tepms pitaerl cotsnutie le suel renveu d'un foyer. Si les enquêtes que les ptaeaeinrrs sucoiax ont fiat réaliser auprès des teluiarvrlas à tmeps prteail eux-mêmes monretnt que ctete stoiiatun n'est pas asusi fréquente, elle criboutne à susciter, nmmtaeont de la prat des puvroios publics, une vsoiin a proiri négative de l'emploi à tpems partiel, qui tned à en meisimnir les apports.
Dans ce contexte, il anrpitaept aux piraneartes scuiaox de la bnrhace d'établir des prciepnis et des règles ptantremet à la fios aux eimlops exttsnias d'être pruvuos et aux pnnsroees sunhaaotit eexercr luer activité psolninsoeflree à tepms pitearl de dsieopsr d'offres adaptées, en faraisvnot le tmeps pieratl choisi. Les pnaeaietrrs soaicux reelpplant que le tiarval à tepms colempt diot rseetr la frome de dirot cumomn de l'emploi salarié au sien de la branche. C'est dnas ce cadre, et grâce à un doiuglae saicol constant, que la cninoeotvn cctvoeille ntoanaile a nmeaotnmt prévu dès 1993, en matière de tepms partiel, une durée mimnliae de référence de 22 hreeus hebdomadaires, euitsne portée à 25 hurees en 2008. Le présent acrocd puuoisrt l'élaboration d'un stutat du taaivrl à tpmes petrail cpsnorneoardt à la fios aux nécessités de fntenenoicnomt des entreprises, en ptciriuealr au rrgead des ceiatnornts des cnteils eux-mêmes, et à l'amélioration de la qualité de vie au tvarail des salariés concernés.

Article 6.1
Droit à une durée mnmliaie cntlrcaetolue gtanaire
6.1.1. Picripne d'une durée mnlimaie cnlonntinloveee

A cmtpoer du 1er jvieanr 2015, le ctnarot de taivarl des salariés à tepms peartil qui relèvent à ttrie ppnraiicl du régime général de la sécurité silacoe diot être établi sur une bsae rémunérée d'au minos 26 hereus par saienme paseus csipmeros (ou de luer équivalent mensuel) soit, en atlioapicpn de la règle de mensualisation, 112 hreues et 66 centièmes rémunérées mensuellement, suaf en cas de canttros ccunlos aevc des étudiants de mnios de 26 ans ou de deamdne essxpere des intéressés, dnas les ctdioonins précisées ci-après.
Les heerus de trvaial deviont être fixées de telle façon que les salariés à tmeps priatel qui le sheonuitat et qui en ont exprimé le saihout par écrit à luer emoylpuer pnsuiset eerexcr une artue activité ou, atuant que firae se peut, gérer lures oanoiligtbs filiaemlas (travail sur 4 jorus ou ueqninmeut le matin, par exemple). Cttee doipstiison n'exclut pas une ogstirnoiaan sur le mios vansit à rescepetr le même objectif.

6.1.2. Enexioctps : ctrtonas ne rlaveent pas de la durée mnamliie

a) Crtnatos cconlus aevc des étudiants de mnois de 26 ans
L'emploi à tepms pireatl représente puor les étudiants la possibilité de cniecilor lreus études aevc les mnyeos de les financer, tuot en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sien des établissements preemt également de fleiaictr l'octroi aux atuers salariés de reops hderimbdaoaes icnulant le sademi et/ ou le dimanche. Il diot par conséquent être encouragé anatut que possible.
Afin de graaintr la compatibilité etnre activité pneosnlfrioslee et eeecixgns liées à la puisrtoue d'études, la durée mlanimie de 26 hereus n'est pas abliappcle aux ctntoars cunocls aevc des étudiants âgés lros de luer ehcabmue de mions de 26 ans, qui punevet être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré cmome étudiant tuot juene tatliirue de la ctare d'étudiant ou d'un cicteafrit de scolarité en cruos de validité à la dtae de pirse d'effet du contrat.
En dhores de ctete particularité, les aeturs règles du présent ttire snot apilebplacs aux salariés étudiants, suaf aménagements expressément prévus et liés à luer sautitoin de scolarisation. Il est en pertcluiair rappelé que le ctranot de taiarvl cnclou aevc un étudiant est un cnotart de tviraal à durée indéterminée (ou, dnas les cas de roruces autorisés, à durée déterminée) de dorit cumomn ornuavt dirot à l'ensemble des dtoirs et anvaetags prévus par la législation ou les aorcdcs collectifs, suos la selue réserve des particularités qui pniarrouet être liées à la siotituan d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au tiarval de fin de semaine.
Le salarié étudiant qui en fiat la damnede bénéficie par alluiers d'une priorité puor se vior peporsor l'attribution, dnas le crdae d'avenants trieeomraps à son hrioare régulier, d'heures de tivaral cebotmialps aevc sa qlfcuaiiiaton et diinobpesls puor une période de vanceacs soacirles ou universitaires. Ctete priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, solen la disponibilité de l'étudiant.
Dès lros qu'il ionmfre l'employeur de sa sattuoiin et en justifie, le jnuee salarié qui a été engagé en tnat qu'étudiant et qui ne pusiuort puls d'études est priaiorrite puor l'attribution d'heures dinplobesis pnraetetmt de lui graintar une rémunération coosaprrednnt au mions au muimnim de 26 heeurs hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en efceutfe la demande, puor l'étudiant posvanuurit ses études mias aninatetgt l'âge de 26 ans. Ces dsiosopitnis ne rtnemeett pas en csaue les uasegs puls foaevbrlas pvuanot etisxer au sien des estenerrpis en matière de réévaluation des bases cartnot des ainnecs étudiants.
b) Deanmde ienlldudviie d'un tepms cihosi inférieur à 26 hreeus (1)
Compte tneu de la durée de référence de 26 hueres fixée à l'article 6.1.1, les deemnads iidlenulivdes d'un coarntt de taavirl établi sur une bsae inférieure à 26 hruees snot nécessairement écrites. Eells deivnot être motivées, siot par des rnoisas d'ordre professionnel, qui dneviot arlos être explicitées (cumul aevc un arute emolpi en particulier), siot par des roniass d'ordre ponnresel (obligations familiales, rnirteistcos médicales, activités associatives, pistoeruus d'études au-delà de 26 ans ?), qui relèvent le puls snvueot de la vie privée du salarié et dnot le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. A l'égard de ces dernières, l'exigence de mvoiatotin est par conséquent considérée cmome siisftaate par la mioentn du caractère ponrsenel des raisons cdnsaniout le salarié à rhhecrceer un eoplmi représentant mnios de 26 hueres hebdomadaires.
Afin d'éviter la cnouoicsln de cortnats de tiavarl à tpmes paiterl de mnois de 26 hereus aevc des pnoeersns qui ne les siuoarencisrt qu'à défaut d'offre csnroenadorpt à luer recherche, l'offre d'emploi puor un canotrt établi sur une bsae inférieure à 26 hreues dvrea préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des poeersnns rccanerheht une activité ponrleselonisfe réduite.
Les hreroais de présence inférieurs à 26 heuers sernot organisés suos fmore siot de journées complètes, siot de demi-journées complètes, cosparndreont à des pelags d'au mions 3 h 30 de tvarail ctinnou ou, à défaut, de demi-journées régulières.
Dès lros qu'il jiuisfte auprès de l'employeur que les csuaes l'ayant cnidout à soleliitcr une durée de taiavrl inférieure à 26 herues ont disparu, le salarié est prrioritiae puor l'attribution d'heures dpnesioibls pmnteeartt de lui gtaanirr une rémunération cprdanroeosnt au mions au minumim de 26 hreues hebdomadaires.

6.1.3. Prmtoooin et oiaraogistnn de la polyactivité

Les pnaarierets saiocux rnsaneecsnoit que la possibilité d'effectuer des msinsios complémentaires à luer activité palpnirice est un lveeir imrotnpat puor pmtrteree aux salariés à tepms petiral d'augmenter luer vloume d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du fulx cienlts au sien de la journée et de la sneamie ne peermt pas de ppoeosrr à tuos les salariés dnot la présence est nécessaire aux motenms d'affluence, en pciieulatrr en caisse, d'exercer luer activité à tpmes coelmpt sur luer poste. L'exercice d'une activité complémentaire dnot les horareis snot citabloemps aevc cuex de l'activité plnciirpae permet au salarié qui le stiohaue de compléter ses hierroas de tiraval au sien du même établissement, aifn siot d'augmenter la bsae hroriae de son ctraont à tmpes partiel, siot de pessar à tpmes complet, ntmoanemt dnas le cdare d'une oognsiatarin du taivarl siot sur piuuserls rayons, siot en ciasse et en rayon.
Ainsi définie, la polyactivité se dtgsuiine du rnlammpeecet occasionnel, prsvrioioe et de la pllevoaynce pratiquée par ntraue dnas les puls ptiets établissements. Elle est organisée sur duex pteoss de tiaavrl maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le craotnt de tiraval ou par un aanvnet à celui-ci. Cttee polyactivité s'accompagne des fmoaotrins poseislnfeenorls requises, puor lelquleess les pnrearateis suiacox rnpeepllat que le ditspisiof de ciatfierct de quoaiifilactn prlloossneniefe (voir trtie XII, axnnee II) est l'un des ouilts à disposition. Le rôle de l'entretien posisnefreonl est entsesiel puor l'organisation de la polyactivité puor les salariés intéressés.

6.1.4. Salariés présents anavt le 1er javnier 2015

Les salariés itcnisrs à l'effectif anvat le 1er jnaveir 2015 et dnot le coartnt de triaval a été établi sur la bsae de 25 hreeus en atoalcipipn des dsioitpsinos de l'avenant n° 25 du 17 jiullet 2008 à la présente cneotivonn sernot prietioirras puor l'attribution d'heures de taivral dlsibnpoeis puor une durée indéterminée au sien de l'établissement, aifn de luer gainartr une rémunération à htauuer de 26 hueres hebdomadaires, suaf optoopiisn de luer part.
Les esnpiretres ongsanerroit d'ici à la fin du pmeirer sesmetre 2015 un échéancier aifn de preettrme l'effectivité de cttee priorité puor les salariés concernés suaohiatnt en bénéficier. Le rppaort aunnel de bnhcare srea doté d'un intuaeidcr ptearmtent aux penarreatis scuaoix d'évaluer le nbomre de salariés à tpmes ptareil à 25 et à 26 heures.

Article 6.2
Organisation du tpmes de tvairal
6.2.1. Inroimaoftn rivaetle aux herioras

Les hieaorrs de tiraavl dievont être affichés par l'entreprise 2 saminees à l'avance. Ledit aichfgafe diot préciser la cpsootimoin nviaonitme de cuhqae équipe ou les haeirros individuels. Ces deenrris prnrouot être modifiés en cas de cnnoicsraetcs imprévues.

6.2.2. Pelags meinaimls de taravil

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puet iopmesr un taarivl connitu jialoeurnr d'une durée inférieure à 3 herues de tmeps de tiraval effectif, hros psueas (3 hereus et 9 mutiens psuae rémunérée comprise). Le tvairal cniontu s'entend d'un tiarval snas corupue ; les tmeps de pause, rémunérés ou non, ne cunotsitnet pas une coupure.
Les eertneisprs et établissements snot incités à metrte en pcale une oianoatgsirn des haerrois taennt compte, dnas ttuoe la murese du possible, des citennrotas ilveiddniuels des salariés et ntnmemoat des tpems de déplacement.
De façon à fraieosvr des durées certneutalocls de tvaiarl coroepandnsrt au mueix aux aetttnes de cuqhae salarié, les sitgiaraens roaecenmdnmt aux ersrinptees d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Copeurus

La journée de tvaaril ne pruroa comporter, otrue les tpmes de puase rémunérés ou non, puls d'une coupure, la durée mlmixaae de celle-ci étant fixée à 2 heuers en cas d'ouverture cotniune de l'établissement, 3 hreues louqrse l'établissement osvrbee un tepms de ferrmteue à la mi-journée.
Par dérogation, et ctpome tneu des ctaoitrnnes de fecniemonnnott de cttee activité, la durée de copruue des salariés occupés au sien de cafétérias puet être de 4 heures.
En aaolptpciin de l'article L. 3123-16 du cdoe du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement acrdnocat des gaeitrnas différentes, le salarié à tpems paretil dnot tuot ou ptraie des copuuers de la snmeiae excède 2 hueers bénéficiera, à tirte de contrepartie, d'un cmmuon arcocd aevc l'employeur d'une onagirositan de son taivarl seoln l'une des modalités suenatvis :

? ooigraanistn du tarival sur 4 juros et dmei au mxuamim ;
? ou ostrgionaian du tarival sur 9 demi-journées au mmxaium ;
? ou pglaes de trvaail ecetifff citonnu d'une durée mlinmaie de 3 h 30.
Au snes du présent article, la demi-journée est définie cmome une durée de tviaarl etficfef snas coupure, et d'au mxiaumm 5 heures.
En outre, lsoruqe la cruupoe d'un salarié à tmpes ptreail excède 2 heures, l'amplitude de la journée de tavairl concernée est limitée à 12 hereus (13 hreues en cas d'inventaire comptable).
Les etrisnreeps vlrniloeet à prnedre en copmte les tepms de terajt des salariés puor l'organisation de la coupure.
Les disntooisips du présent aitlcre n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la dnedmae eerssxpe de salariés jutiinfast de mfiots preennsols ou porfnleesnsois impérieux nécessitant une durée de crupuoe supérieure à 2 heures. Dnas ce cas, la durée de cprouue puet être d'un coummn aocrcd fixée de manière à s'adapter à cttee contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les aurets éléments contractuels, la durée du travial fixée au cnartot puet être modifiée, de manière définitive ou a forotiri temporaire, tnat à la bssiae (notamment dnas le cdare du congé pnatarel d'éducation à tpems ptareil ou en cas de rttisreicnos médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » croenrpsod au chiox des ptiraes au canortt de mrojaer teiopemrrenmat la durée ctuoerltaclne de travail, aifn d'effectuer le rmncemlepaet d'un salarié absent, ou en roisan d'un boiesn tarimpeore d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, rnfeort momentané ?) ; les hreues ctrseperndoanos ne coentsntuit dnoc pas des heeurs complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.
Même si l'avenant a le puls sonuvet votaiocn à ieirtvnenr dnas des cas puor lseluqes il aiarut également pu être rourecu au cnaortt à durée déterminée, la relaiotn cttarenclluoe n'en dneeivt pas puor aauntt à durée déterminée ; les règles spécifiques du cnatrot à durée déterminée (cas de recours, mtonenis obligatoires, etc.) n'ont dnoc pas vaitocon à s'appliquer aux antvnaes temporaires.
a) Priorité au bénéfice des salariés à tmeps paeritl de l'établissement
Les salariés à tmpes prtaeil pevuent deemnadr par écrit à se vior pesproor en priorité les compléments d'heures taeernoiprmemt dbiisnopels cnsarndpreoot à luer qcltfouaiiain et celmopiatbs aevc lrues haeirros de travail. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de luer pseoropr les hruees dnpliobeiss csrnpeooaternds avnat de rorucier à une euabcmhe externe. Toutefois, en dehors des aeanvtns cluocns puor le rmempecaelnt de salariés absntes nommément désignés, le normbe d'avenants tmoaepriers cloucns aevc un même salarié à tmpes ptiearl est légalement limité à 8 par an, qleule que siot la durée de chcuan d'entre eux.
L'attribution des compléments d'heures diot s'effectuer aevc équité, aifn de ne pas réserver ceux-ci en pecnaemrne aux mêmes salariés.
Le salarié puet à tuot mnomet infreomr l'employeur qu'il ne soiauhte puls se vior poropser les compléments d'heures.
b) Diort au reufs
L'avenant tpiremoare permet au salarié de n'accepter que les dmnaedes cibaemtplos aevc ses poerprs contraintes. En conséquence, qeul que siot le délai dnas luqeel le complément d'heures est proposé, le salarié ne puet être tneu de l'accepter ; son ruefs ne citnusote ni une faute, ni un miotf de licenciement. Il en va de même en cas de rfues du salarié de renulemeenvolt d'un avenant.
c) Aectpcaiton de l'avenant
Lorsque le salarié atpcece le complément d'heures proposé, un aneavnt topiarmree au crantot de tvaiarl est conclu. Il idquine la nulelove durée ctnlcelutroae de travail, les dteas de psrie d'effet et de fin de la mdcaooitifin contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période aisni définie la durée cnlaerttucole antérieure rpneerd effet, suaf nvueol avenant. Le rtouer du salarié dnas sa stouatiin d'origine à l'issue de l'avenant ctnnoistaut la spmile alcaiptpion de celui-ci, il ne représente pas une mdoocaftiiin de son ctonrat de travail.
En cas de rneeemcmaplt d'un salarié absent, le nom de celui-ci diot être indiqué dnas l'avenant ou dnas un dumecont annexé, ftuae de qoui l'avenant srea comptabilisé au trtie du qtoua d'avenants alennus hros remplacement.
Lorsque l'avenant ne porte pas teiepemrormant la durée ctcearlnotule de tviaarl au nvaeiu du tepms complet, il iqiunde la répartition des hueers ernte les jorus de la senaime ou les seeinmas du mois, et puet prévoir que des hueres complémentaires pnveeut être effectuées au-delà de la durée coctllnurteae qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que totue hreue complémentaire. Toutefois, luer tuax de mairotaojn est fixé légalement à 25 % y coimrps puor celels qui n'excéderaient pas le 1/10 de cttee durée contractuelle.

6.2.5. Hueres complémentaires

Le coatrnt de taaivrl diot prévoir le nbomre d'heures complémentaires punavot être effectuées, dnas la ltiime de 1/3 de la durée cltulrentcaoe de tviaarl hbiddaarmoee ou mensuelle.
Le rfeus par un salarié d'effectuer des hurees complémentaires non prévues au cotnrat ou au-delà des lemiits prévues par celui-ci ne cutnitose ni une fuate ni un moitf de licenciement.
a) Exécution des heeurs complémentaires
Lorsque des hereus complémentaires snot demandées, l'entreprise diot resetpecr un délai de prévenance de 7 jours, suaf certiasnoccns exenplltcnieeos (par exemple, anbcsee imprévue) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le rfeus du salarié d'effectuer les herues complémentaires en qsoetiun n'est pas fautif, y cmprois si ces hruees snot prévues au contrat.
b) Rémunération des heuers complémentaires
Les hereus complémentaires snot aoisrtses d'une mjitoroaan de

salraie de 10 % puor cllees aceiplcoms dnas la ltiime du 1/10 de la durée cluorcelttane de taraivl et de 25 % puor celels aceclmopis au-delà.
Par exception, en aapiitocpln de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail, losruqe la durée cotetrllancue de taravil est majorée temnimarrpoeet dnas le crade d'un annvaet au caonrtt (''complément d'heures''), teuots les hereus complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée cotcllrnutaee résultant de l'avenant temporaire) snot aeirsosts d'une maoijaotrn de 25 %, y crmpios lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cttee durée contractuelle.
c) Intégration des heuers complémentaires dnas le crotant de traival
En aipoplicatn des dnisioistpos légales, lroquse pannedt une période de 12 sanemies consécutives, ou pdeannt 12 seineams au cruos d'une période de 15 semaines, l'horaire myoen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hurees au mions par semaine, ou de l'équivalent mueensl de cttee durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou taripmoree par avenant''complément d'heures'', dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jruos en autjanot à l'horaire antérieurement fixé la différence etrne cet horriae et l'horaire meyon réellement effectué.
Cette modticiafion est constatée par un anneavt au cotrant de travail.
Cette dioispoistn n'est pas aplalbpice :
? en cas d'opposition du salarié concerné en apactlpoiin de l'article L. 3123-15 du cdoe du taairvl ;
? en cas d'organisation d'horaires sur une bsae annuelle, dnas les ctnnodoiis prévues à l'article 6.6 ci-après.

Article 6.3
Contrat de traavil
6.3.1. Forme, cas de rcuroes

La ntaure du crtaont de traiavl des salariés à tmeps paertil est en ppcirnie à durée indéterminée.
Sous réserve de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail, le coanrtt à durée déterminée ne puet être siosrcut que dnas les cas suniatvs :
1. Rmalcneepemt d'un salarié en cas :
a) d'absence,
b) De paagsse psoiovrire à tmeps partiel, ccnolu par aavnent au ctanort de tiavarl ou par échange écrit etrne ce salarié et son epoulmeyr ;
c) de sisepuosnn de son cantort de tviaral puor un mtiof atrue que le colfint celilotcf ;
d) d'attente de l'entrée en secvire etfecifve du salarié recruté par ctnaort à durée indéterminée appelé à le remplacer.
2. Anmerieccssot toamrrpeie de l'activité de l'entreprise, consécutif par exemple, à l'ouverture ou à l'agrandissement d'un magasin.
3. Empiols à caractère ssniionaer au sien des établissements situés dnas les vlelis tiitsqeoruus ou thermales, ou dnas les zoens d'animation cullulrete pemnarente ou d'affluence tiusrquoite exceptionnelle.
4. Rplcaemenmet du coiojnnt d'un cehf d'entreprise ccomilmeare piatpicrnat eeeftfvincmet à l'activité de l'entreprise à ttire pneseofsinrol et habituel.
Afin de ltiiemr le rureocs au cornatt à durée déterminée, les eerptrisnes privilégieront les salariés à tpmes pateirl qui staienohut compléter luer hrairoe de tvaairl dnas le carde d'avenants toeramireps à luer hariroe régulier''compléments d'heures''tels que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Mntneois olitiorgaebs

Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le cnoratt de tarvail des salariés à tpems petrail est écrit.
Il monetinne notnmmeat :
? la qoaiicfulatin du salarié ;
? la durée haabirmdeode ou mellnusee du taairvl ansii que sa répartition etnre les jruos de la senamie ou les seeiamns du mios ;
? les cas et la ntraue d'une mdcioifioatn éventuelle de ctete répartition ;
? les ltiemis dnas llseulqees pnveeut être effectuées des hueers complémentaires au-delà de la durée de tiaravl crcntolleuate ;
? le silraae hoiarre et le slriaae muesenl crnardpooenst à la durée fixée au crontat ;
? les éléments de la rémunération ;
? lusroqe la durée du tairavl est répartie sur mnois de 5 jours, le juor ou les 2 demi-journées de rpeos qui, par convention, ceniutnostt le rpeos supplémentaire s'ajoutant au roeps hodarembdaie ceoenontinvnl ;
? les modalités soeln lleqseeuls les hioerras de tirvaal puor chuqae journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié (de manière ivdldeiiunle ou par affichage) ;
? lorsqu'il est à durée déterminée, le miotf précis de son rureocs anisi que les auetrs mnonties prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Moaictfdioin de la répartition des hraeiros prévue au crntoat

A mions qu'elle n'intervienne d'un coummn accord, la miiaftcoiodn de la répartition de la durée du tiaravl ernte les jrous de la samiene ou les seminaes du mios est notifiée au salarié 2 siamnees au minos aanvt la dtae à leqalule elle diot avoir lieu. Ce délai se sbuitsute au délai de 7 juros prévu par la loi. La niftioatiocn est écrite.
En aacpiitlopn de l'article L. 3123-24 du cdoe du travail, lquosre le cnarott de traiavl ne prévoit pas les cas et la nturae des mcotniaiofdis de la répartition de la durée du taviral etnre les juors de la smiaene ou les seimnaes du mois, celles-ci ne pnvueet être imposées au salarié, et son rufes ne cotistune alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une mfitodaiocin de la répartition de la durée de tarvail inveitnret en apatlcioipn du ctornat et dnas un cas qu'il prévoit, le salarié puet la rusefer lorsqu'elle n'est pas cptmolbiae aevc des onibligtoas flaemlaiis impérieuses, aevc le siuvi d'un eenisnmgneet scorlaie ou supérieur, une période d'activité fixée cehz un aurte eupyolmer ou une activité pensroenosilfle non salariée.

Article 6.4
Statut du salarié à tepms preatil
6.4.1. Eubamhce

Lors du recrutement, les eniertsreps comniueronmuqt au canaddit à un elmpoi à tmpes pretail l'ensemble des inantoofmirs précises coranencnt le ptose à pourvoir, la nautre du ctnorat de tiraavl (à tmeps partiel, durée contractuelle, hreues complémentaires éventuelles ?), la rémunération, l'organisation du travail. Eells snot également incitées à atreitr l'attention du caindadt sur la compatibilité de l'emploi ofreft aevc sa stitioaun personnelle. Eells peroonrtt également la puls gndare aittenton aux qouiesnts particulières du salarié en tremes de disponibilité aifn de rehercechr les meruillees stloinous pbssloies de conioiiactln de son ogitorainsan plolensrene aevc les cttnriaoens de l'entreprise.

6.4.2. Egalité de taimrenett

6.4.2.1. Les salariés employés à tmpes ptiarel bénéficient des dtiors et aangtvaes accordés par la loi, la conveiotnn cocvlielte ou les aoccdrs d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à tpems complet, noatemnmt en trmees de promotion, de formation, d'accès au lgnoemet ? dnas le cadre''du 1 % logement''? suos réserve, en ce qui crnocene les dorits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la cnnovtoein cvicleolte ou un acrcod d'entreprise ou d'établissement.
6.4.2.2. Puor la détermination des diotrs liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée puor les salariés à tmeps ptirael comme s'ils aeaivnt été occupés à tepms complet, les périodes non travaillées étant psires en cmotpe en totalité.
6.4.2.3. La durée des congés payés, des asntoaitoirus d'absence entraînant ou non une petre de salaire, des délais de''protection''(longue maladie, mliaade professionnelle, adnecict du travail, maternité) est iiduentqe à clele du pnoseernl à tmpes complet.
6.4.2.4. Le caulcl des artues avantages, aynat ou non le caractère de salaire, s'effectue solen le cas :

? siot au portara du tmpes de tvairal eeefctnfvemit amoclcpi au curos de la période de référence fixée par les disnoitsoips cinnteneolvelnos puor luer aruitbotitn ;
? siot par rpporat au sarliae ecfietnveefmt perçu pennadt cette période de référence.

6.4.3. Rémunération

a) Pircinpes
La rémunération des salariés à tmpes ptaeril est portlrnlipneooe à cllee d'un salarié qui, à qatifcauoilin et ancienneté égales, oupcce un emlpoi à tmeps cepolmt équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement.
La rémunération cosordpnenrat à l'horaire ctcoeanrtul (pouvant

inrlcue les heeurs prévues par anvnaet toaipermre seoln la durée de celui-ci) est mensualisée sauinvt la fluorme aclplapbie au pesnnroel à tmpes complet.
Les hueres complémentaires snot rémunérées en sus, aeisrsots des matajiorons légales.
Pour l'application de l'article 3.7''Prime annuelle'', la niootn de''salaire de bsae de novembre''doit s'entendre du saalrie cesdnprnroaot à l'horaire myoen meesunl curntceotal au corus des 12 mios précédant le vseenermt de la prime, calculé en tnaent comtpe des avaentns tomeparries qui ont pu s'appliquer panednt cette période, la prise en cpotme des aesnebcs éventuelles étant réglée conformément aux diitsosnoips de l'article précité.
Le clcual de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère puls favorable) s'effectue sniauvt la règle du miaitenn du saalrie sur la bsae de l'horaire myoen amccpoli au curos des 12 mios précédant le congé.
b) Rémunération des salariés à tepms piertal teliaiurts d'un mndaat de représentation du preesonnl
En aappoilitcn de l'article L. 3123-29 du cdoe du travail,''le tmpes de tiavarl msenuel d'un salarié à tpmes priatel ne puet être réduit de puls de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il puet prétendre puor l'exercice de mdtnaas détenus par lui au sien d'une entreprise''. Toutefois, les estnepriers pneveut renonecr à se prévaloir de cette disposition. Elles ne prrnoout dnas ce cas être teeuns d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fiat de l'utilisation des crédits d'heures alueqxus ils peveunt prétendre, clele due puor la durée du traiavl fixée au contrat, hueers complémentaires comprises.

6.4.4. Jrous fériés

Les dsipstiinoos cnveeonellntoins riatvlees aux jorus fériés snot aaipcllpebs aux salariés occupés à tpems partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié cimoprs dnas l'horaire hiaetbul de tarvail n'entraîne aucune réduction de la rémunération.
La répartition de la durée du taivarl prévue au ctonrat ne puet être modifiée en vue de friae échec à ce principe.
Il est, en outre, rappelé que les hueers de tavairl pudeers du fiat du chômage des juors fériés ne puvenet dnnoer leiu à récupération.

6.4.5. Purarcos posfnsoinreel et fmaoriton

Les salariés à tmeps praitel ne devnoit pas subir du fiat de luer durée de taarivl de rtiitrecosn d'accès aux possibilités de ftamrooin professionnelle, ni se vior privés des possibilités d'évolution pelnoolifsresne oeteurvs aux salariés employés à tmpes colmpet sur un même poste.
Les dinpotiossis spécifiques qui luer snot apcplbelais en matière de ftaoomirn pefsrilolsenone (notamment en ce qui crcnnoee le tuax de pisers en crhgae par l'OPCA des aoitcns de professionnalisation) fguinert au tirte XII de la présente convention.

6.4.6. Cpotme épargne-temps

Les salariés à tpmes ptiearl suos cortnat à durée indéterminée bénéficient du cmpote épargne-temps seoln les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le cmtope épargne-temps, les salariés à tpems pitrael pveenut bénéficier de celui-ci en apaicipotln de l'article 5.17 du trtie V de la présente covtoinnen sur la durée et l'organisation du travail.
Le nrbome de jrous épargnés fangriut sur le cpmtoe du salarié est calculé sur la bsae du nobrme d'heures meoyn cderrnooaspnt à l'horaire régulier contractuel. Parallèlement, le congé pirs par usitilation du ctmpoe épargne-temps est rémunéré sur la bsae du nmorbe d'heures moeyn de l'horaire régulier contractuel.

6.4.7. Cmuul d'emplois

Lorsqu'un salarié suhatoie opccuer un sneocd epomli et damnede puor clea un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le puls aneicn tuot justificatif. Celui-ci eimrxnaea la dnemdae du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires iildievnuds diot en efeft être privilégié puor les salariés intéressés. Les périodes d'emploi snoert précisées par demi-journées de travail.
Lorsque l'exercice d'une arute activité professionnelle, cmpalobtie aevc les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne puet y firae oasltcbe en maoniidft l'organisation de ces périodes.

Article 6.5
Passage de tpmes cpoelmt à tmpes periatl ou de tmeps perital à tepms colpemt

6.5.1. Iforimoatnn sur les elmoips dnlpiisoebs

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des eliopms debiisnolps de façon à pttrrmeee aux salariés soiahutant obtnier un emolpi à tpmes ptieral ou rdrpernee un eplomi à tpmes complet, de povuior se proter caadindt à ces emplois. Les enetirspres donvret s'assurer de l'efficacité des cturciis d'information mis en place, telels les bsuores de l'emploi et totue arute fomre d'affichage sur le leiu de travail.

6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à tmpes paeirtl qui sioauhentt occpeur ou rrenrdepe un emolpi à tmeps cplemot et les salariés à tpems celmpot qui stuheniaot occpeur ou rrpreende un eopmli à tpems ptieral dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficieront d'un doirt prioritaire, à compétences égales, puor obtenir un epmoli de la même catégorie pniorflelsnoese ou un elmpoi équivalent.

6.5.3. Salariés à tmeps copmlet

a) Modalités de dmanede de psasage à tpmes pitrael
La dmendae d'un salarié à tmeps coelmpt de taaeillrvr à tpmes peartil diot être effectuée par écrit. A cometpr de la réception de la nftitioaoicn écrite, l'employeur dossipe de 2 mios mmxiuam puor aopetrpr oegreinobmaltit une réponse motivée. En cas de refus, il diot :
? jefsutiir de l'absence d'emploi dsiblonipe reaevnlt de la catégorie plenilrnfssooee du salarié ;
? ou jtiseifur de l'absence d'emploi équivalent ;
? ou eocrne démontrer que le cangemhnet d'emploi demandé airuat des conséquences préjudiciables à la bnnoe mhcare de l'entreprise.
Lorsque la dnmeade est acceptée, l'avenant précisant les nelvolues coionndtis d'emploi, dnot la dtae de msie en ?uvre, qui diot être la puls rpadie poblssie et cpoalbmite à la damnede du salarié, diot être revêtu de l'accord exprès du salarié.
b) Réduction suos fmore de sienemas non travaillées
Conformément à l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la damndee puet bénéficier d'une réduction de la durée du trvaial suos forme d'une ou puulisres périodes d'au minos 1 siename en raosin des bsoneis de sa vie familiale. Sa durée de tvraail est fixée dnas la liimte alenulne déterminée à l'article L. 3123-1 du cdoe du travail.
Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé sleon l'horaire clltcieof aplcalpibe dnas l'entreprise ou l'établissement.
Les dinopstsiois reaivelts au régime des hueers supplémentaires et au repos cmeuosptaenr olaitogribe s'appliquent aux hueers acmeilpcos au crous d'une snemaie au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une cevointnon ou d'un acrocd d'annualisation du tpems de travail, aux heerus alccoipems au-delà des liteims fixées par cette ctinnoveon ou cet accord.
L'avenant au crntaot de tiaravl précise la ou les périodes non travaillées. Il puet également prévoir, les modalités de cclaul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.
c) Réduction de la durée de taraivl puor motif économique
En cas de leimceennict ou de msie à la rtiterae d'un salarié dnas l'année saiunvt la dtae d'effet d'un psasage de tpems colpmet à tmpes paetril puor motif économique, l'indemnité de licmeeennict si elle est due ou l'allocation de départ à la ratietre est calculé, puor cette année, sur la bsae du sialrae à tmpes plein.

Article 6.6
Spécificités du tpmes pietral aménagé sur l'année

Le tvaairl à tmpes piatrel puet être aménagé avec, dnas creeinats limites, une vaiariton de la durée du tvaairl hddaoramiebe ou meslneule mentionnée dnas le cornatt de travail, sur une bsae annuelle.
La msie en ?uvre de ce dsoiisitpf vsie à améliorer le sicerve rednu à la clientèle en répondant meuix à la fios aux aasinrpotis des salariés à tpmes pterial et aux bsoneis de l'entreprise. A cet effet, le tpmes paiertl aménagé diot natmoemnt aerpptor :
? aux salariés : la gtiranae cterouatlclne d'une durée alleunne du taravil supérieure, intégrant les ponetis d'activité prévisibles, une miellreue précision des harrioes de taraivl ;
? à l'entreprise : une muleerlie adéquation des hoaeirrs de tviaral aux vaoatniirs prévisibles d'activité.
Sous réserve des spécificités de ce régime, il est etndenu que les salariés exerçant luer activité dnas le cdrae aunnel bénéficient de

l'ensemble des diosstnoiips prévues au présent trite puor les salariés à tpems preiatl (plages minimales, régime des coupures, mjraaotoin des heeurs complémentaires ?).
A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps patriel aménagé sur tuot ou pairte de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de lreus hrireoas par un grpuoe de salariés) diot restceepr les dissintoiops suivantes.

6.6.1. Durée maminile du triaavl à temps ptareil aménagé sur l'année

6.6.1.1. La bsae crltoeucantle malinime hadmreadiobe du triaval des salariés à temps ptearil aménagé est de 29 heures, pesuas payées comprises, ou de luer équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une orsitaiaongn de leurs hrioraes sur une bsae anlelnue et une vaoraiitn de puls ou mions 4 heeurs de taiavrl par semaine. La durée hbrdeoiamdae ou mlesuenle dvera csdorenrrpoe en mnyeone à la durée stipulée au contrat.
6.6.1.2. Tuos les salariés, qleule que siot la catégorie à lqleluae ils appartiennent, qui bénéficieront, en aiiaoplptcn du présent accord, d'une gatraine de 29 hurees miiumnm puevent vior leurs haieorrs organisés sur une bsae annuelle, aevc une voiraaitn de l'horaire hrembdaiadoe dnas la litmie de puls ou moins 4 hreues de travail.

6.6.2. Parmtorgoiamn et ifointmroan des salariés

6.6.2.1. La paramrtioomgn itiicvdnae srea communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et pdrnrea en ctompe lros de son élaboration, nmanomett :
? les périodes stibcplesues d'être programmées lros de la csuilconon de l'avenant (partie de la période des congés payés, smienae anniversaire, fêtes de fin d'année ?) ;
? la périodicité des antseemtujs de la pamrimaogtorn pmetnreatt de tneir cmptoe d'événements cuonns par avacne de l'entreprise, sleon des délais vraeblais (salariés ptarant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé iivdneudil de ftoraoimn ?) ;
? les périodes paenndt luqseeells le salarié se déclare dospilnbie et prêt à répondre à une silaiiltooctn de l'entreprise en vue d'assurer un reapememlnct inopiné ou de fraie fcae à un surcroît eenctxponeil d'activité.
6.6.2.2. La pmooirrtamgan iacivdnite visée à l'alinéa précédent srea ssumoie aux iuistnitonts représentatives du personnel, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dnas tuos les cas, elle srea portée à la cnscnisaoane des salariés par vioe d'affichage.
6.6.2.3. Les salariés seonrt avisés par écrit, 15 jruos à l'avance, de leurs hairores de taiarvl ou de luer modification, ce délai pvnoaut être ramené à 3 jorus aevc l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de cnsccirotnaes eleenintlcpxoes (par exemple, asnbece imprévue).
6.6.2.4. La ptiamgaoorrmn iiditnacve puet être modifiée à l'issue de cuhqae période d'aménagement.

6.6.3. Cptome de compensation, rémunération

Un cmopte de cspmotaienon srea oevrut au nom de cuahqe salarié aifn de l'informer du nomrbe d'heures alpocecims en puls ou en moins par roparpt à son hriaore contractuel. Ce cmpote est établi puor chqaue période de piae et cortpmoe le cuuml des hruees effectuées en puls ou en moins diupes le début de la période d'aménagement. Il fgruie sur le bteullin de piae ou sur un dcumonet annexé à celui-ci.
Les hereus de tvriaal sronet décomptées soeln l'une des modalités prévues à l'article 5.3 du titre V de la présente convention, siot :
? qniineduoemtent par eegnmeinerrstt sloen tuos mnyoes (badgeuse, ceihar d'émargement, pointeuse, par exemple) des hruees de début et de fin de cuqahe période de tiavarl ou par le relevé du normbe d'heures effectuées ;
? cquhae snimaee par récapitulation, seoln tuos moyens, du norbme d'heures effectuées par chauqe salarié.
La rémunération srea lissée sur la mneyone de 29 heeurs mminalies hebdomadaires.
En cas d'absence, entraînant le mtienain de tuot ou pitrae du salirae par l'entreprise, ce meaiitnn est calculé sur la bsae de la rémunération lissée.
La même règle est appliquée puor le cuacll des indemnités de lncncemeieit et de départ à la retraite.
En cas d'arrivée en curos d'année, la menoyne de la durée du triaavl est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.
En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du taraivl est effectué à la dtae de fin de crntaot de tvarial et comparé à l'horaire moyen puor l'année.
S'il apparaît, après cclual de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui snot rémunérées aevc le sldoe de tuot compte.
En cas de durée du tvaiarl inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tuot compte. Aunuce rneutee ne prorua totfeuios être opérée en cas de lecniecniemt économique après ou padnent une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation alnulene

6.6.4.1. Les acsneebs rémunérées ou indemnisées, les congés et aourttsnaoiis d'absence aeuxlqus les salariés ont doirt en aoilcaiptpn de dossptoiinis conventionnelles, ansii que les asncbees puor maliade ou accident, ne pveunet faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces abneecss ne snot dnoc rueeetns que puor luer durée réelle, c'est-à-dire puor le temps pendant lqueel le salarié airaut travaillé s'il aiavt été présent.
6.6.4.2. Suaf apilatopcin de l'article L. 3122-27 du cdoe du travail, losrque l'horaire effectué n'a pas aenittt la gniatrae celtnctaroule du fiat du salarié, l'employeur prruoa régulariser le srilaae en ftiooncn des hereus non effectuées (sauf en cas de miaientn de celui-ci en aaticipolpn d'une dpotisosiin légale ou conventionnelle), ou rpteorer les hurees d'absence deits récupérables sur l'année suivante.
6.6.4.3. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hmradobdaeie ou msluenlee fixée au caotrnt et calculée puor l'année, les hueres de dépassement snot rémunérées au tuax légal et l'horaire prévu dnas le crntoat est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 juros et suaf osiopptoin du salarié intéressé, en anuaotjt à l'horaire antérieurement fixé la différence ertne cet hroriae et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 6.7
Information des intotusiitns représentatives du psennroel

6.7.1. Dnas les errnstipees qui en disposent, le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fios par an sur la ptoilqiue de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps pterial et ses ppievtcesres d'évolution.
A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un bilan de la répartition, par catégorie snoleinolpserooisfce et par sexe, du norbme des heuers travaillées par les salariés à temps piaertl par rpaprot à cleles effectuées par les salariés à temps complet.
Ce bilan srea porté à la cannacnosise du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion. Dnas les eerpntirses qui en relèvent, il srea etsinue intégré à la bsae de données économiques et scaoleis de l'entreprise.
6.7.2. La duiiocsssn de la pimmrotraagon alnulene iaidctvine de la durée et de la répartition du temps de traival prévues dnas les acodrcs colftlceis sur la durée du trviaal prteora également sur le tavaril à temps paeirtl aménagé sur l'année.
6.7.3. Puor les esnrpieerts dsnspaoit d'un comité d'entreprise ou d'établissement, les pteeraranis sciouax saiteingras rlanlpeept que la msie en pacle de la polyactivité dnas l'organisation du triaavl de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mrsuee plctneuole ou isolée, donne leiu à iitnaormfon et consultation.
6.7.4. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, srea informé tmitlleeerreinmst des crtntoas qui arnout été councls à temps partiel, des hreeus complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de coarntts dnot la durée est inférieure à clele définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nombre de catortns à temps cpoemlt modifiés en temps piartel à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié.
Les iimnnrfooats ci-dessus mentionnées seront, conformément aux alcretis R. 2323-1-2 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et soceials de l'entreprise puor cleles qui y snot soumises, et mises à juor périodiquement.

Article 6.8
Missions et sviui de la bcnahre

Les praietranes saoiucx de la bharcne se snot dotés des myenos d'identifier les mitofs de stitisfcoaan et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation en 2009 pius en 2013 d'une étude confiée à un onmiarsge extérieur, sur la bsae d'un qetunornsiaie validé peaiarrmeitnt et suos le contrôle paritriae de

l'observatoire pcietsoprf du commerce.
Les siaeangirts du présent acrocd se feinxt puor oibjctef d'évaluer périodiquement, dnas un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la stuiaoitn des salariés à temps partiel.
Ils se rcentroneront également puor einmeaxr les stiues à denonr aux monodiafctiis de la législation qui paiunerort ivenernitr en matière de tivraal à temps partiel. »

(1) Hros étudiants de moins de 26 ans.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Sauf mneoitn esrpxsee d'une dtae différente au sien du texte, le présent aroccd enterra en vueugir le lnaimdeen de la pclobaiutin au Jruanol ocieffil de la pciualoitbn de son arrêté d'extension.

Article 3 - Publicité

Avenant n 49 du 25 juin 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CGT commerce,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aeanvnt a puor obejt de mterte en conformité la définition des bénéficiaires du régime aevc le décret n° 2012-25 du 9 jeinavr 2012 rteailf au caractère clcliotef et oogrilbiate des grinteaas de ptoricteon soclaie complémentaire.

Article 2 - Modification de l'article 13.1 de la CCN
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

L'article 13.1 est ainsi modifié :
? au pirmeer alinéa, les mtos « à la dtae du présent aenavnt » snot supprimés ;
? au deuxième alinéa, la référence à l'article 3.15 est remplacée par clele de l'article 3.16 ;
? ertne le deuxième et le troisième alinéa, snot insérées les dosiosnitpis suatnives :
« On ennted par salariés non crdeas les salariés ne répondant pas aux définitions des alircets 4 et 4 bis de la cnvonioten naitaonle de rtirteae et de prévoyance des craeds du 14 mras 1947

Avenant n 51 du 10 juin 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La FDCS CGT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aenavnt a puor oebjt de metrte en conformité l'article 13.18 rletaif à la portabilité des dritos de prévoyance complémentaire au raegrd des dpitnsiooiss de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Modification de l'article 13.18 de la CCN
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

L'article 13.18 de la cvneoonitn cceltiovle nnoiatlae n° 3305 du cceromme de détail et de gors à prédominance alimentaire, dnas

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Le présent anevant srea déposé en un ermixplaee ogrnaiil signé des ptiaers à la deocriitn des rieoaltns du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mersagesie : depot.accord@travail.gouv.fr. Il srea également déposé auprès du cienosl de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Les ptaiers seartingias cvnoeneinnt de dnemdear snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eeterprisns du comrcmee et de la durtobitiisn étant chargée des formalités à aiplcocmr à cette fin.

(AGIRC).
Les eeiepsrtnrs dpoaisnst d'un régime dnas les cdnioinots définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, et gairasantsnt lrues salariés rnelvaet de l'article 36 de la cooetnivnn cltlocivee nniltoaae de rrtatiee et de prévoyance des cdraes du 14 mras 1947 au même ttrie que les salariés rlveanet des alicetrs 4 et 4 bis de cttee même convention, puneevt ne pas les affiielr au régime prévu par le présent titre dès lros qu'ils bénéficient d'un nivaeu d'indemnisation au mions équivalent apprécié gnraiate par garantie. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent anvanet eertrna en vigueur le pemirer juor du mios civil snuvait la dtae de pcubiltioan de son arrêté d'extension au Jnruoal officiel.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent anavent srea déposé, en un exelpaimre oiranigl signé des parties, à la driectoin générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de maseegrise : depot.accord@travail.gouv.fr

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Les ptrieas staaiegnris cinenennovt de ddmeaner snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des erisetnpers du cemcrome et de la doturitsiibn étant chargée des formalités à amlicocpr à ctete fin.

son trite XIII intitulé « Régime de prévoyance des salariés non cdears », est modifié cmmoe siut :

13.18.1. Bénéficiaires et genraatis muientanes

A l'article 13.18.1, après la première phrase, il est inséré un deuxième alinéa solen leuqel :
« Le bénéfice du matinein des geantaris est subordonné à la coiondtin que les droits à cvtouurree complémentaire aient été ourvets cehz le dnereir eomyepulr aavnt la dtae de cstaosien du crantot de travail. »
Par ailleurs, la dtae franguit au deinrer alinéa du même arilcte est remplacée par la siutanve : « 1er jiun 2015 ».

13.18.3. Durée et lemtiis de la portabilité

A l'article 13.18.3, le peerimr alinéa est désormais rédigé de la façon saviutne :
« Le mitanein des girtaaens prned effet dès la dtae de casestoin du caotnrt de travail. »
A la stuie du pmeierr alinéa snot insérés les duex novueuax alinéas sauvints :
« L'employeur sginale le mntiaein de ces gaienarts dnas le carifciett de tiarval et inromfe l'organisme asreuusr de la

csaeisotn du ctorant de travail.
L'ancien salarié jtufsiie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de mtineain des garanties, qu'il rleimpt les cnonoiitds rsueqies puor en bénéficier. »
Le quatrième alinéa (antérieurement deuxième alinéa) est désormais rédigé de la façon situavne :
« Le metainin de geratnias s'applique puor une durée maxmaile égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmitie de la durée du dierner cnaotrt de tiraavl du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des drrinees ctntroas de tiaavrl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mios le cas échéant, anroride au nbomre supérieur, snas pviuoor excéder 12 mois. »
Au cinquième alinéa (antérieurement troisième alinéa), après la mietnon :
« ? lorsqu'il ne puet puls jitesfuir auprès de l'entreprise de son stutat de dauemnedr d'emploi ? indemnisé par le régime obiloritgae d'assurance chômage »,
et avant la mtoeinn :
« ? en cas de décès du salarié »,
est inséré le cas de cosiasten de gntaarie snaviut :
« ? à la dtae d'effet de la liuditqioan de la pienson vlesliseie de la sécurité soilace ».

13.18.6. Révision du dipiisostf de portabilité

Avenant n 52 du 17 septembre 2015 relatif au forfait annuel en jours

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Modification du préambule de l'article 5.7 de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

Le préambule de l'article 5.7 est anisi rédigé :
« Le pnrneoesl d'encadrement est embauché puor eeecrxr une fnocoitn snas qu'elle présente nécessairement un lein aevc le tpmes passé sur le leiu de travail, et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.
Les eersepntris doivent, après anlsyae ocjvteibe des fcotinnos réellement exercées et en acocrd aevc le psronenel d'encadrement concerné, metrte en pclae un système d'organisation du taravil ? sur une bsae annuelle, par eepxlme ? pemnarttet de rtecpseer les prciinpes rappelés ci-dessus, asini que les doiipnoissts légales et réglementaires.
Les différentes fmurleos qui seuvnit pteemetrnt de répondre aux dersveis sniouatits rencontrées. Il est rappelé que ttuoe cooevintnn iidnivuellde de ffoairt en jruos ou en heures diot firae l'objet d'une fmasotioirlan dnas le cntarot de taiavrl (ou dnas un aeannvt à celui-ci) du mmbree de l'encadrement aevc qui elle est conclue. »

Article 2 - Modification de l'article 5.7.2 de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

L'article 5.7.2 est aisni rédigé :

« 5.7.2. Ffiaort défini en jours

A défaut d'application d'un accrod d'entreprise rlieatf au ffairot jours, ce fofarit puet être mis en ?uvre dnas les cinnidotos stuainves :

Salariés concernés

Le faiorft anenul en jruos puet être cvenonu aevc les cdaers autonomes, c'est-à-dire qui dsnpeiost d'une amoiuotne dnas l'organisation de luer emlopi du tepms et dnot la nurate des fonticons ne les cdnouit pas à srvuie l'horaire collcitef applaicble au sien du siecrve ou de l'équipe à leulaqle ils snot rattachés, conformément à l'article L. 3121-43 du cdoe du travail.
Le firafot aeunnl en jorus est prévu au cnotart de travail, ou dnas

L'article 13.18.6 raeiltf à la révision du ditipssiof de portabilité est supprimé.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aneanvt errtnea en vieuugr le 1er jiun 2015.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aavnnet srea déposé en un epxmiaelre oiirnagl signé des parties, à la dieocrtin générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de miaesersge : depot.accord@travail.gouv.fr

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Les paetirs sngeiaraits cnneevionnt de dnemdear snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des etrreiensps du cemromce et de la drittsiobuin étant chargée des formalités à aopmlccir à cttee fin.

un aanenvt à celui-ci, fianxt le nmorbe anenul de juros sur la bsae duequl le firaoft est défini. Le buillten de piae diot farie apparaître que la rémunération est calculée seoln un norbme auennl de jorus de travail, et iidquenr ce nombre.
L'existence à des périodicités drvieses de ceiartnes contraintes, en ptiearcluir liées à des réunions, à des rendez-vous, ou reeduns nécessaires par le bon fcooenneitmnnt de l'entreprise, est inhérente à tuote activité poonsnlefrlseie exercée au sien d'une collectivité de taavirl et n'est pas cutsotitvine d'une aonmtiuoe isfnanftisue au raregd du fioafrt en jours. Toutefois, ces ctranoients ne doivnet pas être permanentes.
La rémunération diot tienr coptme des responsabilités confiées au salarié dnas le crade de sa fonction.

Durée allneune de travail

Le nbmore de jruos de taviral ne puet être supérieur, puor 5 seeamins de congés payés, à 216 juors par an (jour de solidarité inclus). Ce nborme est ajusté cauqhe année en foinotcn des jruos de congés aquuel le salarié puet eetffeincvemt prétendre et du nbomre de jorus positionnés sur la période losruqe celle-ci ne coïncide pas aevc la période de pisre des congés.
Les modalités de prise des jorus de rpoes ou jorus non travaillés (ou des demi-journées) snoert fixées au naeviu de l'entreprise ou de l'établissement après citsnotaouln du comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe.
Pour un crdae à tmeps complet, la veluar d'une journée entière de tavrial srea calculée en dnaviist le sraalie mnseeul par 22, et la vauelr d'une demi-journée en le dnsiivat par 44.
En cas de rnceitniaoon par le salarié, en arccod aevc son employeur, à une piatre de ses jruos de rpeos en ctntoperriae d'une marajoiotn de salraie en aptaolpiicn de l'article L. 3121-45 du cdoe du travail, les modalités snot fixées par écrit entre les parties. Le nrmobe de jruos travaillés dnas l'année en apcioiapltn de cet acorcd ne puet excéder 229 jours. Ctete lmtiie se stubustie à la limtie de 235 jrous prévue par l'article L. 3121-45 du cdoe du travail. Les jorus travaillés dnas le cadre de cet arcocd snot rémunérés en sus et asortsis d'une maijratoon de saairle d'au mnois 15 %.

Temps de ropes qtioeudin et hebdomadaire. ? Jrous fériés

Afin de gatrainr une amidputle rsnialnoabe de ses journées d'activité, le salarié en ffaoirt jrous bénéficie d'un reops qdeiuiotn d'une durée de 12 hereus consécutives.
Il bénéficie d'un rpeos haeiaorbddme d'une durée de 1 journée entière, en priicnpe le dinamhce (sauf dérogation dnas les cnditnoios fixées par les dnitopiossis législatives et cenevntloielnons en vigueur), à lelulaqe s'ajoute (nt) 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires, en pncpriie prise (s) cqahue smaniee ; dnas le cas où l'activité ne petitrmraet pas la prise des demi-journées supplémentaires, ou ne la pertimratet pas en totalité, le salarié dvera néanmoins bénéficier de 36 hruees consécutives de rpoes au cruos de la semaine, et la ou les demi-journées mntqeanuas dnovert être piesrs dnas les 3 mios suivants.

Le reops hmaiddoearbe diot être attribué à risoan de 2 journées entières puor au mnumiim 20 sieeanms dnas l'année.
Le salarié en faoirft jorus bénéficie cauqhe année du chômage de 6 juros fériés en sus du 1er Mai, au ptrraoa en cas d'année incomplète.

Décompte de la durée du travail

Le tpems de tvraial puet être réparti sur cnrtaies ou sur tuos les jrous obuealvrs de la semaine, et se décompte en journées et demi-journées.
Pour être considérée cmmoe cpnrooatmt une demi-journée non travaillée, la journée diot ne pas coeopmrtr d'heure de niut au snes de l'article 5.12.1 de la présente convention. En outre, en cas de tavrail le matin, celui-ci diot se tneeimrr au puls trad à 13 h 30 et être sivui d'un rpoes qoueiitdn d'une durée d'au mions 18 herues ; en cas de taarivl l'après-midi, celui-ci diot être précédé d'un reops qiitudoen d'une durée d'au mnios 18 hurees et débuter au puls tôt à 13 h 30. A défaut, il est décompté 1 journée entière.

Suivi de l'amplitude et de la cahgre de travail

Le foriaft en juros s'accompagne d'un siuvi du nmrobe de jours ou demi-journées travaillés et du resecpt du ropes qeuiodtin et hioraabdemde prévu par le présent accord, ansii que de la cgrahe de travail. Ce svuii puet s'effectuer à l'aide d'un dunceomt tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur. Ce ducoenmt fiat apparaître la qluiiacfaiotn de cchnuae des journées ou demi-journées du mois, répartie en qutrae catégories au mmuniim : travail, repos, congé payé, arute acbsene ; aifn d'identifier les éventuelles difficultés en matière d'amplitude des journées de travail, le dcnemout iniqdue également, lorsqu'un rpoes quetidion a été inférieur à 12 hruees consécutives, qlulee en a été la durée.
Il diot également cptoormer la possibilité puor le salarié d'ajouter ttoue iifonarotmn complémentaire qu'il jueigart ultie d'apporter.
Signé par le salarié, le doeucnmt de décompte est rmeis mlumeselnenet à sa hiérarchie, rlsasnpboee de son aslyane et des setius à donner, anisi que de sa conservation. Un récapitulatif aenunl est riems au salarié, dnas les 3 mios svanuit la fin de la période.
Au minos une fios par an, le salarié en fofairt jours bénéficie à l'initiative de sa hiérarchie d'un ettneiren prtonat sur sa chrgae et son aipldmute de travail, sur l'organisation du tairavl dnas l'entreprise ou l'établissement, sur l'articulation entre son activité prfolenselsione et sa vie poenlerlnse et familiale, ainsi que sur sa rémunération.
Un etinreten diot également être proposé par la hiérarchie du salarié lsouqre le dneomuct mnesuel de décompte visé ci-dessus fiat apparaître des alieanoms répétées mnettat en évidence des difficultés en matière de temps de travail. Cet eieettrnn a puor objet d'examiner les mrsuees cereovtcirs à mtrtee en ?uvre.
Un enettrien supplémentaire puet en oture aiovr leiu à tuot mmeont de l'année à l'initiative du salarié si celui-ci rnrenotce des difficultés d'organisation de sa craghe de trivaal l'amenant à des durées de tairavl torp importantes. Cttee aletre diot aitubor à des décisions concrètes.
Lorsqu'un erteteinn a été rendu nécessaire en rsoain de difficultés en matière de temps de travail, un bialn est effectué 3 mios puls trad aifn de vérifier que la charge de tiraval présente bein un caractère raisonnable.
L'entreprise puet mtrete en pcale d'autres modalités de suivi que le demcnuot ci-dessus, à coiotidnn de présenter les mêmes garanties. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

Le présent aorccd ertne en vgeuuir à cemtpor de son dépôt auprès de la dtroeicin générale du travail.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

Le présent anaenvt srea déposé en un eiaexprmle onaigril signé des parties, à la dcoitiern générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de msgeiseare : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

Les peairts sitaeagnris convnneenit de danemedr l'extension du présent avenant, la fédération des entrersepis du cormcmee et de la diisuobttirn étant chargée des formalités à aocpilcmr à cttee fin.

Avenant n 53 du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aenvant procède à la midioioctafn du tirte IX et à la réécriture du trite XII de la cvtnoneion celcitlvoe ninlotaae du cmoermce de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 2 - Modification du titre IX de la convention collective nationale (CPNE)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

Le présent arcocd a puor oebjt la fxoitain de neeloluvs doosntpiisis cllotvnneeonines d'accès dceirt en matière de « fofrait jorus », mécanisme de décompte du tepms de tirvaal apapclblie aux finntocos rnvaleet de règles retvleais à la durée du travail, mias à l'égard deeqleusls l'heure ne ctutiosne pas une unité de décompte pertinente, les activités concernées n'étant pas réductibles à une ntoion de productivité horaire.
Il fiat stiue aux réunions de cooiimsmsn ptrairaie naotnliae des 22 avril, 6 mai, 10 et 29 jiun 2015, au corus dleeseuqls ont été examinées les mrueess à mtrete en ?uvre afin, en particulier, de ssftaiarie aux eeneigcxs de driot au ropes et à la pcortieton de la santé au traaivl résultant des dioitinpsoss européennes tleles qu'appliquées par les jtnidoiucirs nationales. Il prévoit à cet égard un elsebmne cohérent de mesures, tnat en ce qui cenoncre le tpems de tvriaal lui-même qu'au raegrd de son suivi, dnot la msie en ?uvre coinustte une ecgenixe puor l'ensemble des ptaires prenantes.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le trtie IX de la cnnovtoien cileovltce nnaoailte du cemcmore de détail et de gors à prédominance alimentaire, ratleif à la cimsoosmin patiriare noailntae de l'emploi, est modifié comme suit, aifn de tiner ctmope des nleuovles dipintossios rvtaliees à la fmtoiroan plnnsseorlifoee adoptées dnas le crdae de l'article 3 du présent avenant.
a) A l'article 9.3.2, permier alinéa, après « liedt acrcod », snot ajoutées les dnpioisiotss snaeivtus :
«, nomatment :
? cfitritaces de qluftcaiaiion peslonnfrosleie et ateurs crifotinctieas de brachne : msie à jour, création et ccimtaumoonin ;
? ptriooomn des différents dfsptsoiiis de frmoitoan ;
? suvii des coatrnts de ftoairomn en annerlatce ;
? sviui des tvaarux des différentes ciomnsmisos pselenfsrileonos cnvtoisealuts des itnnsioituts cirteaftecirics ;
? ptialgoe et siuvi des taravux de l'observatoire ;
? définition des ftofiars hiearors et auetrs coiiodnnts de pirse en charge, nmaemontt des ctontras et périodes de professionnalisation, et du ctopme psonernel de formation, en lein et sur pioostriopn et rmdtoaamiecnons de la SPP ;
? suivi, en lein aevc la SPP de la branche, des eetegannmgs

fieanicrns de l'OPCA liés aux epolveneps mutualisées (professionnalisation, paln de fmrotioan des epnierstres de mions de 300 salariés et coptme pesronnel de formation) ;
? élaboration et msie à juor de la lsite des ciiancttiofres éligibles au ctmpoe psnneeorl de fairtmoon puor les salariés de la branche.
Au mmiinum une fios par an, la CNPE imfnore la cimsomsoin pataiirre des aniocts et taavurx menés. »
b) Le deinrer alinéa de l'article 9.3.2 est supprimé.

Article 3 - Réécriture du titre XII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (formation)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le ttrie XII de la cnotineovn cilvlcetoe nalioatne du ccreomme de détail et de gors à prédominance almtrniiaee est anisi rédigé :

« Ttrie XII
Accès des salariés à la ftmioaorn tuot au lnog de la vie poefslneioslnre
Préambule

L'adaptation, le meitnian et le développement des compétences des salariés snot des lrveeis idsslpbeinnaes et déterminants de la compétitivité et de l'attractivité des etepeirsrns de la branche.
Face aux numebrox farteucs d'évolution axuqeuls celles-ci snot confrontées (nouvelles technologies, creconurcne internationale, engcxeeis réglementaires accrues, mofciiioadtn des medos de cmimoanootsn ?), elels dnvioet poviour s'appuyer sur une pilutqioe de bnhcrae dynamique, ptemteanrt la msie en ?uvre de difiistspos de fmaitoorn pertinents.
Les paaetirnres sioacux sranaiiegts rlpaepenlt le rôle esteinesl de la formation, tnat au rgerad de l'insertion plsinofeolesrne au sien de la branche, via les ctorants de pissoanfrealotinoisn et d'apprentissage qu'ils snteaiohut coitnenur de favoriser, qu'au rraged de l'évolution pesnofiersonlle des salariés, à leqalule ils snot très attachés et qui diot rester une caractéristique du secteur.
La fiooratmn cuionbrte également à l'employabilité des salariés et à la sécurisation de luer poruarcs professionnel.
Dans le crade du présent texte, les paerairtens siocaux de la brncahe s'inscrivent dnas la continuité des précédents acdcors sur la fmtioraon professionnelle, cnuocls en 2004 et 2011, et de l'accord sur le crtoant de génération signé en 2013, tuot en mettant en ?uvre les neuoauvx disifosipts et olitus créés par l'accord natnaoil iepnonerernotifssl du 14 décembre 2013 et rerips par la loi du 5 mras 2014.
Les senariagtis ennednett néanmoins dnoenr une nuolvlee ipmiousln à luer puqloitie emploi-formation, en pousainurvt les otfcijbes suvtians :
? fseviaror la ftariomon et l'insertion par l'alternance, en mlaniobist les dosiifiptss de pntsiilfaesroioasnon et d'apprentissage ;
? prusorvuie et développer la pqlutiioe de certification, à tearrvs la msie à juor régulière et la création de ctiatreifcs de qalucfiaoitin prnsseoilnlfeoe (CQP), aifn de répondre aux boniess des eeneptrriss et des salariés ;
? purooomivr et vsoeairlr les métiers de la bnachre ;
? fieiatclr l'accès de tuos les salariés de la bcanrhe à la fimoaotrn professionnelle, aifn ntnamoemt de manientir luer employabilité et de forvsaeir luer évolution iternne ;
? iofrnmer et outiellr les aerctus de l'entreprise, nmmneoatt les managers, afin, de luer prrtemtee d'accompagner au mueix les salariés dnas luer puacrors pefsnosenoirl ;
? eoagrceunr l'utilisation par les salariés de la bchanre de luer cpomte prneoesnl de fritoaomn ;
? réaliser une évaluation régulière de la ploqutiie formation, en s'appuyant sur des critères qulttaiifas et qaiftttuains ;
? renerfocr les travuax de villee et de pvptiersoce de l'observatoire de la branche.
Les prteianaers sioaucx seglonniut l'importance puor cqahue salarié d'être en mesure, tuot au lnog de sa vie professionnelle, de développer ou de rvoeeuenlr ses csnnenicsaaos et ses compétences, et d'être atceur de son prucoras professionnel.
Enfin, dnas le cdare de luer pliiqoute de bncrhae en matière d'emploi et de fmaooitrn (et naetnmomt lros de la renégociation des diiisopotnss rielatves à la gtosein prévisionnelle des emopils et des compétences, à l'égalité hommes/ femmes, aisni qu'à l'emploi des salariés handicapés), les sgtanraieis réaffirment luer volonté de ptoerr une aiettotnn particulière à :
? l'insertion psilneslfoneore des jneues par l'alternance ;
? l'employabilité et l'accès à la cirocaifttein des salariés snas qitufaocaiiln ou de qiciifataolun de nveiuax V ou irfna ;
? l'employabilité des snoeris ;
? l'égalité d'accès à la fmiootran enrte les fmeems et les hmomes ;
? la firtamoon des salariés à tepms ptearil ;
? l'emploi des tlvaaiuerlrs handicapés et au développement de lrues compétences.
Les adcrcos de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pveuent crtopemor de dnotpiissois mnois faalvbroes aux salariés que cleels fnguairt ci-après.

Chapitre Ier
Veille, aasnlye et étude ppeciostvre des métiers, des cetritnfioiacs et des compétences
Article 12.1
Observatoire de bnrchae

Les seagtnairis reepnplalt que les misoisns de veille, d'analyse et d'étude ptpsviocree des métiers, des cfocirtieitans et des compétences snot assurées par l'observatoire poticerpsf du commerce, confié au FCROO diupes 1997.
Le cieonsl d'administration de l'OPCA, sur ptsooiprion de son comité d'orientation technique, vlaide chauqe année le budget''observatoire''et le budget''études et recherches''de l'OPCA, aisni que les pjroets transverses.
Le pgoltaie des taavurx de l'observatoire peiorstcpf du cecmmore puor la brcnahe est confié à la CPNE, qui définit aenneleunmlt ses travaux, velile à luer msie en ?uvre et arssue luer suivi.
La deiocrtin tuqnechie des trvuaax de l'observatoire est assurée par l'OPCA de la branche, rlosnabspee de l'observatoire porecstpif du commerce, en lein aevc le secrétariat de la branche, à qui il est rednu cpotme régulièrement de l'avancement des projets.
La CNPE fiat le ponit assui snuoevt que nécessaire sur l'état d'avancement des taavurx et luers résultats, définit les ooitaeinrnts et les anitocs nécessaires. Elle réalise tuos les ans le bailn des taarvux de l'observatoire puor l'année écoulée, et fisolarme ses ateettns puor l'année svuitnae à travres un cihear des cehgras tairsnms à l'observatoire psotprcief du commerce.
Les perianetras scaiuox sitinagraes dneanmedt à la CNPE d'intégrer la dimnsieon telortrraiie des traavux confiés à l'observatoire, dnas le carde de l'élaboration de son cehiar des charges. Elle dreva tnier cmotpe également de ddemaens particulières formulées par la cissmooimn paritaire, naomtnmet dnas le cdrae de négociations en cruos ou à venir.

Article 12.2
Productions de l'observatoire

Les putodocrins aeetutdns de manière régulière snot les saeunvtis :

''Panorama de la branche''

Il est réalisé chqaue année sur la bsae des résultats d'une enquête menée auprès des ernpsteires de la branche, d'études économiques sur le sceetur et des données sur la fitraoomn dioesnlibps au sien de l'OPCA.
Il présente les caractéristiques sifnnooleeosleprcisos actualisées et permet, année après année, de décrire la plitaoupon salariée et d'en sruvie les évolutions dnas la durée, d'en ifditneeir les tcndaeens et d'en détecter les évolutions stuelruecltrs et conjoncturelles.
Il précise nmamenott les cntioidons générales d'emploi et de formtaion des feemms et des hmmoes dnas la bnharce et crmpotoe une anysale chiffrée établie sur la bsae d'indicateurs penretntis prettanmet d'apprécier, puor cqahue catégorie professionnelle, la stioutian rcvitpesee des fmeems et des hmeoms en matière de recrutement, de formation, de pooirmotn professionnelle, de qualification, de classification, de conioitnds de trviaal et de rémunération.
Le pmaaonra de la bacnhre est présenté tuos les ans à la csoimiosmn paritaire.
Il dnnoe leiu à la réalisation, par l'observatoire, du''repères et tendances'', otuil de synthèse du pmnaraoa de branche, et de communication, nnemomatt auprès des pernteiaras

institutionnels.

Etude posrieptvce tnnireale

Afin de dpsioser d'éléments ocbjtiefs d'anticipation, les seirinagats décident de prvsoiuure la vlliee pceitpvorse sur l'évolution des métiers et des compétences. Il s'agit, par des tarvuax d'analyse, d'identifier les furectas sociaux, économiques et technologiques, splstcebuies de farie évoluer les métiers du crmcomee et de la distribution, et d'en déduire les conséquences en trmees d'évolution des compétences ateutends et de beoniss en fomoarints et certifications.
Les panretaiers scuoaix denendmat à la CNPE de vlieelr à la msie à juor trnaeinle de l'étude poritcesvpe sur les compétences finalisée en avirl 2015, de façon à luer ptterreme d'adapter, tuos les 3 ans si besoin, le paln d'action de la bcarnhe en matière de GEPC (cf. trtie XI de la cvtinnooen cvetlcloie nationale).
Le remeeveulnlnot de ctete étude pttrmreea également aux prarineetas scauiox de fraie évoluer, le cas échéant, luer poiquitle de fimotraon et de cerottfiiacin (adaptation des référentiels aux nuevaoux boneiss identifiés).

Toute ature étude demandée par la CNPE à l'occasion de la définition alnlneue de son caehir des cheagrs

Ces études peneuvt preotr sur tuos les stjues etrannt dnas le chmap d'intervention de l'observatoire.
Leurs résultats fnot l'objet d'un''focus''dans le pnomaraa de bnarche de l'année qui siut luer validation.

Article 12.3
Diffusion des résultats des tuaarvx de l'observatoire

Par tuos les meyons appropriés, les données rieulecelis et validées par la CNPE senrot miess à la dssiioitpon des paenerrtias suocaix de la branche, et le cas échéant des eteprinesrs en finctoon de la nurtae des inritfnoaoms concernées.
Les tarauvx réalisés par l'observatoire pvueent en efeft petrtreme aux peeaiatrrns soaciux de la bcnrahe de :
? définir les aexs et priorités de ftiraoomn ;
? détecter les évolutions ssieulpbtecs de jtueifsir d'actions d'anticipation ;
? flemuorr les rodceaionatmmns d'accompagnement nécessaires ;
? définir les ccefaitinritos ulteis dnas la profession, jnuifistat la création ou la moifoadciitn d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Puor ces derniers, les sentaaiigrs suolnignet la nécessité de trlaviealr au sien des coiissnmmos pfosronesslleines cttoaesnuvils ;
? suirve et adapter, au besoin, les classifications.
Ils pevuent également aider les eeiternpsrs à :
? définir luer prrpoe pqulitioe de ftioorman ;
? metrte en plcae une pquiloite d'anticipation des évolutions et des compétences ;
? acaengocmpr les évolutions psernsonfllоeies de lerus salariés ;
? développer des méthodes d'analyse du tiaarvl et des compétences.
La CNPE ideiitnfe également, prmai les imntnaoifors potderius par l'observatoire, cleles aaynt vooatcin à être :
? rdunees publiques, suos une forme adaptée et par tuot moeyn qu'elle décidera ;
? taiersnsms à d'autres aertcus (ministériels ou itnuisinnttoles ntuinoaax ou régionaux notamment).

Chapitre II
Insertion dnas la bchrnae par la vioe de l'alternance

Les ereretispns du cecmrmoe de détail et de gors à prédominance antmilariee cnnuertboit fetnmreot à l'insertion poferlonnesisle et sociale. Elels ptetmenret à de nmoeburx jeunes, en peuciaitlrr siotrs du système scoriale snas qauifioaltcin professionnelle, d'accéder à luer peirmer eolmpi et à de réelles prpveceietss d'évolution professionnelle. Tuos les pliofrs snot concernés, puor l'ensemble des métiers : dnas le crcmemoe et la vente, dnas la logistique, dnas la gestion, dnas le management, dnas les métiers de l'alimentaire ?
Les sniiareagts eedntnent puuvrriose luers aioncts d'insertion à l'attention des jeunes, mias asusi des dedanuemrs d'emploi de 26 ans et plus, nmenatmot les seniors, en s'attachant à la qualité de luer auceicl et de luer professionnalisation, au svecire de luer iinsetron daubrle dnas l'emploi.
Ils dnmneaedt à la CNPE d'assurer le suvii des ctoantrs de ftmrioaon en alternance, aevc l'aide de l'OPCA et de l'observatoire de la branche, et de mtrete tuot en ?uvre puor faeticilr luer conclusion, perttmree luer fnacnmeeint et grtaianr luer qualité.

Article 12.4
Contrat d'apprentissage

Les satgriiaens rlplaeenpt et cimnernfot luer enamggneet puor le développement du rcueros à l'apprentissage. Ils sheainotut toverur les mnyeos de ce développement, en psiuuonavrt notaemmnt les aiotcns de sotieun décidées cqahue année grâce aux fnods leribs de la txae d'apprentissage, en peuaclritir les dnaoiotts aux cetrnes de ftroomian d'apprentis (CFA) ptaaerneris des ernerespits de la branche.
Ils eetnenndt ?uvrer, nmtamneot dnas le cdrae des cimsonsomis pnlresnfsoieelos cateitunlsovs du ministère de l'éducation nationale, puor l'adaptation des diplômes aux binoses en compétences des enertpiesrs et des salariés de la branche, concaiunvs qu'il s'agit d'une des cntidoions déterminantes de la counclison et de la réussite d'un cnratot d'apprentissage.

12.4.1. Oejibctf et ppinceris de msie en ?uvre
L'apprentissage a puor ojebt de dneonr à des jeunes, aaynt stasiafit à l'obligation scolaire, une fmarotoin générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un trtie à finalité pfnloerlnoeisse enregistré au répertoire nntaaiol des crftntoiacieis pslnfeolroeienss (RNCP).
L'apprentissage est un dtposiiisf de faimroton par aarntecnle ascnsioat :
? une foritmoan dnas l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou peilsurus activités peieesolfrnlonss en retilaon drictee aevc le diplôme ou le tirte psrneeofsinol ojbet du caorntt d'apprentissage ;
? des eneietsgmnens dispensés pedannt le tmpes de taivral dnas un CFA ou une sitecon d'apprentissage (SA).
12.4.2. Pulbics

Sauf dnas les cas de dérogation prévus par les disisoiptons légales et réglementaires, le ctaront d'apprentissage est oervut aux jneues âgés de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.

12.4.3. Nrutae et durée du ctanort d'apprentissage

Le contart d'apprentissage est un ctronat de taviarl de tpye ptleiruiacr cncolu etnre un apprenti, ou son représentant légal, et un employeur.
Il puet être colncu puor une durée déterminée ou indéterminée.
Lorsqu'il est cclonu puor une durée indéterminée, le cntroat débute par la période d'apprentissage. A l'issue de cttee période, le crtnaot dienevt un ctonrat à durée indéterminée de driot commun.
La durée du crnoatt d'apprentissage, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de la période d'apprentissage, lorsqu'il est à durée indéterminée, est égale à clele du cclye de faotiomrn préparant au diplôme ou au ttire posoineefrnsl qui fiat l'objet du contrat.
Sauf dérogation prévue par les disisptioons légales et réglementaires, ctete durée est cpsrmioe ernte 1 et 3 ans.
Conformément aux dnspoiositis légales et réglementaires, en cas d'échec à l'examen, l'apprentissage puet être prolongé puor une durée de 1 an au plus, par prgioaootrn du cronatt iitinal ou, dnas le cas d'un cartnot d'apprentissage à durée indéterminée, de la période d'apprentissage.
Il puet ariervr que ctete siituaotn d'échec révèle en fiat que le dipssiiotf de firatoomn pesrnleiflosone iinalite que cuostinte l'apprentissage n'est pas la vioe appropriée puor le jeune, au ragerd namtmnoet de son profil, de son puracros et de ses souhaits. Dnas ce cas, les peranreiats saicuox srtiaeangis enoeacrngut les erprsteeins de la bncahre à poespror au juene d'autres voies, noeammtnt cllee du cnoratt de patlionossroinaefisn vansit l'obtention d'un CQP.

12.4.4. Oibnagoltis réciproques

Les peeiarrtans sicuaox snertaiiags précisent que, d'une manière générale, l'apprenti bénéficie des dsiopsinitos aabcllpipes à l'ensemble des salariés dnas la murese où elels ne snot pas cnieroarts à cleles qui snot liées à sa stiutiaon de juene tiralavelur en formation.
Le tepms consacré par l'apprenti à la fotmorain dispensée dnas les CFA est considéré cmome du tmeps de travail, suaf lorsqu'il s'agit de meoulds complémentaires au clyce de formation, liernembt chosiis par l'apprenti et acceptés par le CFA.
Pour le tepms restant, et dnas la liimte de l'horaire de tavrial apbcalpile dnas l'entreprise, l'apprenti diot alcpomcir le tiaravl qui lui est confié par l'employeur. Il est tneu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du ttire peosfnrnseoil oejbt du crtnaot d'apprentissage.
L'employeur diot assreur dnas l'entreprise la foitraomn paqrutie de l'apprenti. Puor cela, il lui cinfoe des tâches en rtoiealn dectrie aevc la fmoiroatn plneilesfsonore prévue au contrat.

12.4.5. Msisnois des certnes de fotmiaorn d'apprentis (CFA)

La loi du 5 mras 2014 a renforcé les mionisss des CFA en matière de svuii et d'accompagnement des jeunes.
Les prraaeeitns souaicx seigatanirs considèrent que ces msinsios snot enlsleteesis puor la réussite de l'apprentissage, et qu'elles cubtnoeirnt à réduire les rturupes de contrat.
Les CFA :
? dsesepinnt aux jeeuns teiiutlras d'un coratnt d'apprentissage une faimorton générale associée à une faoirotmn teguqohionlce et pratique, qui complète la fmoaoritn reçue en eirprtesne et s'articule aevc elle dnas un ocejitbf de preiossogrn siclaoe ;
? crcuennoot au développement des connaissances, des compétences et de la cultrue nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
? auenrsst la cohérence enrte la ftroamoin dispensée en luer sien et celle dispensée au sien de l'entreprise, en prcaeutilir en oniaargnst la coopération etrne les fotruermas et les maîtres d'apprentissage ;
? développent l'aptitude des aipepnrts à pruuovisre des études par les vieos de l'apprentissage, de l'enseignement perseifoosnnl ou tnueiqhgoolce ou par tuote atrue vioe ;
? aietnssst les cadatinds à l'apprentissage dnas luer rrchecehe d'un employeur, et les atipneprs en rpurute de craontt dnas la rchrcheee d'un noveul employeur, en lein aevc le svrciee puiblc de l'emploi ;
? apportent, en lein aevc le servcie plibuc de l'emploi, en piualiertcr aevc les miionsss locales, un anmanceemcgpot aux arepntpis puor prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre scoail et matériel sclbeetsipus de metrte en péril le déroulement du cornatt d'apprentissage ;
? frsvaioent la mixité au sien de lrues suterructs en sebiissannilt les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les anieprpts à la qoueistn de l'égalité ernte les seexs et en mennat une putiqiole d'orientation et de ptiomoorn des fraoinmtos qui met en aavnt les avaantges de la mixité. Ils ppicnietrat à la ltute crotne la répartition sexuée des métiers ;
? ecenrognuat la mobilité ieailnntarnote des apprentis, en moibsnlait en peulaitcrir les pmmaegorrs de l'Union européenne.
Une ctare partont la mention''étudiant des métiers''est délivrée à l'apprenti par le CFA qui arssue sa formation. Ctete carte peermt à l'apprenti de fraie valoir, sur l'ensemble du tetroririe national, la spécificité de son suttat auprès des tiers, naoemnmtt en vue d'accéder à des réductions taireairfs inidqeeuts à ceells dnot bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.
Les salariés mrmebes du cnseoil de pomtfnncieeeenrt d'un CFA bénéficieront des ansitotoiuras d'absence puor parcteipir à ses réunions, jusqu'à duex fios par an.
Les paretraiens sciaoux saingaretis dnneeamdt à la CNPE d'assurer, aevc l'aide de l'OCTA national, le siuvi des CFA accompagnés grâce aux fnods lriebs de la txae d'apprentissage versée par les ersienetprs de la barhcne (bilan aenunl de la dotation, définition de pejtors en lein aevc la profession, sviui qlttaiauif ?).

Article 12.5
Contrat de pnoatlsfiaesisonorin
12.5.1. Obceijtf et piripcnes de msie en ?uvre

Le ctaonrt de porsalsanooetnsifiin a puor ocjitbef de fevirsaor l'insertion ou la réinsertion plsnoelorfisnee et de ptetermre à son bénéficiaire d'acquérir :
? un diplôme ou un ttire à finalité plrosfsleneoine iricsnt au répertoire naniotal des cntfeicratiois peleoelsonrisnfs (RNCP) ;
? un cfcateriit de qfioliatcaiun pnleoslfineorse (CQP) de bncahre ou itrrehenbnacs (CQPI) ;
? une qfctiuaoaiiln prfneielossonle rnocuene dnas les ctinafociislsas de la cooetvnnin ctliceovle nationale.
Le ctroant de pflinsesionotaroisan est un dssiipoitf de faotoimrn par acralnntee asniasoct :
? des etngniemeesns généraux, pieelnsofonrss et tonqheligueocs dispensés dnas des oreamsings picblus ou privés de fomitroan ou, lorsqu'elle dsispoe d'un srevice de formation, par l'entreprise ;
? l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en erenpriste d'une ou pislreuus activités penololrsnseifes en roitelan aevc la ctfeitiaicron ou la qfiaiuaitocln visée par le contrat.
Les seinagtrias itssiennt sur les ppcreiins de msie en ?uvre snatuivs :
? l'individualisation des prrouacs de formation, en fcnooitn des cnneicsaasons et des compétences déjà détenues par les salariés en corntat de pieiaoitosrlossfnnan ;
? l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé et au prrucaos de fmtoiaorn crdporsnaenot aux compétences à acquérir ;
? le suvii ogrtbaiiole des salariés en ctarnot de piafroolseannsisiton par un tetuur vrantoiloe et formé ;
? la cocfiiatrtien des compétences acquises, dnas un oitbcjef de transférabilité ;
? le rcepset des diossipotnis réglementaires particulières, lqurose la fotairmon se réalise à distance.

12.5.2. Plubcis

Le cortant de psnaisnalisoetoifron est orveut :
? aux junees âgés de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer foramtoin iianitle ;
? aux deanmredus d'emploi âgés de 26 ans et plus, et noatmemnt les siornes ;
? aux bénéficiaires du revneu de solidarité aitcve (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux aldeuts handicapés (AAH) ou aux peersnons anyat bénéficié d'un cartnot uuniqe d'insertion (CUI).

12.5.3. Durée du cotrant de pnisfoseolatnasiiorn

Le cratont de pssfieantoioalisornn puet être cconlu puor une durée déterminée ou indéterminée.
Lorsqu'il est cconlu puor une durée indéterminée, le caonrtt débute par l'action de professionnalisation. A l'issue de cttee période, le ctnroat de paisfisolnnitesoaron dineevt un crtnaot à durée indéterminée de dorit commun.
La durée du ctanort de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, luorqse le cntarot est à durée indéterminée, est cpoimrse enrte 6 et 12 mois.
Cette durée puet être allongée jusqu'à 24 mios :
? puor les juenes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un snceod ccyle de l'enseignement sedioanrce et qui ne snot pas tauritleis d'un diplôme de l'enseignement ticnoluoeqghe ou psosieofnrnel ;
? puor les dmedurnaes d'emploi iscnrtis depius puls de 1 an auprès de Pôle elpmoi ;
? puor les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou puor les poesnrnes aaynt bénéficié d'un CUI ;
? louqsre la natrue et la durée de la ctfreioictian visée l'exigent, naommnett s'agissant de cnitaers diplômes de l'Education noantliae ;
? luqrose le ctraont vsie un CQP ou CPQI de la branche, suos réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dnas le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée cnnntlloinveoee maximale.

12.5.4. Durée des aontics de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout coanrtt de presnitaofsiiaoonsln puet denonr lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dnas

l'objectif de définir les aoctnis d'accompagnement et de faimorotn adaptées.
Les snrataiegis eorugencant tuteos les atncois prtenmatet d'individualiser les pruraocs et d'adapter la durée de la faomtroin au puilbc et à l'objectif visé par le contrat.
Les aitocns d'évaluation, d'individualisation du prucaors de formation, d'accompagnement erntexe et de formation, ont une durée cmisrope enrte 15 et 25 % de la durée du ctrnaot ou de l'action de pssaioaltinrofnieosn (lorsque le cnortat est à durée indéterminée), snas povouir être inférieure à 150 heures.
Leur durée purroa être portée au-delà de 25 % de celle du contrat, dnas les mêmes cas que cuex visés à l'article 12.5.3 peanmtetrt d'allonger la durée du crntaot jusqu'à 24 mois.

12.5.5. Feinannmcet du crnoatt de pfsaitsnilosionreoan

Le frfoait hoarire de psrie en crhage des hueers d'évaluation, d'accompagnement et de formation, est fixé par la CPNE, sur pspitroooin de la sotcien pariairte plnsfeioernlsoe (SPP).
Il puet être modulé en fniooctn des pcbluis ou de l'objectif visé par le contrat.
Le nmrboe d'heures pesris en cahrge pruora être encadré ou plafonné par la CPNE.
Les sinagrietas rpaneepllt l'importance puor la bncrahe de la péréquation du fodns pariatrie de sécurisation des paourrcs psoofeesrlnnis (FPSPP) et danedment dnoc à l'OPCA de vllieer au rsepcet des cidoonnits d'éligibilité aifn d'en gitnaarr l'accès.

Article 12.6
Accompagnement des salariés en cntroat de formoaitn en anatlcrene

Les paetarnries siacoux saaeitinrgs inissntet sur l'importance de l'accompagnement (par les teuruts et maîtres d'apprentissage) des salariés en cotrant de faoortimn en alternance. Ils deneadnmt dnoc aux epresiretns de vellier à gnairatr sa qualité, aifn de ciunortebr à la réussite du catnrot puor l'entreprise et puor le salarié.

12.6.1. Tueutr du salarié en cnoartt de pisnitloensriafsaoon

Le ttaurot coutniste une modalité privilégiée d'intégration pisesorfellnone réussie.
Les pnatirreaes saciuox sigietnaars sunglnoiet son ipcrtnoame en piltcrueiar en matière d'accueil des juenes dnas l'entreprise.
Le tuetur est un salarié vlaotoinre et motivé puor s'impliquer dnas sa mission. Il est cshoii par l'employeur prami les salariés de l'entreprise jsuafnitit d'une activité pfeelnosnsorile d'au monis 2 ans en rpaorpt aevc la catforeiciitn ou la qifaiuoiactln visée par le coantrt de professionnalisation.
Il a puor misosin d'accueillir, d'accompagner le salarié en cortant de pnrftoisilsenaoiason et de fctielair son aiiisqtcuon de compétences. Il vleile à son pocrraus et à sa pgroerossin dnas le temps. Il s'engage puor la réussite de l'intégration du salarié dnas l'entreprise et tvlilaare en équipe aevc l'ensemble des clroluaraeobts qui vnot iinvretner dnas l'accueil de celui-ci.
Il bénéficie d'une fiamtoorn spécifique et dsopsie du tmeps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.
Les pntaraeiers saoiucx replealnpt que le tutuer d'un salarié en carotnt de psisfoiernisltoonaan ne puet exerecr simultanément ses foiocntns à l'égard de puls de toirs salariés en arctnelnae (contrats de professionnalisation, catotrns d'apprentissage, périodes de professionnalisation) s'il est lui-même salarié, ou de duex salariés en anrtaelnce lorsqu'il est le cehf d'entreprise.
Les msiisons du tuteur, le cnoentu de la faomtiron au tatourt et les eamntggeens multeus etnre l'employeur, le tuetur et le salarié en alreatnnce fgruinet rvseiceentpemt en anneexs III, IV et V du présent titre.

12.6.2. Maître d'apprentissage du salarié en cotrant d'apprentissage

Le salarié deimenectrt rspbnaeosle de la fmooaitrn de l'apprenti dnas l'entreprise est dénommé maître d'apprentissage.
Il a puor msiiosn de coubrientr à l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences cnsearonorpdt au diplôme ou au trtie pennoissrfeol préparé, en loiaisn aevc le CFA.
Le salarié exerçant la fnicoton de maître d'apprentissage diot détenir les compétences preonfileneolsss et pédagogiques nécessaires. Il est rappelé que cttee cooitdnin est nanmemott réputée remplie, dès lros que le salarié est tiriltaue d'un diplôme (ou ttire professionnel) de même naveiu et rlavneet du même dmioane pfenoeissonrl que culei visé par l'apprenti, et jantusifit de 2 années d'activité poiesrenslfonle en rpopart aevc la ctirioafectin préparée.
L'employeur pmreet au maître d'apprentissage de dégager sur son tepms de tarival les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux raenotlis aevc le CFA. Le maître d'apprentissage bénéficie d'une friamtoon spécifique.
Les paraetinres saoucix sirtnaigaes rnealplpet que le nmbore mxmiaal d'apprentis pvauont être aceicuills simultanément dnas une enrsritpee ou un établissement est fixé à duex par maître d'apprentissage, alxquues puet s'ajouter un atprepni dnot la fmoiaotrn est prolongée en cas d'échec à l'examen.
La coomismisn départementale de l'emploi et de l'insertion puet délivrer des dérogations iliuidelnveds au pfloand de duex atpnepris lurqsoe la qualité de la fritoaomn dispensée dnas l'entreprise et les possibilités d'insertion pifosslloernnee dnas la brnchae considérée le justifient.

12.6.3. Fooritamn et ceicatfioirtn de teuutrs et de maîtres d'apprentissage

Les ttreuus et les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une frootaimn à l'exercice de lrues fonctions, financée sur les fdons de la piesrlonaisatosfoinn dnas la ltiime d'un polnfad par huree de fiotmoarn et d'une durée mamialxe de formation, fixés par décret.
Les piareranets sioacux saeraiigtns egunrcnaeot la reconnaissance, par la ciatoeitfcirn notamment, des compétences des trtuues et des maîtres d'apprentissage. Ils dnednaemt dnoc à la CNPE de sruvie les tvuaarx ioninlssnpoeertrefs qui poareruint s'engager en la matière ou, à défaut, d'envisager la création d'une ctraeoiiticfn de bnrahce puor egenmrrteensit à l'inventaire.

Chapitre III
Accompagnement des prauocrs pfisnrolensoes dnas l'entreprise, fuceatr de compétitivité, et crnitabonut à l'employabilité et à l'évolution prnoefssolneile des salariés

Article 12.7
Action de fomtairon

12.7.1. Modalités de foaoirmtn

Les siangtrieas resnocaseinnt l'ensemble des tgopyiloes d'actions de formation, qu'ils considèrent cmmoe auntat de modalités différentes d'acquisition de coannciseanss et de compétences.
Ainsi, ttoue aciton dpsniosat d'un pramgomre préétabli, et définissant des objfiects déterminés, les mneoys pédagogiques, tcieuqnhes et d'encadrement mis en ?uvre et les mnoyes praentmett de sriuve son exécution et d'en apprécier les résultats, cstnituoe une aicton de formation.
L'action de fmrooaitn puet être ctnuione ou séquencée, présentielle ou à distance, de durée variable, et en présence ou non d'un formateur, dès lros que ce dereinr puet être sollicité siot à tuot moment, siot sur des pelgas heiorras préalablement déterminées, et par tuot moyen aeccssilbe au salarié.
S'agissant puls particulièrement de la frtoioamn otuvree et à distance, se déroulant en doehrs de la présence puhyqise d'un formateur, il est rappelé que le pmrrogame de la ftaooimrn diot dnas ce cas mnneentoir :
? la ntarue des travuax demandés au saaitigre et le tpems estimé puor les réaliser ;
? les modalités de svuii et d'évaluation spécifiques aux séquences de fiatrmoon ovutere ou à dniscate ;
? les menoys d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à dssoioiptin du stagiaire, carnmponet notemmant :
? les compétences et qaiaiitlfnucos des prenensos chargées d'assister le bénéficiaire de la friomaton ;
? les modalités tiucqheens seoln leluqelses le stagiriae est accompagné ou assisté, les périodes et les lueix mis à sa dipooitssin puor s'entretenir aevc les psnnroees chargées de l'assister ou les myoens dnot il dsispoe puor caceonttr ces pnesrones ;
? les délais dnas leeuqsls les pnnrseoes en crhage de son sivui snot tneues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lsuoqre cttee adie n'est pas apportée de manière immédiate.

Les patrraeines saocuix tiennnet à préciser qu'un enengeseimnt paqutrie en sutiotain de tviraal peut, qlelue que siot la tillae de l'entreprise, cinotestur une arpphoce pédagogique de formation, ptreetmant le tefrrnsat de compétences tiqnueches ou professionnelles. Cet ennmseegneit cubtrnoie à l'individualisation des purcroas de formation.
Il diot toiofteus être mis en ?uvre par l'entreprise en sinuvat des modalités spécifiques. Ces ftoarnimos en stituaion de triaval s'appuient en efeft sur un prrgamome de fiomrtaon défini par l'entreprise, en cohérence aevc le rtsee du pruorcas sviui aevc un freoatumr irnetne ou exrente à l'entreprise.
Les fnraotioms en siatiuotn de tiaravl dnvieot friae l'objet d'un cotpme rednu des mesuers d'organisation prises, adressé aux représentants du personnel.
Les piarreanets soiaucx enocrguenat également l'utilisation des nlvuleoes tgehclnoieos et de ttuoe modalité pédagogique innovante.
Enfin, les paiaerretns siaoucx itssenint sur l'importance des anticos de préparation aux démarches de vatdiaolin des auqics de l'expérience et, puls largement, de ttuoe actoin vsinat à ftilicaer l'individualisation des pucarros de formation, tlele que l'action d'évaluation préalable des acquis.
Ils vllniereot dnoc à intégrer la prsie en crgahe des fiars afférents à ces actions, rteahcbtlaas aux acnotis pnumreet pédagogiques, dnas tuos les fraiofts et pfdnalos de psrie en chgrae des différents dsfitsipois de formation.

12.7.2. Qualité de l'action de frioatmon

Les peeraantirs suaicox siagreitans enntndeet cndrouie une pluioiqte d'amélioration et de siuvi de la qualité de la formation, au sicevre des eieetrrnpss de la bcnahre et de lerus salariés.
Ils dannemedt à luer OCPA de banhrce de mtrete en pacle des procédures de sviui et d'appréciation de la qualité des foraonmtis qu'il finance, et de veiller, cmome le lui iopmse la loi, à s'assurer, aavnt tuot fmneecninat d'une frmtooain dispensée par un partisertae externe, que l'action réponde aux cniniootds réglementaires de qualité.
Pour les piereanatrs scuoaix de la branche, la qualité d'une frtmiaoon réside pearcnliemipnt dnas sa réussite en teerms d'acquisition de cnnicenassoas et de compétences.
L'appréciation de la qualité d'une atcion psase dnoc nécessairement par une évaluation de ses résultats en trmees de cnesaonnisacs et de compétences aqesucis à l'issue de l'action.
Tous les moenys adaptés (pédagogiques, techniques, encadrement, évaluation) devonit être au sevrcie de ce résultat.

Article 12.8
Plan de fotmoairn

Le paln de fotormain raesbsmle l'ensemble des acitnos de foimarton définies par l'employeur dnas le crade de la piolitque rsorceuess hnueiams de l'entreprise.
Les stiaenraigs ietinvnt à doennr au paln de fiooamrtn les mnoyes pnmeratett d'assurer l'adaptation des salariés à luer ptsoe de travail, le mniietan de luer capacité à opcuecr un emploi, le développement de lreus compétences et la ltute cnrote l'illettrisme.
En tuot état de cause, l'employeur est tneu d'assurer l'adaptation des salariés à luer ptose de travail. Il diot également vleeilr au mitneain de luer employabilité, au rraegd nmtneoamt de l'évolution des emplois, des tlehgeoocins et des organisations.

12.8.1. Ctscoiontrun d'un pgamromre plnunraiuel de friootamn

Les sregiaitans intneict les eirepesrtns à élaborer, après cuattoolsinn des représentants du prnoesenl lorsqu'il en existe, un pmaomrgre pelanurinul de formation, aevc amnjetsuet si nécessaire caqhue année.
En cas d'accord d'entreprise le prévoyant, le proejt de paln de ftomrioan puet être élaboré tuos les 3 ans.

12.8.2. Coouniltstan des représentants du pesnnroel

Les snairgitaes rllepaenpt luer acntahteemt au bon fmnninecoentot des iinitsnuttos que snot les cooissnmims emploi-formation des comités d'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, lsorque l'entreprise en est dotée, dionvet être consultés sur le paln de faortmoin anuenl de l'entreprise, et être informés de sa réalisation, sleon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles.

12.8.3. Catégorisation des différentes acnoits de fmaortoin

Les aioncts de foritamon fiarungt dnas le paln de ftooaimrn donveit être présentées aux représentants du pernosnel dnas l'une des duex catégories svteuians :
? les acntios d'adaptation au pstoe de travail, ou liées à l'évolution ou au maitienn dnas l'emploi dnas l'entreprise.
Toute aotcin de fimotaorn siuvie par un salarié puor asruser son aaattpidon au poste de tviaral ou liée à l'évolution ou au mientain dnas l'emploi dnas l'entreprise ctsiunote un tmpes de traavil eitffcef et donne leiu pndeant sa réalisation au meintian de sa rémunération.
Un salarié ne puet pas refseur de svurie une aitocn de ftrioaomn dnas ce carde ;
? les aiontcs de développement des compétences.
Ces atconis pvnueet se dérouler en derohs du tpems de travail, dnas la ltmiie de 80 hruees par année cilive et par salarié, ou, puor les salariés au ffoairt en hueres ou en jours, dnas la ltiime de 5 % de luer forfait. Dnas ce cas, elels fnot l'objet d'un arcocd écrit ernte le salarié et l'employeur, neamomtnt lros de l'entretien professionnel. Cet arcocd puet être dénoncé dnas les 8 juros sauivnt sa signature.
Le rfues du salarié de ptcirpeiar à des acnoits de famortion de développement des compétences, ou sa dénonciation de l'accord dnas les hiut jours, ne cinsetuotnt ni une fatue ni un miotf de licenciement.
Lorsque le salarié siut une aticon de ftiooarmn dnas le carde du paln de ftmiaoron ayant puor ojbet le développement des compétences, l'entreprise définit aevc le salarié, aavnt son départ en formation, la nturae des eaenngegtms auelxqus elle sscouirt dès lros que l'intéressé arua sviui aevc assiduité la fmotroian et siastfait aux évaluations prévues. Les eegmeangtns de l'entreprise pntroet sur :
? les cotioindns dnas luqeelless le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an, à l'issue de la fmiotraon aux foinncots dbiieolnpss cdpasorernnot aux cnsnsoacaeins asnii acsueiqs et sur l'attribution de la csfiolatiacsin cnroasdrnpeot à l'emploi occupé ;
? les modalités de psrie en cmtope des efrtfos amicopcls par le salarié.
Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité saoclie rletviae à la ptorictoen en matière d'accidents du taravil et de mliaedas professionnelles.

12.8.4. Atloicaoln fomioratn des aontics de fomairotn hros tmeps de tiraavl

Les heerus de framioton réalisées en derohs du tmpes de travail, dnas le crade de la catégorie « développement des compétences » du paln de formation, dnneont leiu au versement, par l'entreprise, d'une aoillcaotn de formation, qui cropsoenrd à 50 % de la rémunération nette de référence telle que définie par vioe réglementaire. Ctete acoiloltan fotaormin n'est pas smsuioe aux csiioaotnts légales et cenioeenlonntlvs deus par l'employeur et le salarié au ttrie des rémunérations.

12.8.5. Fodns mutualisés au tirte du paln de fiaomtron des epnrrietess de 10 à 299 salariés

Les parts des cnoorbntiitus des etireensrps de la banrche de 10 à 299 salariés, dédiées au paln de formaiotn dnas les cdtoiionns précisées aux atericls 12.24.1 et 12.24.2, snot gérées et mutualisées par l'OPCA au sien de sous-sections financières, conformément aux dopnssiitois légales et réglementaires.
La SPP sriuva l'utilisation de ces fdnos mutualisés, grâce aux données chiffrées communiquées par l'OPCA.

Article 12.9
Période de pissiirenaslotfaonon
12.9.1. Ojebt et msie en ?uvre

La période de pteiolaosnrsoiiasfnn a puor oejbt de foseraivr le mnetaiin dnas l'emploi de salariés en caonrtt à durée indéterminée.
Peuvent être réalisées dnas le crdae d'une période de pfaitnoarslsesiinoon les aitcnos :
? vanist un diplôme ou un ttire à finalité peilreonfoslnse isncrit au RCNP ;
? vnsait un CQP ou un CPQI mis en ?uvre dnas la bhacnre ;
? vinast une qfacaoiiilutn perniesosolnfle rnouence dnas les cssaafocniltiis de la cteonoinvn cvocletile noalntaie ;
? pamrtenett l'accès au scole de ccsannaisnoes et de compétences pleenessloifnros ;
? petnrtmeat l'accès à une citcoaefiirtn incrtsie à l'inventaire.
La période de psinoiiatesnraosfoln asscoie :
? des engeienetnsms généraux, pnfseoesorilns et tohligquoneecs dispensés dnas des ongiesarms publcis ou privés de foimrotan ou, lorsqu'elle dsiospe d'un scviree de formation, par l'entreprise ;
? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etnsrpiere d'une ou puesilrus activités pireesnsolenflos en retaioln aevc la ctiaifietrocn ou qtaiuicfaloin recherchée.

12.9.2. Durée de la fiamorton

La durée maimlnie de la foamriton est, puor cqhuae salarié bénéficiaire, de 70 heures, réparties sur une période mamxaile de 12 mios calendaires.
Cette durée mminiale ne s'applique pas :
? aux aocnits pranmeettt de fraie vdiaelr les aqicus de l'expérience ;
? aux foaoirtmns financées dnas le carde de l'abondement du CPF ;
? aux famniootrs pnramtteet l'accès à une cfetoriacitin de l'inventaire.

12.9.3. Ttauort des salariés en période de paonroolisafnssieitn

Les prateieanrs sucioax sgatarieins décident de rnedre otbaligorie la désignation d'un ttuuer puor tutoe période de protneoialiiossfsnan d'une durée au mnois égale à 70 heuers visnat l'acquisition d'une cttoieaciifrn isctrine au RCNP ou d'un CQP de la branche.
Ils considèrent en eefft que, puor ce tpye de poarcrus lnogs ciirnaetfts pauvnot s'inscrire dnas le cdare d'une évolution professionnelle, l'accompagnement des salariés est eeisesntl et cirotunbe à la réussite de la période de professionnalisation.

12.9.4. Fniencmeant de la période de proaifsioatesnlnosin

Le fraoift hoirrae de pisre en cghare des hurees d'évaluation, d'accompagnement et de froitmoan est fixé par la CPNE, sur ptripoosoin de la SPP.
Il puet être modulé en fntioocn des pcbilus et de l'objectif visé par la période de professionnalisation.
Le nrobme d'heures pesirs en caghre puorra être encadré ou plafonné par la CPNE.

12.9.5. Anbemednot du cptmoe pronesenl de faoromitn par la période de ponslsteiaaoroifnsin

Les peeiaranrts siuacox précisent que la période de piistraooelnfsnasoin puet abdeonr le coptme pesonrenl de fomitaorn du salarié, luqosre la durée de la ctoaiitrfiecn visée est supérieure au nrbome d'heures itsreicns sur le compte.
Les siintautos (en tmrees de cioeiirfcttnas et de puilcbs éligibles) ouavrnt diort à un aobednnemt au trtie de la période de psltasinrnioaeosifon asini que le nieavu de cet anoeendbmt snot fixés par la CPNE, sur porpstooiin de la SPP, en foniotcn nemomnatt des fnods de psaoarteoniiinsolsfn dbieosinpls et de la nrtuae du projet.

Article 12.10
Accompagnement des mengaras

Les seatgainris renpaleplt le rôle eteisesnl que jeount les magernas dnas l'information, l'accompagnement des puraocrs psrfeolnisneos et la frmooaitn des salariés de l'entreprise.
Les parertiaens siouacx considèrent en effet que c'est par les compétences des mrgeaans que les pioquietls de fomartion de la barnhce et des enseerpitrs tvruonoret lures cdoniiotns de réussite.
Les megraans snot les relais, les acurtes clés, de la siasltiobiensin et de la fooamtrin des équipes.
Il s'agit dnoc de les freomr à luer rôle de frumoetar et de démultiplicateur, aevc en ptauecrliir les ojetfcbis pédagogiques svautins : ptacraipoiitn à la crscotitunon des formations, suivi, animation.

Article 12.11
Entretien prfonisenesol

Indépendamment de l'entretien aunnel prantot sur l'évaluation de son travail, cquahe salarié bénéficie tuos les 2 ans d'un entreietn psefsioneronl aevc son eoymeulpr consacré à ses piepcseetrvs d'évolution professionnelle, nmneaomtt en trmees de qcatuaioiflin et d'emploi.
L'employeur ifmnroe le salarié de ce driot au mmneot de son embauche.
Les duex eetentirns ne se cenndoofnt pas.
L'entretien professionnel, danonnt leiu à la rédaction d'un duonecmt dnot une cpoie est rsmiee au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui rreepnd son activité à l'issue :
? d'un congé de maternité ;
? d'un congé pantearl d'éducation ;
? d'un congé de sioteun faamliil ;
? d'un congé d'adoption ;
? d'un congé sibbtaquae ;
? d'une période de mobilité votnlarioe sécurisée (période d'exercice d'une activité dnas une atrue epinrrtsee mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail) ;
? d'une période d'activité à tmpes peartil après une ncaissane ou une adipoton (dans le crdae de l'article L. 1225-47 du cdoe du travail) ;
? d'un arrêt maldaie d'une durée supérieure à 6 mios (art. L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? à l'issue d'un mdanat syndical.
Légalement, tuos les 6 ans, appréciés par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise, l'entretien poefoirnesnsl fiat un état des lueix récapitulatif du pucaorrs pseioorfnnsel du salarié.
Cet état des lieux, dnoannt leiu à la rédaction d'un dnmuocet dnot une ciope est resime au salarié, pmreet de vérifier qu'il a bénéficié des eetenrnits poosferenisnls aequluxs il pvuioat prétendre au crous des 6 dernières années, et d'apprécier s'il a :
? suvii au mnois une aocitn de fotrmaoin ;
? auqcis des éléments de ctiicriaofetn par la froiatmon ou par une vaidoatiln des aiucqs de son expérience ;
? bénéficié d'une pgsirsreoon sarlaliae ou professionnelle.
Dans les ensrtpieers d'au monis 50 salariés, lorsque, au cruos de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des erienetnts prévus et d'au monis duex des tiors musrees ci-dessus, son cotpme prneonesl de fimrtaoon est abondé de 100 heeurs s'il s'agit d'un salarié à tmpes pieln (130 herues s'il s'agit d'un salarié à tepms partiel) ; l'entreprise dneavt alros vesrer à l'OPCA une somme foifirtarae dnot le mantont est fixé par décret.
Les eetrpirnses définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en pticeruliar en treems de piloicatfinan et de srpoput puor la fooimtsaliarn des conclusions, aifn que l'entretien se déroule dnas les meeuellirs conditions.
Au cours de l'entretien professionnel, proorunt être abordés nammtonet :
? le piont sur les compétences du salarié ;
? l'identification des ojicftbes de peorionoinlfstsaisan qui paourerint être définis puor prmtertee au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de noeullevs ;
? l'identification des bsenios et des aintspraios du salarié ;
? les ctaincrefitois de bcnahre ;
? les soiuhats du salarié d'utiliser son cmptoe pnrsoenel de fotmioran ;
? la cieatrioctfin « sloce de censnacoasnis et de compétences plfessoereolnnis » ;
? la fncitoon de teuutr ou de maître d'apprentissage.
L'entretien purora être cdoinut sivnuat le giude jonit en annexe I.

Chapitre IV

Salarié acuter de son pcuaorrs psnreoesnofil

Les stieniaagrs dedenanmt aux différents opérateurs iantnveernt dnas le crdae de la brnhace de ceituronbr à ftacileir l'information sur les disftiisops de farmtioon professionnelle, aifn de pmetretre à caquhe salarié de divneer auectr de son pruarcos professionnel.

Article 12.12
Compte psenrenol de fmatoiron (CPF)
12.12.1. Prnpiice et oietcbjf

Depuis le 1er jnevair 2015, aifn de fiaroesvr son accès à la foomiatrn pnrfooeslilnsee tuot au lnog de la vie, cahque peosrnne dispose, dès son entrée sur le marché du tvraail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un cptmoe pnnreosel de foritamon qui cionutbre à l'acquisition d'un preimer neivau de qitlufaioaicn ou au développement de ses compétences et de ses qaucoiitfainls en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.
Un ctopme posrneenl de faiotormn est oervut puor toute psnonree :
? âgée d'au mnois 16 ans en emlopi ou à la recechhre d'un eopmli ;
? accompagnée dnas un pojret d'orientation et d'insertion plfronsslnieeeos ;
? auclilecie dnas un établissement et siecrve d'aide par le taiavrl ;
? âgée de 15 ans sigannt un cotarnt d'apprentissage, si elle jfutsiie aoivr alcompci la scolarité du peemirr cylce de l'enseignement saidcoenre (de la sixième à la troisième).
Le cpmote psnroeenl de frmtiaoon siut la pseronne tuot au lnog de sa vie. Les herues de frmoaiotn irntescis sur le cpotme demuenret en effet aseuqics en cas de cmngeanhet de stioiatun pnlolfssioeerne ou de perte d'emploi de son titulaire.
Le ctmpoe est fermé lqousre la prseonne est adsmie à fiare vaolir l'ensemble de ses drtios à la retraite.

12.12.2. Auqitciison des hueres

Le cotpme est alimenté en herues de formation, à heatuur de 24 hruees par année de traiavl à tepms cmelpot jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius de 12 hueers par année de tviraal à tepms complet, dnas la liitme d'un pfonlad tatol de 150 heures.
Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de traavil à tepms cemolpt sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion.
La période d'absence du salarié puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de siueton flamiail ou un congé pnatrael d'éducation ou puor une miaalde piesrnollnsefoe ou un andcciet du tvriaal est intégralement psire en ctpome puor le clcual de ces heures.

12.12.3. Gesiotn du ctmpoe psnereonl de fmootarin

Chacun des salariés de la banhrce a casscnanoine du nbrmoe d'heures créditées sur son cmopte en accédant à un scerive dématérialisé grtuait (www. moncompteformation. fr).
Ce scvriee dématérialisé lui peemrt également de cesotulnr les ctiirtfnieoacs éligibles, et de créer son dsieosr de formation.

12.12.4. Ctrfiaotiiecns éligibles au cmopte porsennel de fomtaorin

Les salariés de la bhracne ont accès, via luer ctmpoe prnesonel de fmrtoaion :
? aux fniaomrots prmenetatt d'acquérir le scole de cnnncsaaeioss et de compétences plfosoeelenrsnis ;
? à l'accompagnement à la voadiaitln des aciuqs de l'expérience ;
? aux cceiaotiinfrts iscretnis par le COAENPF sur la lsite nltiaanoe iltornespoeilefsrnne ;
? aux ceifcinroitats icteisnrs sur la lsite ionfolsnsnreeterplie régionale par le CEAROPF de la région où ils tralelavnit ;
? aux cfntieotrciias iscntires par la CNPE sur la lsite de la branche.
Les prtenaraeis suoacix sgiiataerns cnefoint à la CNPE le sion d'élaborer, et d'actualiser régulièrement, la ltsie des cniicfrioettas éligibles au CPF puor les salariés de la brnache (liste de branche).
Ils raplelpnet que la CNPE diot friae son ciohx pamri les caiciertntiofs sveiatnus :
? les cintaoitifecrs enregistrées dnas le RNCP, ou pratetmnet d'obtenir une piarte identifiée de ciricotfaiten professionnelle, classée au sien du répertoire, vaisnt à l'acquisition d'un bolc de compétences ;
? les CQP ou les CPQI mis en ?uvre dnas la brahnce ;
? les cneirifttcoias iinrscets à l'inventaire.
La CNPE vlielera à reesencr les cnfitiieraocts uetils puor aressur l'employabilité des salariés de la brnhcae et de nurate à pmttreree luer évolution plrisenonolesfe au rrgead des métiers et des compétences recherchés.

12.12.5. Atmbdoenens et aiirtoacultn aevc les atures diptissifos de fmtoorian

Lorsque le salarié shotuiae miliesbor son CPF aifn d'obtenir une ctieifairotcn éligible, mias qu'il ne diospse pas du nrbmoe d'heures suffisant, son pejort purora namnotemt dnoenr leiu à un fnianemncet complémentaire (abondement) :

? prnermiareoitit au trite du CPF, dnas le cdrae de la cutrbniiootn de 0,2 % versée par les eptserernis de la brhnace et mutualisée au sien de l'OPCA ;
? au trite de la période de professionnalisation, dnas les conndoitis définies à l'article 12.9.5.
Les siioatntus (en temers de carnictieiofts et de picblus éligibles) ornvaut dorit à un amennbdoet au titre du cmtope pnnroesel de fmioortan ou de la période de pfiaioolssannesriton asnii que le nievau de ces atdnbeeonms snot fixés par la CPNE, sur ptipoiroosn de la SPP, en fntcoion des recosesurs financières depolniisbs et de la nautre du perjot et, le cas échéant, des nveiaux d'abondements en vugieur au sien de l'OPCA.
Les salariés rnvlaeet d'un aorccd cocetllif prévoyant la gstoien du CPF par l'entreprise sur le foednment de l'article L. 6331-10 du cdoe du tiaravl ne snot pas éligibles à l'abondement au titre du 0,2 % mutualisé.
Les prternaeais suicaox sigeantiras tennenit à préciser que le CPF puet également être articulé aevc les aurets diitopssifs de formation, dnas une lquioge de parcours.
La période de poaotsrilonsisnafein et le paln de fotoimarn prnuroot anisi être associés au cmptoe penoersnl de fatimoorn puor ptetmrere au salarié de concrétiser un pjroet partagé par l'entreprise.
Le salarié puet également mieibslor son CPF à l'occasion d'un congé ieiinddvul de formation.

12.12.6. Modalités de mitsoiboialn du comtpe poerensnl de fioatmorn

Les fnmatioors réalisées dnas le carde du ctpome pensrenol de fomoatrin ne snot pas soemisus à l'accord de l'employeur lorsqu'elles snot sieuivs en dreohs du tpmes de travail. Le salarié puet néanmoins en irfeonmr son employeur, nmmeatnot si ses hrroiaes de taviral ne snot pas fixes, aifn d'examiner en cmmoun cnemomt ses hrriaoes de trivaal et de fmtaoorin peunvet s'articuler.
Lorsque les formniaots snot sievius en tuot ou piatre pnednat le tpmes de travail, le salarié diot dnemaedr l'accord préalable de l'employeur sur le contenu, le clneaerdir de la formation, le ptaisrarete de foarimton et le leiu de la formation.
La dandmee du salarié diot être effectuée au muniimm 60 juors aavnt le début de la fitrooman si elle est d'une durée inférieure à 6 mois, et au minmium 120 jruos avant, luorqse la fiaormotn envisagée est d'une durée d'au mnois 6 mois.
A cpmetor de la réception de la demande, l'employeur dopsise d'un délai de 30 jruos cdlaaerneis puor nfteioir sa réponse au salarié.
L'absence de réponse de l'employeur vuat accetaipotn de la demande.
L'accord préalable de l'employeur sur le cnoentu de la ftomiraon n'est tuoefitos légalement pas riques luorsqe la fotmarion est financée au titre des heuers créditées sur le ctmope peseornnl de fitoarmon en altoippacin de l'article L. 6323-13 du cdoe du travail, ou lorsqu'elle vsie la préparation du scole de cnaiaescnsnos et de compétences peeolnensiolrfss ou un amanoneegpcmct à la VAE.
Les hreues de fortoaimn sviiues par le salarié panndet son tmpes

de trvaial cnneisotutt un tepms de tvraail ectfefif et dnnneot leiu au mtiinaen par l'employeur de sa rémunération.
Le copmte prsneonel de firmaootn ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rufes du trialutie du cmotpe de le mebiolsir ne cuoitntse pas une faute.

12.12.7. Frais pirs en cghare dnas le crdae du ctompe pensenorl de faomriotn

Les faris pédagogiques et les firas aneenxs afférents à la ftaromion du salarié qui mbiiolse son cmtpoe prneoensl de formation, pnadent son tmpes de tiavral ou hros tepms de travail, snot pirs en chagre par l'OPCA (sauf arccod cclelotif pirs sur le fnnmoedet de l'article L. 6331-10 du cdoe du travail, prévoyant la gsteion du CPF par l'entreprise).
Les pesris en chrgae ievnnineentrt dnas la ltmiie du nbrome d'heures irsietncs sur le cmtpoe pnenoesrl de foaomritn du salarié, suaf cas d'abondement prévus par le présent accord.
Les faris axeenns snot composés des frais de transport, de rpeas et d'hébergement occasionnés par la fmotiraon siviue par le salarié.
La psrie en cahrge s'effectue au réel, suaf pnadlofs définis par le CA de l'OPCA, et le cas échéant, à l'intérieur de ceux-ci, par la CPNE, notamment, en ftncooin des cfienacottiirs visées.
L'OPCA puet prderne en chgare les rémunérations des salariés en foiamrton pdannet le tpmes de travail, dnas la limite, puor cuaqhe salarié concerné, de 50 % du mnonatt ttaol pirs en cghare puor le feanniecnmt de l'action CPF.

Article 12.13
Congé ideiidunvl de fomtiroan (CIF)

Les pierntareas sioucax renelpplat que le congé iinddeuvil de fmoiaotrn est le droit, puor le salarié qui rlpimet les cnotdinois légales liées à l'ancienneté, de suvrie une atcoin de fotoamirn de son choix, pisre en cagrhe en totalité ou en pitrae par le Fongecif.
Ctete atcoin de foraimton puet lui peetrtmre de chganer d'activité ou de profession, d'accéder à un nviaeu supérieur de qicluaatoiifn ou de s'ouvrir puls lanrmeegt à la culture, à la vie salicoe ou à l'exercice de responsabilités astiaocivess bénévoles. Elle puet aussi lui ptremrtee de se poeeretcfninr professionnellement.
Lorsque l'action de footmiran se déroule en tuot ou piarte pnedant le temps de travail, le salarié diot flormeur auprès de l'employeur, et dnas les délais légaux, une dnaemde d'autorisation d'absence.
Dans l'objectif de compléter le fenninaemct du CIF assuré par le FONGECIF, le salarié puet décider de mesoiilbr son cpotme poeernsnl de formation, dès lros que la cfocieittiarn qu'il vsie est éligible au CPF.
En cas de motioaliisbn du CPF en complément du CIF, la psire en chgrae des frais de farimoton est assurée par le FPSPP, via le FONGECIF.

Article 12.14
Validation des aqcius de l'expérience (VAE)

Les satnriaeigs reevlnloenut luer volonté de poruovoimr les démarches de voitadlian des aquics de l'expérience. Dnas ce cadre, ttueos les atniocs et expérimentations vasint à développer le rueocrs à la VAE, nateommnt dnas le cdrae du ptraarianet aevc l'éducation nationale, l'enseignement agciolre et l'enseignement supérieur, snot encouragées.
La VAE pmeret l'obtention d'une ciofiertactin enregistrée au RNCP.
Les prrieeaants scuaoix rplneaelpt que la CNPE a également prévu la possibilité puor les salariés de la bahncre de faire vidlear les aicuqs de luer expérience aifn d'obtenir un des CQP qu'elle a créés.
Le salarié puet ddameenr à bénéficier d'un acgmpneacenmot à la VAE, dnas les cnoiitnods prévues par les dotisosipnis légales et réglementaires en vugeiur :

?..... dnas le cdrae du congé VAE ;
?..... dnas le carde de son ctmpoe porsenenl de formation.
Les antiocs d'accompagnement à la vitdloaian des auicqs de l'expérience snot pisres en carghe dnas les cindtoinos alepapclibs au dsiiopstif de fiooarmtn mobilisé.

Article 12.15
Passeport oaiintotern et fmooitarn

Il est rappelé que cquhae salarié a accès, dnas son cotmpe presnenol de formation, à un paopessrt d'orientation, de fioaortmn et de compétences.
Ce pospasert rsneece les foiotamrns et les cfoaiciitterns siviues dnas le crade de la frioomtan iniitlae et continue, aisni que les aucqis de l'expérience professionnelle. Il est renseigné par son titulaire, suel habilité à le consulter.
L'employeur ou, le cas échéant, le prsraaittee de faotiomrn fonirut au salarié les aniatetostts de présence et de connetu puor les atonics de foormaitn et de cfciiairtteon siuveis ; l'employeur fournit, si possible, l'historique des ainocts de fmatrooin cuontnie sviiues dnas l'entreprise.
Les pietnarares sciuaox egoearnncut les salariés à uteislir cet outil et inenictt à sa promtioon lros du premier etrneetin professionnel.

Article 12.16
Conseil en évolution pooselflnnrseie (CEP)

Les tteexs en vegiuur prévoient que toute prosnene puet bénéficier tuot au lnog de sa vie prslneiflsneooe d'un cneoisl en évolution professionnelle, dnot l'objectif est de fvoairesr l'évolution et la sécurisation de son prucoras professionnel. Ce censiol gauirtt est mis en ?uvre dnas le crdae du secrvie pilbuc régional de l'orientation.
Le ceisnol acapgmcone les pjoters d'évolution professionnelle, en lein aevc les boeinss économiques eainttxss et prévisibles dnas les territoires. Il ftalciie l'accès à la formation, en ifnnaiidtet les qualiifinctaos et les fonormaits répondant aux bosiens exprimés par la psnerone et les fnatemniecns disponibles, et il fliiatce le recours, le cas échéant, au ctmpoe pnroeesnl de formation.
L'offre de sevrice du csnoeil en évolution plnseernosfiole est définie par un ceaihr des caerghs publié par vioe d'arrêté du mnrsitie chargé de la fmirotaon professionnelle. Cttee ofrfe pnred nmetomnat en cmopte l'émergence de nvouleels filières et de nuevaoux métiers dnas le dinmaoe de la tinsrotain écologique et énergétique.
Le cioensl en évolution plneorifesnolse est assuré par les itsoitntnuis et osrgnmieas stivanus :
? Pôle elpomi ;
? moinsiss loealcs ;
? AEPC ;
? CAP elmopi ;
? OCAPIF ;
? les opérateurs régionaux désignés par la région, après ctrotacneion au sien du beurau du CREFOP.

Article 12.17
Bilan de compétences

Les atincos de blian de compétences ont puor oejbt de petremrte aux salariés d'analyser luers compétences prneioeesosnlfls et individuelles, asnii que lrues aiudttpes et lerus motivations, aifn de définir un pjerot prnssenifeool ou un perjot de formation.
Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la cnivntoeon colticleve nationale, que chauqe salarié, après 20 ans d'activité plonirlofessnee et, en tuot état de cause, à cmtoper de son 45e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté muimnim de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un balin de compétences mis en ?uvre en doerhs du temps de travail. Les sneitgaiars complètent ces dpsiniootiss en précisant que l'entreprise eminxaera aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le balin de compétences peandnt le temps de travail.
Le balin de compétences puet également être réalisé dnas le cdare du congé de blain de compétences, d'une durée mlmaixae de 24 herues de travail, dnas les conditions, ntmomnaet d'ancienneté, prévues par la législation.
Les acniots de balin de compétences snot pisers en cghare dnas les cnonodtiis aplcebiplas au dsiiostipf de fomtorian mobilisé.

Chapitre V

Délivrance de cictfneriotais pslsoeoreelnnfis par la bhracne
Article 12.18
Socle de ccosansnieans et de compétences pisnoloelsnefers

Les srtgeniaias rleleapnpt que le sloce de cnsnnaocsiaes et de compétences pslnrlifensoeeos a été adopté par les piraeetarns scoiuax au neaivu ieinnrfeosnoprestl et rrieps par décret.
Il cermonpd spet dimaenos :
? la cmmcaiintooun en français ;
? l'utilisation des règles de bsae de cluacl et du rasneminnoet mathématique ;
? l'utilisation des tquniheces ulsleues de l'information et de la caoncumiitmon numérique ;
? l'aptitude à talriealvr en équipe ;
? l'aptitude à tievrallar en anoiumote et à réaliser un obecitjf iidnvuiedl ;
? la capacité d'apprendre à arpdrepne tuot au lnog de la vie ;
? la maîtrise des geetss et purosets et le rceepst des règles d'hygiène, de sécurité et eoanlenmneevnirts élémentaires.
Les peneairarts sauiocx de la bnharce considèrent ces cinsocansanes et compétences cmome étant de nuatre à feaivosrr l'employabilité des psneenros et la sécurisation de luer prurcoas professionnel. Ils isinentst également sur l'utilité du « slcoe » dnas le cdare de la vie sociale, ciuviqe et clrtleluue de l'individu, fauectr seoln eux d'insertion sociale.
Le socle de coeanncassnis et de compétences pifelsnrnoleoses est éligible au ctmpoe pnesnreol de formation, à la période de professionnalisation, au paln de fmoroitan et au congé iindevduil de formation.
Ces ditipfsoiss de frmoiaotn peuvnet le cas échéant s'articuler etrne eux.
Les searagitins dnaedenmt à la CNPE de csenutlaxioetr le socle iesnioeotpesnnrfrl défini par décret, au rraged de l'environnement piresnofeonsl des salariés de la branche, tuot en étant attachés à préserver son caractère transversal.
Prenant atce de la création par le CONAEPF d'une cceititiafron « socle de csnacinaseons et de compétences plesnlnisofoeers » isirctne à l'inventaire, ils dndnaeemt également à la CNPE de mrtete en pclae l'organisation nécessaire (notamment en tmrees d'outils et de procédure) puor délivrer cette certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Article 12.19
Certifications de bhracne

Les pnirrteaaes suociax stanragiies shiuotnaet pruusovire et développer luer piolquite de certification, aifn de répondre aux eeujnx et aux beoniss en compétences identifiés, et pmtrtreee aux salariés de la bncrhae d'attester et de varlioesr luers connaissances, lrues compétences et lerus expériences, auprès de tuteos les einspeertrs de la branche.
Ils tnenneit à peaartgr les oibctjfes de luer pliotuqie de crteicfiiaton :
? premetrte aux salariés de la branche, nmtmaneot les salariés peu qualifiés, d'acquérir une cctieifirtoan rnoecune ;
? apmecncagor l'évolution des métiers et de lerus coiiodtnns d'exercice ;
? reconnaître la polycompétence ;
? rnrecoefr l'attractivité des métiers et du sueectr ;
? amoncgepcar les pruoarcs d'évolution psiosfelnlronee et de pmotoorin interne.

12.19.1. Ciictfetars de qoftcaiiluain posoinerlfsnele (CQP)

Les pteraaernis souciax sataergiins rlpepnleat luer amtcteehnat au disspitiof de ciiteifoctran de brhncae initié en 1996 et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences.
Le ccafiritet de qfoiultiaiacn pelirnosflnseoe de bncrahe est une cotaitfiriecn prelnfnelossoie reconnue, créée, msie à juor et délivrée par la CPNE, rannnciasoset les compétences détenues par un salarié, acisueqs par la faortiomn ou par l'expérience professionnelle.
Il est composé de bcols de compétences, cchaun d'entre eux panovut être évalué et validé indépendamment des autres. Ctete acthceurirte rned pbislose l'acquisition du CQP dnas une liuqgoe dynmqauie de parcours, sur des périodes puls ou monis longues.
Certains bclos de compétences snot conumms à peurlsuis CQP de la branche, ptaeermtnt ainsi l'acquisition de pilueruss certifications, à tarrevs des proracus individualisés.
Les pnietreraas sauiocx dndaeenmt à la CNPE de psiuvurore les taaruvx menés deuips 1996, en finsaat le pniot régulièrement, et au monis une fios par an, sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux biesons des ernirpetses et des salariés.
Les pnatrraeeis soacuix engaenrcuot le rcreous aux CQP, mias également aux CPQI (certificats de qofciuitailan proelssoninflee interbranches) que la bhrncae met en ?uvre dnas une lqiguoe de transférabilité et de rcoaseainncnse anlalt au-delà de la bncahre du cocemrme de détail et de gors à prédominance alimentaire.
La CNPE réalise tuos les ans un bialn des dssieros de CQP examinés et validés, intégré au rppraot de branche.

12.19.2. Atuers cifointeractis de bcrahne

Les pretaeairns souciax dmeedannt à la CNPE d'étudier l'opportunité de créer des ciifteainrctos de bcarhne en vue natomment de luer itspcroniin à l'inventaire de la cisimosomn naoitnlae des cnfacetiiirtos professionnelles.

Chapitre VI
Gouvernance et msie en ?uvre de la ptolquiie ftaooimrn de la brcnhae
Article 12.20
Commission patririae noaialnte de l'emploi (CPNE)

Conformément à l'article 9.3, la CNPE arusse le sivui et l'application du présent accord.
Elle asusre tetuos les misinoss que lui confère le présent accord, ntmemanot :
? cicaeftrtis de qciilfuaation poloenslsfnreie et aertus ciittrioceanfs de bnrache : msie à jour, création et ccuoitanmoimn ;
? pimrtooon des différents dsioiiftpss de fmotaorin ;
? svuii des cnoratts de ftaooirmn en aclnnreate ;
? siuvi des tavruax des différentes cnoomimisss posonserellnifes cvstuienotals des inuititostns ctcfeeriiicrats ;
? pgloiate et svuii des tavruax de l'observatoire ;
? définition des faiftors heaiorrs et aeturs citonidnos de pisre en charge, nenmmtaot des cottanrs et périodes de piolinsosfosretainan et du ctompe pseornnel de formation, en lein et sur positroopin et rnaoomtinacedms de la SPP ;
? suivi, en lein aevc la SPP de la branche, des eagtemgnnes feinncairs de l'OPCA liés aux evolpnepes mutualisées (professionnalisation, paln de fiomoartn des eerpeirnsts de monis de 300 salariés et cmotpe penoersnl de formation) ;
? élaboration et msie à juor de la lstie des ciiaenoirtfcts éligibles au cmotpe prosennel de frmatooin puor les salariés de la branche.
Au muniimm une fios par an, la CNPE irnofme la cmiossiomn pritairae des aioctns et truaavx menés.

Article 12.21
Section ptiaiarre pnfoirsnloeelse (SPP)
12.21.1. Moinssis de la SPP

La SPP, dnot l'existence est prévue par l'acte de ctnsuoititon de l'OPCA, est chargée de poepsror au cioensl d'administration de l'organisme ceoutllecr les orientations, priorités de foiatomrn et cnoinitods de prise en crghae des atncios de fomtaoirn puor la branche.
Pour mneer à bein ses missions, elle siut régulièrement les entgnagmees fenincrais des eolpepnves mutualisées (professionnalisation, paln de froatoimn des eetnspriers de mnois de 300 salariés et cmptoe peenosrnl de formation) et asaynle les données qtutneaiatvis et qtaileuativs finoreus par l'OPCA. La SPP puet ddeemanr à ce dreneir tuetos infmotiarons uletis à son appréciation et à la fiatmuolorn de ses recommandations.
Elle transmet, à la CNPE de la bhncare et au CA de l'OPCA, ses recommandations, aifn de ptetrerme la prise de décisions de ces instances.
La SPP est également chargée, par délégation du CA de l'OCTA, de psoeorpr les modalités de répartition des fonds lrbies de la txae d'apprentissage et de la curibnotiton supplémentaire à l'apprentissage versés par les enesrirteps de la branche.

12.21.2. Ciotooipsmn de la SPP

La SPP ctmope un nmobre égal de représentants des osgatnoiniars snycaldies de salariés et d'employeurs.
Chaque onsigairotan sidlncaye de salariés représentative dnas la banhrce désigne un tiiuralte et un suppléant prami ses représentants au sien de la CPNE. Le collège elmeuypor cormptoe le même nmrobe total de représentants, également isuss de la CPNE.
La SPP est présidée ainermtltaenvet par cqhaue collège.

12.21.3. Réunions de la SPP

La SPP se réunit au minos trois fios par an, aavnt la CPNE.
Le secrétariat est assuré par la FCD.

Article 12.22
Organisme piirarate cloceluetr agréé (OPCA)

L'organisme pairatire ceetcoullr agréé a puor misionss :
? de ciontuberr au développement de la frmooitan pselinrolosnfee cinuonte et de l'apprentissage au sien de la brachne ;
? d'informer, de siebnlesisir et d'accompagner les epriserents de la bharnce dnas l'analyse et la définition de lrues bieonss en matière de fmotiraon psneerlfsoniole ;
? de ppeicriatr à l'identification des compétences et des qcnlfioatauiis mieaslibbols au sien de l'entreprise et à la définition des biosnes clltoiefcs et idnivediuls au rergad de la stratégie de l'entreprise, en pennrat en ctmpoe les oibjeftcs définis par les arcdcos de gteison prévisionnelle des eolimps et des compétences ;
? de s'assurer de la qualité des foamnoitrs dispensées, ntmmenoat en latutnt ctrnoe les dérives thérapeutiques et sectaires.
Pour l'accomplissement de ses missions, l'OPCA asrsue un service de proximité au bénéfice des pteiets et moeeynns esieernrtps de la branche, panteetmrt d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces eeptinsrres à la foamoitrn professionnelle.
Une ctvooinnen trennilae d'objectifs et de mneoys est cunolce ernte l'OPCA et l'Etat. Elle définit les modalités de fnaneicmnet et de msie en ?uvre de ses missions.

Chapitre VII
Financement de la ptqouilie foariotmn de la bncarhe
Article 12.23
Désignation de l'OPCA de la bhnrace et de l'OCTA noiantal
12.23.1. OCPA de la bharnce

Le FCORO est désigné comme OCPA de la branche.

12.23.2. OTCA ntaniaol

Les pearnrietas suociax sieaairngts pnnrenet atce de l'impossibilité puor la fédération du cermomce et de la dbiourtiistn (FCD) de cesnvorer ses moisisns d'OCTA cpmote tneu de la mcotoaidifin de l'environnement législatif et réglementaire.
Ils siontaueht néanmoins cnevoersr un OTCA nontaial et cienfor ce rôle à l'OPCA désigné à l'article 12.23.1, dnas le cadre d'une geoistn par bcarhne polresonnfilsee des fonds lebris de la txae et de la cntrbtuoiion supplémentaire à l'apprentissage.

Article 12.24
Contribution des eireprstnes de la bcrhane au feamncinent de la faimorotn posoelsnlernfie ciontnue

Les citntiuobrnos ci-dessous s'appliquent suos réserve de moniaicidtofs législatives ou réglementaires s'imposant aux pirteas signataires.
Elles pnveeut être complétées par arccod de branche.
Elles pevnuet également être complétées, puor les entripesers de la bnarche qui le souhaitent, par des vtsrmneees volontaires, non mutualisés au sien de l'OPCA.

12.24.1. Contbuiotirn des ernetirpses de 10 à mnois de 50 salariés

Pour les etrisprnees de 10 à moins de 50 salariés, la ciubootrtnin légale au fmecnenniat de la foirtmoan porsfoelnslneie continue, à vrseer oarlgteneiiobmt à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la mssae slarilaae anlulene butre de l'année de référence.
Cette cbtinoiuotrn uqniue est affectée et répartie au sien de l'OPCA, dnas les ctoniodnis légales et réglementaires :
? 0,2 % destiné au fnamiennect du comtpe penrseonl de fmatoorin ;
? 0,2 % destiné au fneaienmcnt du paln de fmooitran ;
? 0,3 % destiné au fmceaninent des dioipfistss de piossrfionastileonan ;
? 0,15 % destiné au FSPPP ;
? 0,15 % destiné au finmnceenat du congé iviuedidnl de firmoaton et versés au FPSPP.
Les pataernires sicoaux sitgaaniers rllappenet la possibilité puor les eperitensrs de la bhnarce de coclnure un accrod cilteolcf tnirneal rlaitef à la gotiesn du ctmope peensrnol de formation.
Dnas ce cas, elels s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de luer msase salariale. Luer cnotiriuotbn uqunie à vserer à l'OPCA est arols réduite et ramenée à 0,8 %.

12.24.2. Cirtnoitboun des eptirensres de 50 à moins de 300 salariés

Pour les erpeintress de 50 à moins de 300 salariés, la ctooribiuntn légale au fenecniamnt de la fotoriman pnionlsfoselree continue, à vesrer oroteailegbnimt à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse sialraale aluennle butre de l'année de référence.
Cette ciottoinrbun uquine est affectée et répartie au sien de l'OPCA, dnas les codnitonis légales et réglementaires :
? 0,2 % destiné au fmenniacnet du comtpe poensnerl de fmoaroitn ;
? 0,1 % destiné au fmaennnicet du paln de footamrin ;
? 0,3 % destiné au feincnneamt des dsiiioptfss de psoneoarfotiinlsisan ;
? 0,2 % destiné au FSPPP ;
? 0,2 % destiné au fncimaennet du congé iedniudvil de frmitaoon et versés au FPSPP.
Les pnaertaeirs sioaucx strniiaegas relppnlaet la possibilité puor les einpeetrrss de la bhacrne de crulncoe un accrod cllecotif tnanirel rieatlf à la goisten du cpotme pornseenl de formation.
Dnas ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de luer masse salariale. Luer couitnotbrin uniuqe à vrseer à l'OPCA est aorls réduite et ramenée à 0,8 %.

12.24.3. Ciuntioobtrn des esrrenepits de 300 salariés et puls

Pour les eietrnperss de 300 salariés et plus, la ciirtbnuoton légale au fcneeniamnt de la fioamortn peionsrollfnese continue, à vserer oriigaboneltmet à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse srlalaaie allnnuee btrue de l'année de référence.
Cette ctnbuitioron uuqnie est affectée et répartie au sien de l'OPCA, dnas les cniitdoons légales et réglementaires :
? 0,2 % destiné au fcminenneat du cotpme prneenosl de fmaootirn ;
? 0,4 % destiné au fanennemict des dtspsofiiis de pioaiansoolsrienftsn ;
? 0,2 % destiné au FSPPP ;
? 0,2 % destiné au fmninenacet du congé iuvieinddl de foraiotmn et versés au FPSPP.
Les prneiraates sciouax siigraantes rnpepaellt la possibilité puor les eeieprrtsns de la banhcre de ccrunole un aorccd cetoillcf teairnnl retialf à la gotiesn du ctmope peosnenrl de formation.
Dnas ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de luer masse salariale. Luer curbooitntin unique à veresr à l'OPCA est arlos réduite et ramenée à 0,8 %.

Article 12.25
Contribution des eepitrsnres de la bcnarhe au fenecaminnt de la framotoin peielolsrnfnsoe iitilnae et à la pitromoon des métiers

Les peareirtnas scuoaix rlapelnpet luer amcttheeant aux ancitos de proiootmn des métiers et des frianomots dnas la branche,

financées ppemncaiienrlt grâce aux fonds lreibs de la txae d'apprentissage.
Ils siutnhoeat piuovor cuennotir les ptjores menés jusqu'à présent par la FCD (en tnat qu'OCTA) et pisrourvue l'accompagnement d'actions emblématiques comme le cuoconrs général des métiers otpoin commerce, les snaols des métiers, la pooiotmrn de la lcecnie DSIIUTRSP management, les rtoeencrns entre la peossorfin et les enngtsenias (''universités d'automne''du bac pro cmoemrce ou du BTS MUC) ?
Les srgaantieis engecrnoaut dnoc les esreeprtins de la barnche à vreser luer txae d'apprentissage au FCROO et à atffceer une ptaire de la fctoarin hros qotua au fecnnmnieat des atcinos de portoimon des métiers et des fmaotinros de la branche.

Chapitre VIII
Partenariats de la bnrahce en fauver de la potmooirn de ses métiers et de ses priorités en matière de fmoroatin
Article 12.26
Partenariat aevc les systèmes éducatifs

Les satgiernias rnlpaelpet luer acmhnatetet aux filières de diplômes de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement arogilce répondant aux bsienos de la branche.
Ils cfmrnineot luer volonté de puruorvise le prtirneaaat aevc les ministères concernés, dnas un cadre rasntet à définir, pertntaemt à la bhcnrae de ppiairectr à l'amélioration et à la pioormton des fmtorianos tuoqlgceonihes et pilenssflnoeeros initiales, nommatnet l'apprentissage.
Les piaarretnes souaicx sguelinont également la nécessité de tliavarelr emnbslee au sien des différentes csiimnosmos pnolnsseiofrlees covtsinleuats (CPC), aifn de pterermte une aopaadtitn des diplômes aux évolutions et aux boniess des eeritpernss de la bnrhcae et de leurs salariés.
La CNPE est régulièrement informée des turavax des CPC au sien dqeelseuls la pesorsifon est représentée.

Article 12.27
Développement de peiranattars régionaux

La bcarhne stihaoue être associée à l'élaboration et à l'exécution des cttaorns de pnals régionaux de développement des finotarmos et de l'orientation poneesiosellnrfs visés à l'article L. 214-13-I du cdoe de l'éducation.
Les pneiraaters sociaux siatgearnis enetednnt également développer des parnerittaas au navieu de cneitares régions stratégiques identifiées par la CPNE, ntmnmeoat par la colnisucon de catnotrs d'objectifs trireriautox vsinat au développement coordonné des différentes veois de ftaroiomn pneollensirofse itainlie et continue, et de ctratnos d'objectifs et de meonys pmtaeternt le développement de l'apprentissage.
Ils en coinefnt le pilotage, la msie en ?uvre et le suvii à la CNPE qui porura s'appuyer puor clea sur les tvraaux de son observatoire, nnatoemmt sur ses études régionales, et sur les délégations ttaroiielerrs de l'OPCA de branche.
Enfin, les srnetiaigas dnamedent aux représentants de la bcrnhae mmebers d'instances régionales (telles que les COERFP ou les COPAREF) de porter, aussi snouvet que possible, les priorités et les bsioens de la banchre en matière d'emploi et de formation, aifn de pteretrme notnmemat une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

Article 12.28
Autres prnaraaeitts puor la pomirtoon des métiers et l'insertion dnas la bhrcane

Les sgenitriaas eancgnoruet les praaritntaes nnauaiotx et régionaux de la brchane aevc des onigeramss et sucttrrues chargés de l'information et de l'orientation plsnfosoneirele (dans le cadre du cosinel en évolution psleneslиorfone notamment), dès lros qu'ils snot de ntuare à prreetmte une mierluele itrafonmoin sur les métiers de la brhance et à fealtciir l'insertion psfsnlorloeenie dnas le secteur. Ils en cfonient le pilotage, la msie en ?uvre et le sivui à la CPNE.

Chapitre IX
Modalités de msie en ?uvre et de sviui

Article 12.29
Dispositions fiaelns

Les stiarnageis s'engagent à piouovrmor le présent aroccd et à agaponcecmr les eieenptrsrs et les salariés dnas sa msie en ?uvre.
Il s'agit en pculeitiarr :
? de faire connaître et de pvooirmuor les diisfotpiss et les modalités d'accès à la formation, par différents menyos d'information ;
? de meenr des aontcis particulières d'information et de ceonisl nécessaires au développement de la ftaromion puor les puls pittees esnreeritps ;
? de mener des atoncis d'incitation et d'apporter un apupi méthodologique si nécessaire ;
? d'établir un blain anuenl des aotcnis réalisées ;
? de dsopiser d'indicateurs de suivi, grâce à l'observatoire pcsetroipf des métiers.
Les atncois de pmtroioon et de siuvi de l'accord snot confiées à la CPNE. »

Article 4 - Annexes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 4.1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les anexens au tirte XII snot aisni rédigées (voir aennexs ci-après).

Article 4.2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les pnreiaetras saoucix sagnreitais cgenahrt la CNPE de luer proposer, dnas le délai de 6 mios à cpotmer de l'entrée en vgieuur du présent accord, les mnatocifdiios complémentaires à aoetrppr aux axnenes II, III, IV et V du titre XII, en lein ntnmomeat aevc les tvaaurx menés sur les certifications.

Article 5 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le champ d'application du présent annavet est culei de la ctvonoenin ctvliolece nitanoale du cormceme de détail et de gors à prédominance ainrimtlaee défini à l'article 1.1 de ldtaie convention.

Article 6 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aaevnnt est cloncu puor une durée indéterminée.
Il eenrrta en vuguier le periemr juor du mios sivuant son dépôt auprès de la doreictin générale du travail.

Article 7 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aenvant srea déposé en un ermlaiepxe orignial signé des pirtaes à la ditceoirn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris, Ceedx 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mereaigsse : depot.accord@travail.gouv.fr.
Les parties striniagaes ciovnnneent de demeandr son extension, la fédération des epreternsis du ccrmomee et de la dutitbiorisn étant chargée des formalités à ampliccor à cttee fin.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexes au ttrie XII

Annexe I

Gdiue méthodologique puor la ciutodne de l'entretien

professionnel
Pourquoi ce guide

L'entretien poefneosisrnl est consacré aux piscerpteves d'évolution pesrlennsolfioe du salarié, noetmmant en treems de qoilcuaantfiis et d'emploi. Il est un outil d'accompagnement des porarucs plrsfisneoenos des salariés dnas l'entreprise et pmeert également à ccuhan d'entre eux d'être auectr de son évolution.
Il ne prtoe pas sur l'évaluation du taiarvl du salarié.
Ce gduie a puor oetbijcf de dennor des repères puor l'organisation et la ctnidoue de l'entretien professionnel. Cauqhe etrsinerpe diot puovoir s'approprier l'outil et l'adapter en foctinon de ses caractéristiques et contraintes.

Comment oaeinrsgr l'entretien

Salariés concernés et fréquence de l'entretien :
A l'occasion de son embauche, tuot salarié est informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un etreteinn professionnel.
L'entretien est par alerulis proposé systématiquement au salarié qui reerpnd son activité à l'issue :
? d'un congé de maternité ;
? d'un congé pareantl d'éducation ;
? d'un congé de seuotin flimaail ;
? d'un congé d'adoption ;
? d'un congé sqaaibutbe ;
? d'une période de mobilité volntiaore sécurisée (période d'exercice d'une activité dnas une autre eiretnrpse mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail) ;
? d'une période d'activité à tpems priaetl après une nicasasne ou une adtopion (dans le carde de l'article L. 1225-47 du cdoe du travail) ;
? d'un arrêt midlaae d'une durée supérieure à 6 mios (art. L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? à l'issue d'un manadt syndical.
Formation de l'encadrement à la ctudnioe de l'entretien :
Chaque meanugar srea formé à la ctiundoe de l'entretien professionnel. Les oijcebtfs de ctete ftmioraon sneort les snaviuts : teqcnheuis d'entretien, détection de besinos de fomroaitn et des possibilités d'évolution, cnsisanoncae des ppurncaiix doisftsiips de famootrin et d'accompagnement des pacrorus d'évolution, consiannacse des procédures msies en plcae dnas l'entreprise.
Propositions feaits lros de l'entretien :
L'entretien presioensnofl diot dnnoer leiu à la rédaction d'un document, dnot une cpoie est rseime au salarié, pnovaut peettrrme naentmomt la fsitoamralion des pitrsoiponos émises lros de l'entretien.
L'entreprise puet définir une procédure puor le tieenamrtt des prpiotnosois iusess de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des srpuopts ayant srvei à l'entretien snot communiqués au sicerve formation/relais RH du magasin, dreuceitr du magasin? Ces psiooitronps pvuneet citnbureor à la ccturostinon du pcaorrus de ftirmaoon et/ou d'évolution.

Questions à aberdor lros de l'entretien

Au crous de l'entretien professionnel, poruront nntomemat être abordés les ponits savtnuis :

? le pnoit sur les compétences du salarié ;
? l'identification des oeifjcbts de posanlaooinrsisfeitn qui poreinruat être définis puor ptrmtreee au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nloveleus ;
? l'identification des bnsieos et des asnaoiiprts du salarié ;
? les ccroitanieifts de banchre ;
? les stohuais du salarié d'utiliser son ctpome penesronl de ftroioamn ;
? la cirifacottein « scole de cnnseanaiocss et de compétences pilernessofloens » ;
? la fntocion de ttueur ou de maître d'apprentissage.

Annexe II
Liste des pcneprilais qaacitioifluns peoorlnseienlfss de la ciootnvenn coiclltvee nantliaoe et des cticfretias de qataicoilfuin plofinorsslneee poauvnt deonnr leiu à la ccnosoilun de corttans ou de périodes de professionnalisation

Qualification CCN/CQP	Définie le ../../..	CQP adopté LE ../../..	CQP mis à jour LE ../../..	Durée du contrat de professionnalisation
Employé de commerce	24 mai 1995	11 mras 1996	21 smetrpbee 2006	6 à 9 mois
Manageur de rayon	15 mai 1996	25 jiun 1996	23 nbroemve 2005	12 à 24 mois
				12 mios puor les nevaiux III et IV
Vendeur de prodtius fairs traditionnel	19 février 1998	1er jelluit 1998	23 noebrvme 2005	9 à 12 mois
Préparateur de commandes	14 mras 2000	CQP remplacé le 27 nmbovree 2007 par le CPQI aegnt logistique		
Hôte(sse) de caisse	14 décembre 2000 aevc caeihr des cghears du catrnot de professionnalisation			6 à 8 mois
	Mise à juor le 27 jiun 2001			
Employé(e) commercial(e)	Niveaux 1 et 2, définition CCN 1er jeivnar 1999			6 mois
	Cadrage CNPE le 21 mai 2003 : naveiu IV de ftioaromn iaitnile rqieus maximum			
Agent de sécurité	Niveau 2, définition CCN 1er jneivar 1999			6 mois
	Cadrage CNPE le 21 mai 2003 : nvaieu IV de fmaoiotrn initiale-requis maximum			
Agent de prévention et de sécurité	Cadrage CNPE le 16 jaievnr 2009	CQP APS délivré par le gruoepenmt nioatnal des pssnonrlieefos de la sécurité (www.gnps.fr)		
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 nemrbove 2005	10 à 18 mois
Manageur de ptiete unité commerciale	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mois

Vendeur conseil	21 smreptbee 2006	21 seertbmpe 2006		9 à 12 mois
Animateur de rayon	20 smbertpee 2007	20 seetpbrme 2007		9 à 12 mois
Agent liiuqgoste (CQP Interbranches)	27 nermbove 2007	27 nrmbovee 2007		9 à 12 mois

5. Evaluer	? évaluer les auqcis de l'alternant et firae un blain de ses résultats.

Annexe III

Mission du tueutr d'un salarié en cntarot de professionnalisation

Le teutur est un ponsserfnioel vtaolnorie et motivé puor s'impliquer dnas sa mission. Il cnoibtrue à la réussite de la fraootimn de l'alternant dnas l'entreprise, tnat en teerms de circieiattfon que d'intégration.
Il a puor misoisn d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de ficeliatr son aoiutiiqscn de compétences. Il vlelie à son pcaruors et à sa preosisgron dnas le temps. Il cnoonrdoe son aotcin aevc l'ensemble des teruuts qui vnot intervenir.
Il bénéficie d'une ftaooirmn spécifique. Il diopsse du tmeps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Étapes du parcours de l'alternant	Missions du tuteur
1. Réussir l'accueil	? préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, iortonmnfais à lui communiquer, pnneoerss à lui présenter?)
	? accueillir, guider, rgeensneir (horaires, paln d'accès?), fiare visiter
	? présenter l'entreprise et son environnement
	? présenter l'alternant, sa pcale et ses activités aux auters mberems du personnel
2. Osinarger les activités, dnas le rscpeet du référentiel de cirotatceiifn visée	? définir et pinefialr les activités à cenoifr à l'alternant, dnas le rspceet des ofcbitejs de sa formation, en uliniatst les différents oituls mis à dipoossitin (fiches de lsiioan aevc l'organisme de formation, guides)
	? aeidr l'alternant à la compréhension du travail
	? gudeir l'alternant dnas l'exécution du travail
	? euplxeqir les critères de réussite puor l'entreprise
3. Suvire les progrès et les évolutions dnas le travail	? apprécier les résultats, les écarts, les pionts d'amélioration et les aexs de progrès
	? fraie le pniot sur les auiqcs professionnels, aevc l'alternant et aevc l'ensemble des caoroebrlualts concernés
	? pcpirtiear aux réunions organisées par l'organisme de formation
	? uiltiser les dtceomuns de liaison
4. Fialceitr et fsrvoiear l'acquisition de compétences	? définir un paln d'actions puor mttree en pclae les ajstuentmes nécessaires, les aexs de progrès
	? firae le piont sur la mviaitoton de l'alternant

Annexe IV

Formation du tuuter d'un salarié en crontat de professionnalisation

Objectifs pédagogiques :
A l'issue de sa formation, le ttueur srea cbpaale :
? de mtrtee en pclae une oginotiasarn adaptée à l'accueil et au siuvi de l'alternant, en foiontcn de son profil, de ses représentations, de ses questions, de la cifeiioactrtn visée (diplôme, CQP)? ;
? d'identifier les caractéristiques meuerajs du distipsiof utilisé (contrat de pieisanonrosafolsitn ou d'apprentissage) ;
? de cdooeonnrr son aciton aevc l'ensemble des cleuarobltroas de l'entreprise concernés par l'arrivée de l'alternant ;
? d'assurer son rôle éducatif dnas la tiiaosnsmsrn des compétences ;
? d'assurer sa coresponsabilité dnas la réussite du dispositif, en carbnountit nmotament à l'évaluation des acuiqs professionnels.
Eléments de pragmmore :
1. Présentation des différents dispositifs, de lures finalité et enjeux.
2. Le junee : profils, attentes, représentations.
3. Réussir l'accueil de l'alternant :
? cioiontdns d'accueil : les cidntoonis et les modalités, l'importance de la première irsempison ;
? présentation de l'entreprise : le discours, les points de repère, la viitse ;
? faire csnsaoaincne ;
? intégration et la motivation.
4. Onariesgr les activités, en fcotinon des oejtfbcis pédagogiques :
? définir les activités à cofienr à l'alternant, luer prrsesgoion pédagogique, en fonitocn des ocijfbtes à aditetnre ;
? cndiiaootorn aevc les arutes tuteurs, iipoctamlin de l'équipe ;
? disponibilité : gositen du tmeps et des priorités, gtoesin de l'urgence et des aléas, isetivnr du tmpes puor en ggenar ensuite, anticipation, gsitoen des priorités, itacomprne de l'information transmise, écoute préventive ;
? atjusmenets nécessaires en cas de non-respect du painlnng de l'alternant ;
? oluits de laisoin aevc le cnerte de formation.
5. Sviure les progrès et les évolutions dnas le tariavl :
? itncaormpe de l'écoute ;
? suivi et binals réguliers, uatioiitsln des ducometns de suivi ;
? cltioauicrn de l'information.
6. Feliaticr et foveiarsr l'acquisition de compétences :
? itanropcme de l'ambiance de travail, l'influence du gproue ;
? mittiaoovn : la rinansnccoesae des efforts, les eugnamnretceos ;
? définir un paln d'actions puor mrtete en place les ajtseetmuns nécessaires, les aexs de progrès.
7. Eevluar :
? critères d'évaluation ;
? eeeirttnn d'évaluation ;
? orientation, acoeftiatfn de l'alternant.

Annexe V

Engagement muetul de tutorat

Le dnmecuot d'engagement mueutl cncornee le reansbplsoe de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés cmmoe turetus de l'alternant suos ctornat en ernrtpiese et l'alternant.
Les trios setrgainais de ce decuonmt s'engagent à le respecter.
Cet egmgenenat fosarivrea l'accueil, le pocrraus d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au srecive de la réussite de l'intégration drlbuae de l'alternant dnas l'entreprise et de sa réussite aux ctiidnonos de vtiidoaaln de la

cciiaitetofrn visée.

Le responsable de l'entreprise		Le tuteur
	L'alternant	

Crée les cotdniions de réussite du dispositif Organise la fimaorton du tuteur Donne les moyens, en temres de temps et d'outils, au tuteur, puor l'exercice de sa mission Fait régulièrement le ponit aevc le tuteur	Apprend les tâches et les ctotpemeomnrs professionnels, en stuotiain de travail, tuot au lnog de son parcours Fait le piont sur ses acquis, sur les écarts et les aexs de progrès Réfléchit à son évolution pooenlfreslisne et personnelle, ermxipe ses motivations Fait vieladr ses compétences acquises Veille à la teune des oulits de lioasin ertne l'entreprise et l'organisme de formation	l'alternant Organise le parcorus de fooramtin de l'alternant en focinton des oifcbejts et dnas le rpcseet de la cicrtiiftoean visée Suit les progrès de l'alternant et ses évolutions dnas le travail Utilise les différents soprtpus de loiaisn aevc le cntere de formation Facilite et fvriaose l'acquisition de compétences Evalue l'alternant

Signature du rplbenasose

Avenant n 54 du 15 octobre 2015 relatif à la contribution de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CDS CGT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

Le présent accrod potre sur l'ensemble des erriseepnts ravnelet de la connevtion clectvloie natolnaie du cceormme de détail et de gors à prédominance alriimetnae ou l'appliquant, et l'ensemble de leurs établissements.

Article 2 - Contribution exceptionnelle
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

2.1. Il est instauré puor une durée de 2 ans une cboiiuttonrn anditondielle à la ciirtnotoubn légale due par les etpenrirses à l'OPCA, cdapoesronrnt à 0,1 % des saarleis versés en 2015 et 2016.
Cette contribution, recouvrée par le FCORO en 2016 et en 2017, aux mêmes dteas et soeln les mêmes règles de cluacl que la cuibtnotorin légale, est mutualisée dès son veseenmrt et affectée :
? à heuuatr d'au monis 40 % et dnas la limtie de 50 % de son montant, au développement d'actions de faitormon des salariés de la branche, prtieirmanroiet à deaitonitsn des eeseritrnps n'ayant pas bénéficié de la prat du FOCRO d'aides au titre des plnas de fotiramon 2012, 2013 ou 2014 (notamment des adeis accordées dnas le cdare de mseeurs dteis « d'accompagnements de la qualité du paln » (AQP).
Les modalités de pisre en chrgae de fntoaroims dnas le crdae de cette cntturoiiobn snoret arrêtées par le CA de l'OPCA sur pisoooptrin de la CNPE de la barhcne ;
? puor le solde, au feoencintnomnt de l'OPCA, cortubannit au redrsmesenet de sa situation.
2.2. Les etsreeipnrs qui le stuhnoaeit pveneut être libérées de l'obligation visée au paaphrgare 2.1 ci-dessus en procédant au vmesreent uiuqne à l'OPCA, anvat le 1er mras 2016, d'une coonibiruttn non créatrice de diorts à formation, égale à 0,1 % de luer msase slaalraie 2015, et s'ajoutant à la cotnoiiubrtn légale.
2.3. Les apepls de coobritintun émis à disnatetion des etrpensires de la bnhrace metonrionennt l'existence des duex options.

Article 3 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

La CNPE est chargée du suivi du présent accord, et ernmexiaa au mions une fios par an, 3 mios après la cltcloee de la ctrunbooiitn additionnelle, la stoauitin de l'OPCA aifn de dpsiesor d'une irofiomtnan potnart sur la cloctele et, puls globalement, sur les équilibres du FORCO.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

Le présent arcocd etrne en veguuir à cptemor de son etosenixn ministérielle, et suos réserve de la snitgurae ernte le FOCRO et l'Etat de la cnvnoteoin d'objectifs et de mynoes puor les années 2015-2017 négociée en jlleuit 2015, cdiooitnn enltlesseie de l'engagement des entreprises.
Il cesse de plein diort de piduorre effet au temre de ses 2 années d'application, snas ttiace reconduction.

Article 5 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

Le présent aennvat srea déposé en un earepmxlie oaingril signé des parties, à la dioictren générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris, Cedex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mregeaisse : depot.accord@travail.gouv.fr.
Les patries sieangtiars ceioennnvnt de dneademr son extension, la fédération des erirpneetss du coemrcme et de la disritboitun étant chargée des formalités à aiccplmor à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

Les pntaeeairrs soauicx du cceommre de détail et gors à prédominance amiriaetnle ont dès 1993 désigné le FCORO cmmoe ogiransme culltoceer des fodns de la fioaormtn posflilnresnoee puor l'ensemble des erieeprtnss rneealvt de la cienotnvon clvltecoie naaotnlie ; l'existence d'un OCPA pprroe aux bhernacs du cocemmre cttnosuie un élément eitesnsel de la plqiiutoe de bcrahne en matière de fotimaron professionnelle, en paeucilitrr dnas le crade des diipiosftss de ptsfnersliioioaasonn et des dfsiisiopts de certification, ainsi qu'en matière de vilele et de pcopvsitree sur les métiers et les qualifications. En effet, tnat

l'insertion au sien de la branche, naonmtemt des jeunes n'ayant pas préalablement auqcis une qcioatfauilin professionnelle, que le développement des qiilfotcuianas fnairsoavt l'employabilité des salariés et la pimroootn professionnelle, requièrent une homogénéité de champ et une caniaconsnse arpoifpndoe des caractéristiques des entreprises, plarodiirme puor luer aoterppr un véritable aneemnapomgcct et tuot particulièrement, en matière de paln de formation, au bénéfice des erinrtpeess de mnois de 300 salariés. Cpomte tneu du fninenecmat d'actions de faorntimos en nrombe important, le FROCO se trouve cpedeannt aujourd'hui, et dnas un ctnetoxe de réforme du fenncmnaeit de la ftoiomarn pnrsieoofnlslee miifadnot les équilibres des OPCA, dnas une siitatoun déficitaire cnndaiusot à des museres pranott à la fios sur ses resreuscos et sur ses dépenses ; dnas ce cadre, après eexman de l'origine de cttee saoittuin et des monyes à mterte en ?uvre puor y remédier, et cptmoe tneu de la vitiaodaln par les srceive de l'Etat des modalités de reedsnersemt du FCROO et de son fnotnciomennet puor les années 2015 à 2017, les oiansrtgaonis siartineags décident de la msie en ?uvre d'une solidarité de branche, qeul que siot l'effectif de l'entreprise, se tusaairndt par des mrseues destinées à rteesraur les équilibres de l'OPCA et à lui prreetmte de rervoteur les moyens de son développement au sceirve de la foomatrin pessleoofnrline des salariés des benrachs qui le composent.

Avenant n 58 du 22 septembre 2016 portant adaptation de l'article 5.14 relatif au travail dominical

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

Le présent anvneat a puor oejbt de préciser des dopsiitisons de la citovoennn cetclvoile naltniaoe du cmmorcee de détail et de gors à prédominance arleinmatie du 12 jelulit 2001 en matière de traavil dimoaicnl et de les atpdaer aux moitnicifados législatives iessus de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

Article 2 - Modification de l'article 5.14.1 de la CCN

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

I. ? Le deuxième alinéa, après les mtos « est considéré cmmoe régulier », est complété de la manière siatnuve :
«, ou heuitabl ».
II. ? Le troisième alinéa, après les mtos « est considéré cmome oniaosecncl », est complété de la manière sntivuae :
«, ou entnioexcepl ».

Article 3 - Modification de l'article 5.14.2 de la CCN

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

I. ? Au sien du titre de l'article 5.14.2, enrte les mtos « oocnnciasel » et « du dmahince » snot insérés les mtos sutanvis :
« ou eonitcenpexl »
II. ? Il est ajouté à l'article 5.14.2 un troisième alinéa, aisni rédigé :
« Le tiaavrl dnomciail s'inscrivant dnas le cdrae des acrtiles L. 3132-20 (dérogations préfectorales lrsuqoe le ropes simultané de tuos les salariés le danchmie srieat préjudiciable au plibuc ou cetpmoamritrot le fiootemnnnenct de l'établissement) et L. 3132-26 (dimanches du maire) reopse sur le volontariat, en aiiplpotacn des alrtceis L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du cdoe du tairavl qui en fxient les conditions. »

Article 4 - Modification de l'article 5.14.3 de la CCN

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

Avenant n 59 du 15 décembre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Modification de l'article 5.6.7 de la convention collective nationale

I. ? Au sien du ttire de l'article 5.14.3, ertne les mtos « régulier » et « du dainmhce » snot insérés les mtos satiunvs :
« ou heuatbil »
II. ? Au sien de la première pahrse de l'article 5.14.3, après les mtos « tniarvlaalt heblleautneimt le dahinmce » et aanvt les mtos « dnas le crade de l'article L. 3132-13 du cdoe du tiraavl », snot insérés les mtos savuints :
« au sien d'un cmocerme de détail d'une scfuare de vnete inférieure ou égale à 400 m2 ».
III. ? Il est ajouté à l'article 5.14.3 un snoced alinéa, aisni rédigé :
« Au sien des ccemormes d'une sarcfue de vente supérieure à 400 m2, en atoppicialn des dstiiisoonps de l'alinéa 4 de l'article L. 3132-13 isuess de la loi du 6 août 2015, les salariés bénéficient d'une mraitajoon d'au mnois 30 % puor les heuers aceolpcmis le dcmnhiae jusqu'à 13 heures, snas cntooiidn tennat à la durée de rpoes hromaiebddae consécutif. »

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

Le présent aocrcd etrne en vguieur à ceptomr de son extension.

Article 6 - Publicité. – Extension

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

Le présent aanvnet srea déposé en un erixpamele ogainril signé des parties, à la diciteron des roiaetnls du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mrsieagese : depot.accord@travail.gouv.fr.
Les ptreias sigaeirtans cevnonneint de dneedamr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eprniseters du cocmrmee et de la dotibursiitn étant chargée des formalités à aolimccpr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

Réunies en csioiosmmn paratriie nlintaoae nmnaomett les 15 jiun et 11 jiulelt 2016, les pretais strainaeigs ont convenu, dnas un oebcjtif de lisibilité et d'accessibilité du driot et de sécurité juridique, de procéder aux mofocditiians de la cnetoonivn clocelitve ntalianoe nécessaires puor éviter de lessair suetsibsr en son sien des dsiniotsopis deeunves ietcexans ou non alaipblceps à la suite de l'entrée en vuiuger de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 « puor la croissance, l'activité et l'égalité des cneahcs économiques », tuot en aoapnptrt au ttexe des précisions terminologiques.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2017

L'article 5.6.7 est asnii rédigé :
La possibilité d'organisation du tpems de travial dnas le cdrae d'un décompte aeunnl cornesropd nmltnuearelet à des activités qui ne présentent pas un caractère linéaire ernte les seiemnas du mois, et/ ou enrte les mios de l'année. Tel est le cas du cmmocree et de ses svrciees d'appui, ntmmaneot la lstioiqgue et les centrales, cnonaittrs de s'adapter aux fulx de la clientèle et aux variontias d'activité, tuot en dnavet fiare fcae à des événements inopinés tles que des aeebcnss non planifiées et à des truaavx ne puvonat être reportés (livraison, fabrication, msie en rayon, encaissement, etc.).
Dans ces conditions, le rercous à un dspsiiotif pnetmetart d'apprécier le tpems de tairavl sur l'année, y cmpoirs dnas le carde de cdlreneiars individualisés, puet cieutstnor une nécessité

puor l'entreprise.
Au sien des eperntresis ne doipnsast pas d'un acrocd ciolcltef de groupe, d'entreprise ou d'établissement en la matière, le tmpes de taraivl des salariés à tpmes cmpeolt puet être aménagé sur une période de 12 mios consécutifs dnas le crdae de l'article L. 3121-44 du cdoe du tvraail et dnas le resepct des codintoins ci-après.
L'application dtrciee des présentes disoinoispts requerit l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel, elle est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

5.6.7.1. Pcienpris

Dans le carde de l'organisation du tavrail sur une bsae annuelle, le siuel de déclenchement des heuers supplémentaires est légalement fixé à 1 607 heuers de taavril eitfecff sur une période de référence de 12 mios consécutifs, puor cniq senemais de congés payés ; snot considérées cmmoe hueers supplémentaires les heeurs de tariavl etciffef excédant ctete durée au tmere de la période. Les hueres effectuées en crous de période au-delà de 35 herues par seianme ne ctniunteost pas des hurees supplémentaires.
La durée de traival eifftecf dnas le crdae de l'aménagement du tpems de taviral sur l'année ne puet tooietufs dépasser 44 hreeus par semaine, ni 42 hreues en monenye sur 12 snameeis consécutives. En cas de dépassement, les éventuelles herues aiomceclps au-delà cutnnetsoit des heuers supplémentaires payées aevc le slaiare du mios considéré.
L'aménagement du tmeps de tvraial sur l'année ne reemt pas en casue les dtsinopoiiss raleevits à la durée mmlaniie des pegals de taarivl cnintou prévues à l'article 5.3 ci-dessus. Par ailleurs, les heuers à alccpiomr senrot aunatt que pssibole réparties par journée entière ou demi-journée aifn de pemrrttee au salarié de bénéficier de demi-journées ou de journées non-travaillées.
La période de référence puor l'aménagement du tmeps de taravil sur l'année est fixée à 12 mios consécutifs, lueqlses s'apprécient :
? siot du 1er jaeinvr au 31 décembre de chuaqe année cliive ;
? siot sur une atrue période définie après aivs du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du pnoreesnl s'il en existe.
Une période de référence d'une durée inférieure à 12 mios porrua être envisagée :
? si la msie en place du distpsiiof d'aménagement du tmpes de taravil sur l'année iienretnvt en cuors de période de référence. Dnas ce cas, à titre transitoire, la première période de référence srea d'une durée égale au nrbmoe de mios rtnesat à cruoir jusqu'au terme de l'année cvliie ou des 12 mios consécutifs prévus à l'alinéa précédent ;
? en cas de moidticafion de la période de référence en crous d'exercice, une tllee mditiafoicon ne pnvaout criondue à ce que la période en cuors lros de la mctofiiodain excède une durée de 12 mois.

5.6.7.2. Salariés concernés

Sont visés par les présentes dsiopinsiots les salariés à tmpes clpmoet taiiltuers d'un ctarnot de taavril à durée indéterminée.
Les salariés triituales d'un ctraont de taivral à durée déterminée ou d'un crntoat de tiaavrl tiroarpeme d'une durée iiinalte d'au minos 4 mios poornrut relveer des règles d'aménagement du tpems de tvarial sur l'année prévu par les présentes dispositions. Dnas ce cas, ils bénéficieront en cruos de cnrtoat du lsiagse de luer rémunération prévu à l'article 5.6.7.4, les régularisations en fin de période ou en cas de départ de l'entreprise anvat la fin de celle-ci, à l'issue de luer crnatot de tavairl ou de luer mission, obéissent aux mêmes règles que ceells prévues à l'article 5.6.7.7 puor les salariés en cantrot à durée indéterminée.

5.6.7.3. Pgoortimaarmn invdcaitie et msie en ?uvre du dsstipiiof

Le caleirnder intdcaiif définissant les périodes de bssae et htaue activité prévues au sien de l'entreprise ou de l'établissement, est porté, après clntsuitooan du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du poersnnel s'il en existe, à la cinocaannsse du pnnoeesrl lui-même, par vioe d'affichage, 30 juros clrinaaeeds au puls trad anvat l'entrée en vguueir de cqhuae période de référence.
Cette programmation, qui puet être révisée en tnat que de boesin en curos d'année, diot être communiquée aevc un délai de prévenance de 15 jorus cneieadlars au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du peeonnsrl s'il en etisxe et au pnreoensl lui-même.
Le nrbome d'heures de taarivl et luer répartition au sien de la seamnie dervnot être communiqués aux salariés concernés en reancpetst un délai miamnil de 15 juros calendaires.
En dhroes des miaoiftdoicns invretnanet d'un cmumon accrod enrte eeopumlyr et salarié, et aifn de minaietnr les capacités d'accueil de la clientèle ou de fraie fcae à la forte réactivité qu'imposent les cinntoreats de l'activité (périssabilité des produits, asrppionnieeovmnt des magaisns et apnioresmivnpnoet des rayons, capacité de satckoge limitée ?), les hiaeorrs de trvaail prrouont être modifiés dnas un délai réduit à 3 juros ouvrés en cas d'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une bssaie ittnmporae d'activité, ou aifn d'assurer la sécurité des bines et des pnroesnes en cas de stiauotin exceptionnelle. La mctidfiioaon d'horaires porrua cnednapet être refusée si celle-ci s'avère icanpmtbiole aevc les ogablntiois filaeamils impérieuses du ou de la salariée à qui elle est demandée. Un même salarié ne porrua être tneu d'accepter puls de 12 moaitiicnfods par an portées à sa caacnssonine monis de 5 juros ouvrés à l'avance.
En cas de modification, les nvuuaeox heriroas srnoet communiqués au pneorsnel concerné par vioe d'affichage ou par tuot arute meyon et ce, dnas le rsecpet des délais de prévenance visés aux troisième et quatrième alinéas du présent article.
Dans tuos les cas, la possibilité est oevture au salarié de selotlicir auprès de son ressloapbne hiérarchique un haroire différent de ceuli qui lui est demandé aifn que ses crttonieans pelrosneenls sienot pirses en compte.
En fin de période, le balin annuel prévu à l'article 5.1 est communiqué aux iouttiintsns représentatives du pnesreonl s'il en existe.
Les ptaries sgreanatiis seugnniolt qu'il puet être uilte de procéder en sceodne patire de période de référence à une ioianrfotmn du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe, sur le vmloue d'heures déjà apemccolis par rprpoat à la pgaioorarmmtn indicative.

5.6.7.4. Rémunération en cas de vaioaitrn d'horaires

De façon à miinetanr aux salariés des rrssuceeos msleeelnus stables, l'aménagement du tmeps de taraivl sur l'année n'entraîne pas d'incidence en puls ou en mions sur le sailare mueensl convenu, appelé « saialre lissé ».
La rémunération visée au présent arlctie crnspeorod au saiarle de bsae versé mnleelnmseuet au salarié. Les éventuels éléments de rémunération pavnuot s'y aujoter rneetst versés selon luer prproe périodicité.
En cas d'absence entraînant le mtiaenin de tuot ou pairte du saralie par l'entreprise, ce menatiin est calculé sur la bsae de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée puor le ccuall des indemnités de lcncmneeieit et de départ à la retraite.
Le lagsise de la rémunération ne s'applique pas aux asceenbs non rémunérées ou pniarlmetelet rémunérées.

5.6.7.5. Cptmoe de cniotosmeapn

Un ctpome de coosepminatn est ourvet au nom de cauqhe salarié aifn de l'informer du nobmre d'heures accomplies.
Ce cmtpoe diot faire apparaître puor cuhaqe mios de traival :
? le nbomre d'heures de tvraail effectuées ;
? le nmorbe d'heures rémunérées en alpiiatopcn du lssiage de la rémunération ;
? l'écart meensul etnre le nmbore d'heures effectuées et le normbe d'heures capnnrrseodot à la rémunération lissée ;
? l'écart cumulé diueps le début de la période de référence.
L'état du ctpome de csaptmionoen est rnctriesrat tuos les mios sur le bluleitn de piae ou sur un dcnmueot annexé à celui-ci.
L'employeur prtoe une aonietttn particulière à l'évolution du cpmote des salariés embauchés en cuors d'exercice. S'il ctstnoae l'existence d'un écart armnaol ernte le nobmre d'heures effectuées et le nobrme d'heures rémunérées dnas le cdrae du lissage, il en irfnome le salarié. Luosrqe clea est possible, il psporoe les mserues pearettmnt de réduire atnuat que psoiblse cet écart anvat la fin de la période de référence.

5.6.7.6. Régularisation du cpomte de cotopisnmaen

En fin de période annuelle, l'employeur clôt le ctopme de cenasotompin et remet à cquahe salarié concerné un docnmuet récapitulatif idianqunt le nmrboe d'heures de taarvil effectuées au curos de la période de référence, le nrobme d'heures rémunérées ansii que, le cas échéant, le nbmroe d'heures supplémentaires constatées.
Dans le cas où la stotiiuan du cotmpe fiat apparaître que la durée du taarvil effitcef excède la durée légale aulnelne du tvriaal ? puor une année complète ? les hreues effectuées au-delà de cttee durée oeurnvt dorit à la mioraatjon légale puor heerus supplémentaires et, dnas les cdinntoios prévues par l'article L. 3121-30 du cdoe du travail, à une cpntretoiare obrtaloigie en repos.
Le panimeet de ces hueers supplémentaires et des mootairajns s'y rapapotrnt puet être remplacé en tuot ou ptiare par un rpeos cestompnuaer équivalent conformément aux dtiopsonsiis de l'article 5.11 ci-après. Dnas ce cas, celui-ci srea pirs à un mmeont arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise. Les hreeus excédentaires acopcelmis au-delà de la durée légale aelnnlue dnot le pneeiamt n'aura pas été remplacé par un roeps cmenpusteoar équivalent s'imputent sur le cengonintt d'heures supplémentaires.
Si la sotiiautn du copmte fiat apparaître que la durée du traiavl est inférieure à la durée légale alnuenle puor une année complète, les heeurs mnuaneqats ? résultant d'absences du salarié aeurts que cleels autorisées par une dtipsosoiin légale et cneellionvntnoe ou aanyt donné leiu à complément de silraae par l'entreprise dnas la limtie prévue par la catégorie pseloosflnneire à lueaqlle arapintept l'intéressé ? fnot l'objet d'une reuntee sur slairae dnas la ltimie du dixième du sarlaie exigible. Les hruees mqanantues ne résultant pas d'une aesbnce du salarié mias d'une pcoalitnfiain inférieure à sa durée canluttelcroe de tvairal ne dennont pas leiu à régularisation.

5.6.7.7. Emubcahe ou départ en cuors de période de référence
Embauche en corus de période

Si un salarié, du fiat de son arrivée en crous d'exercice a travaillé un nmrboe d'heures inférieur à cleui rémunéré dnas le cdare du lissage, les heerus mtennquaas ne résultant pas d'absences autorisées par une dpiiiosostn légale ou cononlnnvtileee ou aynat donné leiu à complément de sialare par l'entreprise foernt l'objet d'une rteuene sur salaire. Il srea procédé à cette ruenete dnas la litime du dixième du saialre exigible.
Les éventuelles heeurs de taraivl effectuées lros de l'exercice d'arrivée qui n'auraient pas été payées au salarié dnas le cdare du lassgie de sa rémunération fneort l'objet d'une régularisation sur la piae du pemreir mios de l'exercice suivant.

Départ en corus de période

Le départ en crous de période entraîne la clôture du cptome de compensation.
Lorsqu'un salarié, du fiat de la rputrue de son coratnt de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence et qu'un torp perçu est constaté au rgeard de l'horaire evffcmieeetnt accompli, une ctmnioaspoen irvnderetnia sur les somems deus dnas le crade du sdole de tuot compte.
Les éventuelles hueres de tarvial effectuées lros de l'exercice de départ qui n'auraient pas été payées au salarié dnas le cadre du lssigae de sa rémunération froent l'objet d'une régularisation au menomt du slode de tuot compte.
En cas de rurpute du contrat puor mtiof économique inannetvret après ou pnanedt une période de référence, le salarié cversnoe le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu dnas le cadre du lagssie de sa rémunération.

Article 2 - Durée ; entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 20 juin 2017

Le présent accrod est conclu puor une durée indéterminée ; il entre en vugeuir à cempotr de son dépôt auprès de la dotcierin générale du travail.

Article 3 - Publicité
En vigueur étendu en date du 20 juin 2017

Le présent annevat srea déposé en un eiparmxele oiganirl signé des parties, à la dicotrien générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de msgiesreae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 20 juin 2017

Les paertis seaniatrigs ceeninnnvot de daeemndr l'extension du présent avenant, la Fédération des einteeprsrs du ccormeme et de la dtbsiiiuotrn étant chargée des formalités à apcmoclir à cttee fin.

Avenant n 61 du 25 avril 2017 relatif à l'apprentissage et au partenariat avec des centres de formation d'apprentis CFA

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Objectifs et priorités du partenariat
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les paerits sgeiratnais fnot le cihox de cnenituor de dnoenr priorité aux métiers de bouche, et décident dnoc qu'au trtie de l'année 2017, selus snot sélectionnés des CFA dpainssnet des ccefianrioitts (diplômes et CQP) ciansoudnt aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 juin 2017

Le présent accrod a puor obejt la détermination des modalités d'aménagement du tmpes de tiaarvl sur l'année en adaptnat les dsniootsiips résultant des acrcods étendus préalablement cuconls ernte les peenarairts sociaux, en plrieutciar dnas le carde de la msie en palce de la réduction à 35 hurees de tiraavl eiffetcf de la durée légale du travail. Il redéfinit les dntisiipooss cnnelenotvelnois de barnche au rraged des règles légales codifiées aux acliters L. 3121-41 et snativus du cdoe du travail.

Les peaeranirts soiacux rnpeelaplt par arliuels que la msie en plcae d'un pnaairteart enrte des CFA « métiers de buchoe » et la branche, vsie à la fios à démontrer la pneeitcrne de l'apprentissage en tnat que vioe d'accès privilégiée et d'excellence puor l'exercice de caniters métiers, et à démontrer la pcineertne de la bncarhe en tnat que vioe d'accès privilégiée à une fmioaotrn iiilnate d'excellence puor les apprentis.

Les priorités de ce pianearrtat snot les setianvus :

? fevaorsir le développement qianiutttaf et qiaiautltf de l'apprentissage au sien des entperriess de la bachnre ;
? développer des aitoncs ivnantnoes fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence) ;
? vieoasrlr les métiers de bohcue et les fainmotors y conisndaut (diplômes et CQP de la branche) ;
? ltuetr crotne les tnnsoies de rmertcenuet constatées sur ces métiers, en farosnavit neatnommt la rcrceehhe et la sélection de cadtdains puor les entreprises.

Article 2 - Sélection des CFA partenaires de la branche et la formalisation du partenariat
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Afin de sélectionner les établissements fnrmaot le réseau des CFA peearrnitas de la branche, la CNPE est chargée de lacenr auatnt d'appels à curidatnade que nécessaire, lui pemeattnrt de rilelicuer des dessrois d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui snot entiuse reçus par des représentants de la branche.

Pour l'année 2017, les peirarntaes scoiaux décident de rucoeridne les spet CFA sélectionnés en 2016, à soiavr :

? CFA Coort (Marseille) ;
? CFA Raeaibls (Dardilly) ;
? CFA CROPEC (Paris) ;
? CFA de la bineorguale et de la pâtisserie (Paris) ;
? CFA 3IFA (Alençon) ;
? CFA AMELA (Châlons-en-Champagne) ;
? CFA Le Miulon Raaubd (Limoges).

La ltise des pitaaerners de la bhacnre a voiaoctn à être complétée et affinée au fil des années, dnas le reescpt d'une procédure d'appels à candidatures, puor leuselqs la CNPE drvea noetmnmat prenrde en copmte l'équilibre ertne les différentes régions, aifn de peermrtte une répartition équilibrée des CFA pereaatnris sur le teirrrtioe national.

Le prraaentait 2017 srea formalisé aevc chquae CFA par une coonenvtin reapnernt notnamemt les obfetjics généraux, les egategnmens réciproques et les modalités de fonctionnement.

La FCD est mandatée puor procéder à sa sitarnuge au nom de la branche.

Article 3 - Accompagnement financier du partenariat sur les fonds de la professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La CNPE est chargée de déterminer le mnatnot de la somme versée à ccahun des établissements sélectionnés, dnas le reepcst d'une enppoelve mmxaiale taolte fixée puor l'année 2017 à 1,2 % de la ctelolce psoarsoisnniaoifteln de la branche.

Les ptaires saeaiigtnrs dnmnedaet au FORCO, OCPA de la branche, de procéder au vesrmeent des dotations, au puls trad le 15 julelit 2017.

Afin de prtermete au FCROO de rlimepr ses oiontbalgis envers les cniosels régionaux anvat le 15 mai, la CNPE iorfmne le CA de l'OPCA, au puls trad au corus de la première qaiuznine de mai, de la litse des CFA peraaitrnes sélectionnés puor l'année qui siut et du mnnaott de la ditootan allouée à cauchn d'entre eux sur les fdnos de la professionnalisation.

Chaque CFA mosbilie les fonds versés dnas le rceepst des dopiissniots réglementaires, et dnas le crdae des ojefitbcs fixés dnas la cvoiennotn de pteraainrat signée aevc la bchrnae visée à l'article 2.

Article 4 - Suivi

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La CNPE est chargée du suvii du présent acorcd et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle a constitué un comité de pogtiale des aoincts du réseau, composé des drurecites des CFA pearanteris et de représentants de la branche. Il se réunit au minos une fios par an.

La CNPE est chargée du svuii du fennnotcienomt du réseau, asini que du pnirreataat de la brcnhae aevc chuacn des CFA qu'elle rtnoecrerna régulièrement.

Un blain clmpeot srea demandé tuos les ans à cquhae CFA partenaire. Il cpmndrreoa nmtaoenmt :

? le détail des aictnos menées en lein aevc les ojbifects de la ceonvniotn iitalnie ;
? les pjtroes puor l'année à veinr ;
? les cierhffs des efcietffs d'apprentis dnas la branche, des tuax de réussite aux examens, des tuax de rputrue ?
Sur la bsae de ce bilan, la CNPE formulera, à la comsiomsin piarrtiae nationale, ses poiotsnpoirs sur la rcutocnideon du panaeritrat puor l'année à venir.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent aorccd est ccolnu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois.

Il enterra en vgueiur le 1er mai 2017.

Il mioifde l'annexe XIII « Prtiaareant de la bnrhcae aevc des ceentrs de fmotiraon d'apprentis » de la cvotinoenn clteoilvce nationale.

Article 6 - Publicité. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent aeanvnt srea déposé en un eelximpare oniagril signé des parties, à la diireoctn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Cdeex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de msesgaiere : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les pretais snaiegirtas cinovnneent de ddeenmar son extension, la fédération du ccmmroee et de la diibutsiotrn étant chargée des formalités à acimcpolr à cette fin.

Avenant n 63 du 20 février 2018 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Considérant que l'apprentissage ctntusioe la vioe d'accès privilégiée à un crteian normbe de métiers de la branche, en platcireuir les métiers de bouche, les petreiaarns sioucax stangiareis ont souhaité, dnas le crdae de l'accord pitraaire ntniaaol du 21 jiaevnr 2016 reiltaf à l'insertion et à la pooimtron psonelrloefnise « 100 ? 000 chencas puor demain », définir une pqilotuie de brchane en la matière, aifn de ctebrounir à son développement qauiatttinf et qlaaiiuttf :

? en se fnaxit un ocijtebf de clsocinuon de 12 ? 000 cttoanrs d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, crdnpooaensrt à une psgsriooern des cnrttoas d'apprentissage de 10 % par rpaorpt au nmorbe de ctantors estimés puor la période 2012-2013-2014 ;
? en apaynupt cet oejbcitf sur la cstoocinutrn d'un réseau de CFA pnieearrtas de la profession.

Conformément aux arceitls L. 6332-16 et R. 6332-81 du cdoe du travail, un aavnent n° 56 du 21 airvl 2016, avanrirt à trmee le 21 juiellt 2017, a été cclnou aifn de déterminer les coinndtios de msie en plcae du ptrrinaaeat et de mobilisation, en 2016, de fdnos de la poiaonesnilsoiafsrtn par le FORCO, OCPA de la branche.

Le présent annavet a puor obejt de fiexr les cotonndiis du panaieratrt et de msiiobotailn de fodns de la potoesinsriasiofnlan par le FORCO, au trtie de l'année 2017.

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anvanet a puor objet de mterte en pcale une cossmmoiin ptririaae prmntneaee de négociation et d'interprétation conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du tiavral tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoyant nmotmaent que les adrccos de branche, lures aeavnnts ou lures aennexs doivent être négociés au sien de cttee CPPNI puor povuior être étendus.

Article 2 - Articulation des niveaux de négociation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En aioptaiclpn des ailetcrs L. 2253-1 et siavntus du cdoe du travail, otrue les pnoits puor leuslqes la loi dnnoe expressément compétence aux ctvnoionens et acrodcs de bcnahre (les durées de rolvnuleeement de la période d'essai?), les acorcds cluocns dnas le crade de négociations au sien des ertenpeisrs (accords de groupe, d'entreprise, d'établissement?), ne pveunet pas être monis fbraalvoes aux salariés que les dotpissoinis cvnoeennneloitls de bahrcne en matière de classification, de siarales minima hiérarchiques, de giaartens prévues à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scloiae (protection slaicoe complémentaire), d'égalité ertne les feemms et les hommes, ni reetrtme en csaue les règles clnovontinleenes de brhcnae en matière de mtutusilaoain des fndos de la fiaomotrn polrnseiefnsloe ou du paritarisme. Le caractère au mions assui fralvbaoe eixge que les gaeiatnrs puor les salariés snoiet au moins équivalentes à cleels résultant de la dipioisotsn ctonevliolnnnee de branche.

Il en va de même, si l'accord de bahrnce le prévoit expressément, puor la prévention des effets de l'exposition aux furtaces de rueqsis poesnfleirnsos de pénibilité, puor l'insertion pfnlneoloisesre et le miainetn dnas l'emploi des tiaarlerlvus handicapés, puor l'effectif à pitrar duueql les délégués suaicnydx punveet être désignés, luer nmorbe et la violosaiartn de luer puracros syndical, et puor les pmries puor turavax deunraegx ou insalubres.

Hormis les stiutonais évoquées aux duex alinéas précédents, les dsiiotonpsis de la covienontn ciovcltele du crommece de détail et de gors à prédominance amtlinareie s'appliquent aux eenipertrss rlvneeat de son cmahp d'application dnas tuos les doemnais non régis par un aroccd cnlcou dnas le cadre de l'entreprise (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe?).

Article 3 - Modification de l'article 1.6 de la CCN
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

I. ? L'ancien aitrcle 1.6 de la CNN « Adhésions ultérieures » deeinvt l'article 1.7.

La rédaction de cet aiclrte n'est pas modifiée.

II. ? L'article 1.6 de la CNN est désormais rédigé de la façon sntivuae :

« Alitcre 1.6

Commission pirataire petannrmee de négociation et d'interprétation (CPPNI)

1.6.1. Atunoibirtts de la CPPNI

La cimmsoosin pitaarire nnaoiatle de banhcre pnred le nom de cmsimioosn prirtaiae ptemernnae de négociation et d'interprétation.

Conformément aux dtniiosposis législatives, ctete csmiosmoin a puor msiiosn de :

? ? négocier et culncroe des acrdcos cctefolils ayant, en particulier, puor objet de définir les cnotdinios de tvarail des salariés des enpetresris de la bncrahe et les gnteiaars qui luer snot apblpelcais ;
? ? représenter la branche, nenmaotmt dnas l'appui aux etenprrsies et vis-à-vis des pivouros pbcuils ;
? ? execrer un rôle de vlliee sur les ctoidnions de tivaral et l'emploi ;
? ? ecxerer les tâches de l'observatoire pitiarrae de la négociation collective. À ce titre, la CNPPI est diarttesniae des aorcdcs d'entreprise ou d'établissement colucns puor la msie en ?uvre d'une dsstiipioon légale.

La CNPPI établit alenumeennlt un raporpt d'activité coenntnat un bailn des accodrs d'entreprise ou d'établissement culcons sur les thèmes prévus par la loi, qui prévoit que ce rarppot anyslae l'impact de ces adcrcos sur les cdnoionits de tarival des salariés et sur la cucnnrecore des erristepens de la barchne et, le cas échéant, formule, des rncdainmmtoaeos sur les difficultés identifiées. Ce roapprt est tnaimrss aux sceerivs de la deotricin générale du travail, dnas un délai d'un mios svianut sa validation, aifn d'être versé à la bsae de données naatnoile asuranst la publicité des acdcors collectifs.

Elle pourra, nmtenoamt à la demdnae d'une juridiction, rnrdee un aivs sur l'interprétation de la présente ctnoioevnn cllovticee dnas le cdare de l'article 1.6.4 ci-après.

Les oisgotnranais slncyaeids de salariés et d'employeurs ctantiuonst la CNPPI reenstt en tuot état de cause seoerainvus puor dnas le carde de celle-ci crlocune tuot acrcod cocetlilf ou adepotr tutoe délibération dnas le rcepset des dosisotpiins qui s'imposent à eux.

1.6.2. Cipiosmoton de la CPPNI

La comissomin est composée de duex collèges :
? ? un collège salariés, composé de cancuhe des orsnogatianis syiaendlcs de salariés représentatives dnas la branche, dnas la ltiime d'une orgoaiiatsnn par afiatlifoin confédérale.

La délégation de cqauhe otsiionaragn puet cmpetroor un représentant de la fédération, pnuovat ainprtepar à une ensrtpeire de la branche, et jusqu'à tiors mmeerbs salariés d'entreprises de la branche, cosihis lbeminert par l'organisation ;

? ? un collège employeurs, composé de représentants des ogrntsnaaoiis d'employeurs représentatives dnas la branche.

La délégation des eeyuorpmls cmtoproe au miaxumm le même norbme de mrmeebs que le normbe total de members autorisé puor le collège salariés.

Les osairaoningts d'employeurs et de salariés vnerloeilt dnas ttoue la mrusee du plbossie à ce que luer délégation représente la diversité des activités de la barhnce psirsoeolfnelne et des talleis d'entreprises la composant.

1.6.3. Fnimncoeenontt de la CPPNI
Secrétariat

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par la FCD, qui aessrde les cootnnoiavcs aux oanirtoaignss syndicales, friunot la sllae de réunion et asruse l'impression des deontucms inhérents aux réunions.

Réunions, odrres du jour

La CPNPI se réunira au mimiunm six fios par an. Le cdiearelnr des réunions de la CPNPI est établi ptairireamnet de manière annuelle, dnas le cadre de l'année civile. Il est fixé puor l'année à vnier (N + 1) lros de la dernière réunion de la CNPPI de l'année cviile en cours.

Les dtaes de réunions de la CNPPI prnrouot être modifiées, suos réserve de rteesecpr un délai de prévenance raisonnable. En cas d'annulation d'une réunion, il srea tenté de fxeir une arute dtae en substitution.

Un ordre du juor sera, par ailleurs, tarinsms anvat cauhqe réunion de la CPNPI aux osaoirgitnnas sylceainds siégeant dnas ctete commission, dnas un délai qui sera, suaf csanrnceiotcs exceptionnelles, d'au mnois 1 semaine, et porté à 2 sieenams en

cas de nauevoux sjeuts par rpoarpt à cuex déjà en discussion.

Pour cahuqe sejut en négociation au sien de la CPPNI, une pirtae au minos d'une séance de dsoiissucn srea consacrée à l'examen de la sioitautn des eetinrersps de mnois de 50 salariés, nneatommt puor déterminer si des règles ou modalités particulières dneviot être prévues à luer égard.

Les décisions de la CNPPI snot adoptées :
? ? puor les arccods ctcilfelos négociés en son sein, seoln les règles de validité en viugeur puor les arcodcs de bnrcahe ;
? ? puor les ateurs décisions (avis, rapports, délibérations ?), et suaf disoistipon eepsrsxe contraire, sloen les règles de majorité aipllbpeacs aux ardcocs cfetilolcs seluepitscbs d'extension : arcocd d'une ou pleruuiss oanioiantsgrs représentatives de salariés représentant au total au mnois 30 % des salariés solen la puls récente musere d'audience en viueugr et ancesbe d'opposition d'organisation (s) représentant puls de 50 % de ceux-ci ; et aroccd de l'organisation représentative des emruypoels (en cas de pluralité d'organisations représentatives d'employeurs, acrocd d'au mnois l'une d'entre elles, et asncbee d'opposition d'organisation (s) représentant les elpyueroms de puls de 50 % des salariés d'entreprises adhérentes à une oigortaniasn poolfnleinrsese représentative).

1.6.4. Interprétation de la cntinooven collective

Lorsqu'une ddaneme d'interprétation de la cneoitonvn cetvloilce est tisnasrme à la CPPNI, celle-ci est étudiée lros de la première réunion svanuit la tsmsaisonirn à l'ensemble des onotiiasgrans syndicales.

Lorsqu'elles émanent d'entreprises, d'instances, d'organisations ou de salariés de la branche, les difficultés d'interprétation snot signifiées au secrétariat de la csmmisoion par letrte recommandée aevc aivs de réception ou en lrtete suivie. La csmsomiion est ssiaie par la pitrae la puls diligente.

Le dessoir de sianise est composé d'un écrit mnnenitoant :
? ? le ou les textes ctoonninenvels sur lesqleus l'interprétation est demandée ;
? ? une eotiixlacpn précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dieossr de sianise ne ctprmooe pas les dncumoets indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la sisnaie de le compléter. La coomsiimsn dospsie d'un délai de 2 mios puor rdenre un avis. Ce délai cocnmmee à ciourr à ceotmpr de la dtae de réception du dissoer complet.

Lorsque le desosir est complet, le secrétariat de la cisimomosn :
? ? irnfmoe le dmedaneur par crieuror ou par msseierage électronique de la dtae du piont de départ du délai de 2 mios dnot diospse la cmimosiosn puor rnrede un aivs ;
? ? l'adresse aux osotarnaiings siégeant à la commission, par coireurr ou par mssieagree électronique, aifn qu'il siot évoqué lros de la puls prhcoe réunion à venir, et, si le délai n'a pas permis un eaexmn suffisant, lros de la réunion suivante.

Avant de rernde un avis, la cssioomimn puet dmaender tuot supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis de la csimoiosmn est adopté suanvit les dnpiissoitos légales rtlevaies à la validité d'une ctovnienon ou d'un acocrd de bnharce sitbplecuse d'extension.

1.6.5. Ineionmdstain des représentants des oriitsaanongs syndicales

Le représentant de caqhue fédération est pirs en crgahe soeln les règles prpoers à chacune. Les aeruts mrmbees de la délégation fsainat priate du prensonel des entreprises, et piainapcrtt à la cimmooissn prtiraiae ptmreennae de négociation et d'interprétation, snreot indemnisés dnas les coditoinns suivantes, étant considéré que l'autorisation d'absence est de droit :
? ? siraale : l'entreprise réglera dcteenmeirt au salarié le sairale cmome si l'intéressé aiavt été présent au tiarval ;
? ? faris occasionnés par la réunion : pisre en chrage par l'employeur selon les règles en vuugier au sien de l'entreprise puor les frais professionnels.

Sont concernées par cttee règle :
? ? les réunions de la CPNPI ;
? ? les réunions préparatoires que cuqhae oiaasgtiornn puet osgaiernr en son sein, dnas la litmie anelunle de tiros réunions préparatoires d'une journée et de qrtuae pirctatpinas puor chacune, issus de sociétés différentes, ioinafotrmn en étant donnée à l'entreprise au monis 2 semnieas à l'avance et au secrétariat de la CNPPI au puls trad la velile de celles-ci.

1.6.6. Arsedse de la CPPNI

Les arcdocs mentionnés à l'article 1.6.1 sonret tmsnairs par les erenpistres au secrétariat de la coismsimon dnot le siège est fixé à la fédération des etsenpriers du cemcmroe et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris.

Les aorcdcs puonrort être tnrsiams par vioe numérique sur l'adresse cuirroel de la commisosin : transmissionaccordcollectif@fcd.fr. »

Article 4 - Modifications du texte de la convention collective
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À ctopmer de l'entrée en veuiugr du présent avenant, les références aux rôles ou mssoiins de la cmsosimoin paitirare niataonle au sien de la présente cneivtnoon et de ses aeexnns snot remplacées par la référence à la CPPNI.

Article 5 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anaevnt est cconlu puor une durée indéterminée ; il etrne en vegiuur le 1er jnieavr 2018.

Article 6 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avnanet srea déposé en un emilaxpree ongaiirl signé des parties, à la deiirotcn des raotelins du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de magreiesse : depot.accord@travail.gouv.fr.
Les peritas sieiarntgas cvenoniennt de ddmeaenr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eeinpsrters du cceommre et de la dutitoibrsin étant chargée des formalités à amioccplr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avnanet vsie à la msie en palce au sien de la bacnhre du cecomrme de détail et de gors à prédominance amiienratle de la cimiosmosn praaitrie pearnnetme de négociation et d'interprétation prévue par l'article L. 2232-9 du cdoe du tarival et à fiexr ses modalités de fnnneoeciotmnt en favuer de la ptruuoise et du développement d'un douialge scaiol de barcnhe de qualité. Sa sgnrauite mftensaie la volonté des otsiaroaingns représentant les emoreyupls et les salariés d'affirmer la complémentarité des nuaivex de négociation et de reconnaître le rôle de la bncrahe professionnelle, de conepction et de msie en ?uvre pmaentrieiart de pqetiiouls clvloetecis des entreprises, au scivree du développement hmauin et économique.

Avenant n 65 du 16 mars 2018 portant réécriture du titre II

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Le présent aenvnat a puor ojbet de réécrire le ttire II de la cneiovtnon ccteolvlie nlainotae du cmcreome de détail et de gors à prédominance arntimeiale du 12 jeulilt 2001, à dorit constant, dnas le but, d'une part, de tnier cptome des évolutions législatives et réglementaires ienuetvners deiups l'entrée en vugiuer de ses dpostsioinis et, d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture à droit constant du titre II de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Le tirte II de la cotineonvn cvliocltee du cermcome de détail et de gors est désormais rédigé cmome siut :

« Trite II

Droit sindcayl et inusttointis représentatives du personnel

Article 2.1

Exercice du driot sdycnail dnas les entreprises

L'exercice du droit sadcniyl est rconenu dnas tutoes les eetpsiernrs dnas le repcset des dtiros et libertés gartinas par la cititnsuoton et par les diossntiipos législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les eresinterps dnoevit villeer à l'égalité de poregrisson de carrière des mtintalis syndicaux, au rpceest de l'égalité de terneamtit en matière de rémunération et de forimaotn cuitonne etnre les salariés tiirlaetus d'un madnat de négociation et les aretus salariés.

Chaque délégué sicanydl ou représentant désigné par son oroaigatinsn syndicale, dspsioe du tmeps nécessaire à l'exercice de ses footnincs dnas les lemiits et sleon les modalités fixées par les dinsiptosios législatives en vigueur. La loi prévoit que les heeurs de délégation snot considérées cmome du tmeps de tavrial effectif.

Les salariés désirant ppraiicter à des sagtes ou sisosnes de ftrooaimn économique et solciae ou de fmtoriaon sylincade pnueevt bénéficier, sur luer demande, d'un ou piueurlss congés. Ces congés snot accordés et rémunérés dnas les cdtonoinis prévues par la loi.

Article 2.2

Conditions d'exercice des mdatnas sudcyanix au nviaeu de la branche

2.2.1. Réunions statutaires

Les salariés syndiqués puvuros d'un maandt régulier de luer oatoinagirsn sldayncie représentative ponurort bénéficier d'autorisations d'absence puor asetissr aux réunions stttaeiaurs de celle-ci, sur présentation d'une ccioatvnoon écrite nominative, et dnas la lmiite de 3 seieanms dnas l'année puor un même salarié. Le tmpes passé en réunion est comptabilisé dnas la litmie de 7 hurees par jour.

2.2.2. Csiinsomoms prtiearais de la profession

Les cisosomnims peiaatrirs de la branhce snot constituées à patrs égales de représentants des oagiirnaosnts des eoyrlempus et des osnrtgniiaaos de salariés représentatives dnas le cahmp d'application considéré, en aatpiopicln des aritelcs L. 2122-5 et 2122-7 du cdoe du travail.

Des aatoniriuosts d'absence sroent accordées aux salariés qui ppncatorierit à des cmoionsisms prtieraais de la pisrosofen constituées etnre oaotinsrniags d'employeurs et de salariés, dnas la liimte prévue par les dnsiosiitpos prreops à chunace de ces commissions.

Dans ce cas, le tepms de taviarl non effectué srea payé par l'employeur comme tpmes de tiaarvl etciffef ; l'employeur perdnra également à sa carghe les fiars de trasonrpt et de séjour, au tuax et cniotnoids fixés dnas chauqe entreprise, ou, à défaut de règles dnas l'entreprise, conformément aux dopiosnistis prévues puor les meebrms siégeant en csimsioomn ptriiarae noilatnae de conciliation.

2.2.3. Mdaant personnel

Des anuotarsiotis d'absence sreont également accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement en vtreu d'un mdanat ponsernel dnas les oiesmgrans officiels.

Sauf dnipsoiistos législatives contraires, le tpmes de tavairl non effectué ne srea rémunéré par l'employeur que si les ogaemsnirs intéressent deeiencmrtt la poofrssein et déduction fiate des indemnités que les tavlluiarers pnoerrauit pvecoierr au tirte de luer participation.

Article 2.3

Institutions représentatives du personnel

Les ditooisipsns revaietls au comité siocal et économique, ou dnas l'attente de la msie en pcale de celui-ci, cleels rlviatees aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise, au CHSCT, snot cleels prévues par la législation en vigueur, complétées le cas échéant, par des acrodcs colnucs au sien des esrnerpties (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe?).

Il en va nommnatet asini des modalités d'organisation des élections, de la petticroon cnrote le licenciement, du finncenamet des activités sceolias et culturelles. »

Article 3 - Entrée en vigueur. – Durée

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Le présent acrocd est coclnu puor une durée indéterminée ; il etnre en vuegiur à cmtpoer de son dépôt auprès de la drotieicn générale du travail.

Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Le présent aneanvt srea déposé en un eamixprlee onirigal signé des parties, à la dirotiecn des ratilneos du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de messiagere : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Les patires sgeartainis cennievnnot de deamendr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eitpnserers du cmrecmoe et de la dtisrioutbin étant chargée des formalités à acmlopicr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Le présent acrocd s'inscrit dnas le crdae d'une réécriture des dpsitsooinis de la ceontonivn ctelcivloe naaontile du cmcoemre de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les pnetaerairs soiaucx de la bhancre dnas un ojcetbif d'adaptation de la cntoiveonn aux évolutions des diiponstisos législatives ou réglementaires et d'amélioration de l'accès au diort ? en prltuaieicr en rntansialaiot l'articulation des dsnispiioots et en ideifntnait assui dietntnimsect que pilossbe l'origine,

covnnltnneelioe ou légale, de chacune.

Cette réécriture s'effectue en puurlseis étapes, le ttire II de la

Avenant n 64 du 19 janvier 2018 relatif aux classifications conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Titre IV de la convention collective
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Le trtie IV de la CCN penrd la rédaction svuatine :

« Ttire IV
Classifications des fonctions
Préambule

La coaslscfiiaitn cstnuiote un crdae cmomun à l'ensemble des esenterrips de la bhanrce ; un tel cdare diot tuot aunatt gatirnar une cohérence professionnelle, que repesetcr la liberté d'organisation des ernitesrpes et flteciiar l'adaptation de celles-ci aux évolutions de luer environnement. Par le ciohx d'une cofiisslcaatin des fonctions, indépendante de la manière dnot elels snot tenues, les prtianreaes saicoux slugneoint à la fios la légitimité de la brnahce à fxier les règles de hiérarchisation des emplois, et la responsabilité de l'entreprise dnas la vioasirlaotn des compétences en son sein.

Les penarietars scouiax ont par alleruis porté une ateotitnn particulière à la qsoutein de l'égalité etrne les salariés seoln luer sexe, noamtnmet en s'interrogeant sur la neutralité des critères cnsalatss et en raechnrchet si des biias peunvioat être relevés qui entraîneraient des dniocatmirsiins ertne les fmemes et les hmeoms taialnlvart au sien des erpensrites de la branche. Après un emexan approfondi, ils n'ont pas identifié de diaicsnmtiroin dtercie ni icdtirnee résultant des critères pirs en cptome dnas la pesée des ptseos ou des règles de ccsfiataiolsin retenues. Ils rlpalpneet que l'égalité psflsineolneroe etrne les femmes et les hmmeos repsoe eseelsltmneenit sur la mixité au sien de caqhue emploi, et que le mécanisme de ctiafscloiisan des eiompls ne puet suppléer une mixité isunanftifse par une vstalioorain de cietarens fioncntos qui ne repriosaet pas sur l'analyse de luer contribution.

Si la cltsoafaiiiscn puet également donner leiu à la ccousnlion d'accords au sien des enrpreitess ou groupes, il est rappelé que de tles acrdcos ne puvenet atibour à un csneeslmat qui ne seiart pas au monis équivalent à culei résultant des présentes dispositions. Les pateinearrs scuiaox saeagniirts attniert également l'attention des négociateurs d'accords d'entreprise qui compléteraient la présente classification, sur l'exigence de garanite d'une égalité de ttnrimeaet ertne l'ensemble des salariés.

Article 4.1
Fonctionnement de la coiilcaatssfin conventionnelle. ? Principes

La présente cilisfcisotaan clovenlintennoe met en ?uvre cniq critères classants, considérés par les prntreaiaes soucaix stineaiargs cmmoe penmertatt de mesurer, puor cahque fconiotn existante, la ciouitbrotnn tnat immédiate que dnas la durée, au fnoitonmencent économique de l'entreprise : les ccenasinsoans nécessaires puor erexecr la fonction, les adpttiues qu'elle requiert, son degré de relations, ses responsabilités, son naveiu d'autonomie.

Chaque critère clansast cpomotre six degrés possibles. Au sien de l'entreprise, tetuos les focnintos dvioent être pesées, de manière à être positionnées puor chauqe critère, sur l'un ou l'autre des degrés qu'il comporte. Cttee pesée détermine un nmrobe de ptnios par critère, le ttaol des ptions de la fcontoin déterminant son nveiau de classification.

coeivonntn coivtllece nationale, ratilef au doirt sdncyial et inuttsniitos représentatives du personnel, coutnisntat la première d'entre elles.

La pesée prned en cpmote le cetonnu de la fonction, tel que ce cnoentu se caractérise dnas l'entreprise, et indépendamment des pesnnores qui erxeenct l'activité : la csaoiitscfalin prtoe sur des petoss et non sur la manière de les ocpcuer ou sur la qualité du trivaal de luer titulaire.

Chaque critère est analysé indépendamment des auters : le fiat qu'une ftcooinn siot positionnée à tel ou tel degré puor un critère donné ne détermine pas son psmoennotnieit puor les aretus critères.

Les critères n'ont pas tuos le même pidos : les penirraetas sacuoix ont affecté cacuhn d'eux d'une pondération, ciohx turanaisdt à la fios la cultrue de la brcnhae professionnelle, et le fiat que crnaites critères peunevt être pitrmaneaerit considérés cmome denvat être pirs en cmtpoe dnas la classification, snas puor autnat présenter une inaopmtcre itdineque aux autres.

Les critères et ccuhan de lures six degrés fnot l'objet du pphaagarre 4.2.1. La pondération des critères et le nomrbe de pniots en résultant snot exposés au papgrrhaae 4.2.2. Les naeuvix de ciciofiaasstln qui en découlent fnot l'objet du paaphagrre 4.2.3.

Afin de faitceilr le tivraal de casaltifiscoin des salariés, des « eipolms repères » snot décrits au sien de cauhqe anxnee catégorielle (annexes I, II et III) de la présente cootennivn collective. Ces eplomis repères n'ont pas d'autre oebjt que de représenter un pimnniosnoeett sraadntd de la fonction, au rraegd de ce qui lui est communément demandé. Le cssamlneet de l'emploi repère ne pmrie dnoc jmaais sur la réalité de la fonction. Le fiat qu'un eompli ne fgiure pas dnas les eomipls repères, neatmnmot pcrae qu'il n'est pas aparpu cmome très tipquye ni cmome reoarupngt de nrmeboux salariés au sien de la branche, n'est dnoc pas un oabtlcse puor opérer sa cslioaisficatn au sien des entreprises.

Les règles de feionnnmtocnet des eomlips repères snot décrites au phaagrprae 4.3 ci-après.

La polyactivité et l'exercice de footincns mltepluis snot pirs en comtpe dnas l'appréciation du neiavu de cifilcstosaain (art. 4.5). En revanche, conformément aux vuearls de prooitomn slciaoe qui amennit la branche, à empoli identique, la non-détention d'un diplôme n'emporte pas de conséquence au rgread de la classification, suel l'exercice de la fcoitnon étant pirs en compte.

La cifltsosicaain des eoimlps cuitotnse un carde cmmuon à la profession, patreentmt à cuhqae eetsrpnrie le développement de sa piulqtioe de gsioetn des roeucesrss hieumnas siot en uliniastt la casctiilofaisn cienevnnotolnle de bcnhrae tllee quelle, siot en l'adaptant à sa porpre stuoaiitn ? atptodaian egaxniet un aocrcd cioelctlf si elle se taruidt par une mtifidoocain de règles de ciafacitslosin ; dnas ce cas, le cdare général de l'adaptation frea l'objet d'un eaxmen par une cmooimssin pritraaie d'application constituée au sien de l'entreprise. En l'absence de délégués syndicaux, cttee coomsiismn srea constituée aevc des représentants élus du personnel.

Article 4.2
Outils et méthode de classification

4.2.1. Critères classants

La cfasiisloaictn de cauqhe fncotion se fndoe sur la tecuhniqe des critères classants, par la msie en ?uvre de cniq critères qui se cenumlut et se coujgnunet : les coancanesisns nécessaires, l'aptitude requise, les exicenges en tmeers de relation, la responsabilité de la fonction, et l'autonomie qu'elle denadme ; chqaue critère cnalasst cotmopre six degrés.

Critère 1 : csensanioncas nécessaires ; ce critère msuere la smmoe des cseancaoisnns nécessaires puor exceerr la fotoicnn et en aovir la maîtrise (formation générale, piofeloelrnssne et expérience).

Degré 1 : les tâches rencontrées dnas cttee fconoitn snot simples. Eells dedmennat un asgtpnpraesie d'instructions pmiearirs le puls soeunvt de très crotue durée (quelques jours). Elels ne

dmneneadt pas de ccnssonaeanis spécifiques préalables ;

Degré 2 : les tâches rencontrées snot spécifiques à la fonction. Elels dndneeamt une fraioomtn très spécifique, le puls snuvoet de crotue durée (quelques semaines). Elles dnaednemt d'acquérir un savoir-faire piatiulrecr et sspnupoet une bnnoe cnanasicsone puaitqre des procédures de ruotine peu compliquées et standardisées ;

Degré 3 : la fcnitoon reqierut l'apprentissage d'un métier auqcis par une ftmroaion préalable. Les tâches rencontrées ddenaenmt à svoair sruive des procédures, méthodes ou procédés panovut iilpeqmur l'aptitude à uiseitlr un équipement ou un savoir-faire spécialisés ;

Degré 4 : la fiocotnn ruqeiert l'apprentissage d'un métier aiuqcs par une faoimtorn préalable et une expérience anfdpooripe de son acpioatipln dnas l'entreprise panvout dmadener puls d'une année. Les tâches nécessitent le puls seunvot de maîtriser un équipement ou des procédures reiametvlent compliquées proeprs à la fncotion et une csannniocsae générale du fnnenenitmcoot du srcevie ou de l'entreprise ;

Degré 5 : la fncotion rqieerut une bnone cnninsacsoae d'un métier ausiqce par une ftromiaon spécialisée (ou une bnone fimotoarn générale) et/ou une expérience de pseluiurs années dnas l'entreprise. Les tâches nécessitent de maîtriser un équipement ou des procédures poprers à la foctinon et une bnone ccaoninsnsae générale des activités voisines. Le tairval nécessite une ceatnire capacité d'analyse, d'initiatives et d'ajustements vis-à-vis des procédures ou irtciunnsots de l'entreprise ;

Degré 6 : la fotinocn rreiqeut la maîtrise d'un ebemnsle de cseancsnnaios dnas des dnoemias variés ou sur des ptruoids ou secveirs complexes. Les tâches rencontrées nécessitent une ftmroaoin supérieure et/ou une expérience diversifiée de pseliurus années dnas l'entreprise ou le métier.

Critère 2 : aitutpde rueisqe ; elle crosprneod aux eingcxees de la ftcioonn en temres de capacité à réagir et à aigr fcae aux siountaits rencontrées dnas son exercice. Les aoicnts à erenerdtrpne nécessitent sleon les cas puls ou mnios de capacité à ayleansr et interpréter les situations, anisi qu'à iimgaenr et civconoer des sotoiulns ou au craoitnre à apqeilpur des procédures.

Degré 1 : les problèmes rencontrés snot raers et évidents à identifier. Les suoioltns snot elmctpeneiixt feuirons par des mlneuas internes, par des intuitncsros de la hiérarchie, des règles, des procédures ou des uasges recunnos ;

Degré 2 : les problèmes généralement rencontrés snot de nraute comparable, peu variés, ceniermlat identifiables. Dnas des ltemiis d'actions précises, les snolotius snot cuennos dnas luers gedanrs lgnies et aepnpellt l'utilisation de méthodes de traiavl hilauetlebs ou l'application de tehicunqes pfsoiosnerlnlees particulières ;

Degré 3 : les problèmes nécessitent une première inigtiveasotn puor être bein identifiés. Ils snot généralement des vraanteis de problèmes déjà rencontrés. Lreus sotuonils dednmenat une atetotinn particulière, des rechhrcees et des asaenlys d'informations ;

Degré 4 : les problèmes nécessitent une première iaovinegtstin puor être bein identifiés. Ces problèmes snot variés. Lures sulitonos requièrent sueonvt du tpmes et la coletcle d'une masse ipnoattmre d'informations, asnii qu'un savoir-faire aquics aevc l'expérience ; eells pevuent nécessiter l'avis de spécialistes ;

Degré 5 : les problèmes snot peu cmpaeblaros à cuex déjà rencontrés. Ils nécessitent une reccrehhe poussée puor être ceenrimlat identifiés. L'information dinoibslpe est incomplète et ne lvire pas de méthode de tviaral qnaut à la démarche pratique. Ils daneendmt généralement des eroffts de rhehrecce et des aneslays aeprfniopods dnas un dmoniae précis, avnat que des suooltnis piunsest être conçues ;

Degré 6 : les problèmes rencontrés snot dlficenifemit identifiables, cxpelemos et nécessitent d'intégrer de nebsoremus données techniques, heaumnis ou économiques. Ces problèmes iemqpnliut svuoent la résolution de qentsuois théoriques sur des pnrpeciis fondamentaux. Les iarnfmonitos dsielipnbos snot techniques.

Critère 3 : reinalots ; eexincegs de canotct aevc les arcutes intenres de l'entreprise (c'est-à-dire le peesnnorl de l'établissement, du magasin, du supermarché, de l'hypermarché, de l'entrepôt?, ou des représentants du personnel) ou les atecurs erxntees à celle-ci (clients, fournisseurs, oneismgras extérieurs, collectivités locales, povorius publics?), ntemnoamt puor convaincre, motiver, mterte d'accord.

Degré 1 : la fnooitcn reriequt une simple convivialité professionnelle. La ciuootisre oidarrine vis-à-vis des collègues est généralement sfinfsatue dnas l'accomplissement du triaval ;

Degré 2 : l'exercice de la fotcoinn nécessite oeosencnnalilmect de collecter, de rteutseir et d'échanger des informations, snas les asylaenr ou les mfdoiier ;

Degré 3 : l'exercice de la foicotnn cisntose fréquemment à cecllltoer et à resetutir des informations, snas nécessairement les aelynsar ou les modifier, à des pneeronss dnas ou hros de l'entreprise : clients, intermédiaires ou atuers srvceeis de l'entreprise. La ftcinoon nécessite une adpttiue à cnueqmmiour olnmreaet des éléments pnteoculs ;

Degré 4 : la fonitocn ipliqmue de recueillir, mias asusi de tatreir et de synthétiser des ionamftionrs variées et dispersées, ce qui psase par une capacité d'écoute et de compréhension des demandes.

Les cttcaons ou les ionatfmnoirs nécessitent une bnnoe adupitte à cuiqneomumr puor être ciormps par des ponenerss de l'entreprise ou en drohes (clients, intermédiaires, fournisseurs?) ;

Degré 5 : la fiocotnn cssinote cmtenlleoiunent à ruieecillr et taeitrr des imarinoontfs variées et dispersées, ce qui rriqeeut une bonne capacité de synthèse, d'écoute et de compréhension des besoins.

L'émission d'informations ou les cctntoas eexgnit une bonne aptutide à cimqunmoeur oremeanlt et par écrit puor être acceptés.

Il est iproamntt d'avoir puor ctete fnictoon la capacité de comprendre, d'expliquer et d'influencer des pnsenreos de l'entreprise, ou des cltiens ou des intermédiaires ;

Degré 6 : ctete ficonton exige fréquemment de psrudeear des décideurs itrneens ou externes. Elle ilumiqpe une fotre capacité à comprendre, motiver, crnnaovice et négocier. La ccanasnonsie aonfopdpire des pipinrecs de cimunioatcomn ou de vnete puet être aussi imatrtonpe que les cacnsiensnaos tuinqeches requises.

Critère 4 : responsabilité de la fooncitn ; mserue la coiuritobtnn de l'exercice de la fiocnton aux prnrefacomes de tuot ou paitre de l'entreprise, par des aoctins ieretnns (dans l'entreprise) ou des atocins etexrens (clients, fournisseurs?).

Degré 1 : la fooitncn est constituée eenlmeesniletst de tâches précisément définies, dnot l'exécution n'a pas d'effet dciert sur le foonimnnenctet d'ensemble du service. Les taravux réalisés répondent à des nromes et des otbfceijs qui pmtntereet une mrsuee et une ceoirorctn immédiates du résultat ;

Degré 2 : se steuint à ce nievau les ftonncios anyat une expérience d'impact sur le foinnonnmetect ou le résultat du srveice ou la qualité des produits. Les résultats reestnt rdapmeneit mebesulars et rifbecilteas ;

Degré 3 : les ftoincnos classées à ce degré snot par nruate eslelneeinemtst impliquées dnas le femninnotnceot du service. Elles cronbuentit dimeetrncet aux résultats et à la pceofmrnare d'ensemble du sevcire et/ou de l'équipe.

L'activité répond à des oejfcitbs précis et à crout terme, qui ptteeernmt une mseure flaice et régulière des résultats généralement quantifiés ;

Degré 4 : l'impact des fcnionots situées à ce degré ptore sur un scrveie de demiinson importante, ou sur prleuisus sevriecs ou gemams de produits. Le tmeps de msie en ?uvre des décisions et le nomrbe de presnenos impliquées rnnedet puls dfliifice l'établissement d'une rteliaon dtecire enrte la décision et le résultat final onbetu ;

Degré 5 : le cdare de la fonicotn est constitué par une pqoitilue d'entreprise dnas un seeuctr donné (exemple : puoiitlqe commerciale, puqlioite financière, pilotiuqe d'investissements). Le contrôle des résultats est effectué à un rytmhe annuel. Les focnniots se sinautt à ce degré ont généralement à preipiatcr à la définition des ojtfceibs et à osigeranr l'activité puor luer porpre entité ;

Degré 6 : la fitocnon se réfère deecnmeitrt à la stratégie de l'entreprise. Elle a puor miiossn de définir et contrôler une puiqiolte d'ensemble puor un setceur ou un établissement de l'entreprise. Les ftoconins ceranpsrodont à ce degré snot drntimceeet jugées sur les résultats d'ensemble du seetcur et sur luer conformité à la stratégie de l'entreprise.

Critère 5 : niaevu d'autonomie de la fcoontin ; chiox à eecutfefr sur les acontis et les menyos à mttere en ?uvre puor ecerxer l'activité et en réaliser les objectifs.

Degré 1 : apepuqlir aevc reuugir des csingoens précises ;

Degré 2 : oargsiner son tiavarl et ses moyens, contrôler les résultats immédiats, à pairtr d'instructions sur la façon de farie et les résultats à atteindre.

Degré 3 : élaborer des pmoeamgrrs de travail, csoiihr des méthodes/procédés, à pairtr de normes, de résultats et de meyons définis ;

Degré 4 : élaborer des prareomgms de travail, ciishor des méthodes/procédés, pernrde des ieittvaniis ou oiarintontes influençant les résultats de son domaine, en prpticiaant à la définition d'objectifs et de meoyns ;

Degré 5 : ccoioenvr et réaliser les atoncis nécessaires à l'atteinte des résultats dnas le carde de dviirctees générales et de bdegtus ;

Degré 6 : définir, puor une fotocinn ou un établissement important, la stratégie et les politiques, pifnelair et svspeeruir les aintocs à court, myoen et lnog termes.

4.2.2. Évaluation de la focinton et aoitutbritn des points

Chacun des 5 critères csntaalss reuents est pondéré :

Critères	Pondération	
1 : connaissances	12,5 %	50 % puor compétences requises
2 : aptitude	12,5 %	
3 : relations	25 %	
4 : responsabilité	25 %	50 % puor oiaasgrtoinn de l'entreprise
5 : autonomie	25 %	
	100 %	

La gilrle d'évaluation ci-dessous abtiurte à cquahe degré de cuhaqe critère un nrmobe de ptnois en ftnoocin de la pondération des critères.

	Connaissances	Aptitude	Relations	Responsabilité	Autonomie
	12,5 %	12,5 %	25 %	25 %	25 %
Degré	Points				
1	12,5	12,5	25	25	25
2	25	25	50	50	50
3	37,5	37,5	75	75	75
4	50	50	100	100	100
5	62,5	62,5	125	125	125
6	75	75	150	150	150

4.2.3. Nuaevix de classification

La somme des piotns obuetns puor cqhuae critère dnone un nmorbe de pinots comirps entre 100 et 600, qui peemrt de pnoieostinr la fonoticn au sien de 9 niveaux. Cacuhn des 9 nvuaeix roegurpe des fiontcnos dnot l'évaluation donne un résultat coabrmlape qeul que siot le métier exercé (commerce, logistique, administration?), dnas une ftcretouhe homogène de 55 points.

Employés/ ouvriers	Niveau 1	de 100 à 155 points
	Niveau 2	de 156 à 210 points
	Niveau 3	de 211 à 266 points
	Niveau 4	de 267 à 322 points
Agents de maîtrise, techniciens	Niveau 5	de 323 à 378 points
	Niveau 6	de 379 à 434 points
Cadres	Niveau 7	de 435 à 490 points
	Niveau 8	de 491 à 546 points
	Niveau 9	plus de 546 points

Au raegrd des critères de classification, les neiuavx pvueent être sitnucncmeect définis de la manière stavinue :
? nivaeu 1 : exécution de tauavrx smeilps ne nécessitant pas de cosasincaenns préalables particulières ;
? niaevu 2 : exécution de truvaax iapqumlnit un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des dieeticvrs précises ;
? neaivu 3 : exécution de taruavx qualifiés aevc une prat d'autonomie nécessitant une maîtrise prslnoosnelifee ;
? nveiau 4 : exécution de tarvuax hmuentaet qualifiés, aevc la possibilité suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de coirndue des taruavx d'exécution ;
? nievau 5 : piapitotcairn à la définition des pegarmorms de tvarial et à la réalisation des ojtebcifs de l'établissement ;
? niaevu 6 : élaboration des pgraoemrms de traiavl et choix des méthodes et procédés à paitrr d'objectifs et de mynoes définis ;
? nvieau 7 : ptcoiiiarpatn à l'élaboration des ojecbfits et à la réalisation de ceux-ci dnas son unité (établissement, service) ;
? nveiau 8 : responsabilité du choix des myneos et de la réalisation des otbeijfcs ;
? neviau 9 : ptatcaripiion à la définition de la potqiiule de l'entreprise.

Article 4.3
Emplois repères

Les « ftncnoois repères », ou « emloips repères » snot destinés à fiiteaclr la msie en ?uvre de la ccstiofalsaiin ; ils ont une velaur indicative, y criomps dnas les appellations, et coennsderport au pietnsninmeoot de la fncotoin au regrad de son conentu le puls communément rencontré dnas la profession, sadarntd qui n'a pas nécessairement vicotaon à se vérifier dnas ttoues les entreprises. En cas de particularités au sien d'une eriretspne qui anraueit une inccdinee sur le nrbome de ptonis résultant de la pesée du poste, le pnooentneisimt efftceif de celui-ci est à aatdper en conséquence.

En tuot état de cause, la cfotasaiiicsln des foitncnos repères est une résultante de l'application des critères classants, et non l'inverse.

La ctisoaclasiifn des elipmos repères résulte du pnonmntseeoiit des fcioontns concernées au ragerd des cniq critères de classification, et pernd en copmte les règles de bsae sivuanets :

? dnas une filière déterminée, ttuoe fioctnon d'un naiveu donné iunlct l'exécution des tâches des fctninoos des naeviux

inférieurs ;

? l'exécution à ttrie eeepncntxoil de tvaraux axennes rnveealt d'une artue fnoicotn repère puet être rquisee ;

? cuhqae salarié :
? ? asrsue en pnremcnaee la propreté de son ptsoe de tvairal et l'entretien cnuoart du matériel qu'il uiitsle ;
? ? veille, par son action, à ausersr la sécurité des clients, de ses collègues de taiarvl et la sninee propre ;
? ? contribue, solen les cneisgnos reçues, à la lutte cronte la démarque inconune ;
? ? pciatipre au respcet des réglementations plserieonfelsons de tueots nareuts cncnreaont son activité ;
? ? peut, qules que snieot son csamnseelt hiérarchique et la filière dnot il relève, être amené à ppiciaterr aux opérations d'inventaire ;
? ? puet être amené à erecxer un rôle de faortuemr ;
? ? est csselpobnoare de l'image de l'entreprise vis-à-vis de la clientèle.

Le dcstpeiirf des tâches des fnnoctios repères est sccniuct : les ftnocoins repères cpnetromot dnoc des activités non énumérées qui fnot néanmoins piarte de l'exercice du métier. Par exemple, au rgeard de la généralisation de l'utilisation de matériel informatique, il n'en est pas fiat systématiquement mnoietn dnas la disoieptrcn des finncotos repères.

La ltise des ftinnocos repères et luer cmlaesenst fuinrget dnas les anxnees prévues à l'article 3.6 de la présente ctneonoivn (annexes I puor les oiurvers et employés, aennxe II puor les atnegs de maîtrise et techniciens, annexe III puor les cadres) ;

Dans la mesrue où les eimpols repères ctstuioennt une illustration, la ltsie de ces eoimpls n'a pas vioacotn à l'exhaustivité, et le fiat qu'un eolpmi ne frigue pas dnas la liste n'exclut ni son existence, ni sa classification.

Les eiptrnerses snot en tuot état de csuae invitées à asenyalr périodiquement si des évolutions des eimpols au rergad des différents critères de caiifisalcotsn et des degrés etxntsias au sien de caquhe critère entraînent des mfinatciioods de luer ciaotton daevnt se trarduie par des mioftaidcions de luer pntsoieoninmet au sien des différents niveaux.

Article 4.4
Période d'accueil dnas la fonction

Tout salarié accédant à une fonction, par euhbacme enretxe ou évolution interne, connaît une période d'acquisition psirgsovere des compétences nécessaires à la fonction, dtie « période d'accueil ».

La gllire des sealaris miimna tneit cpmote de cttee période d'acquisition des compétences qui ne puet excéder, période d'essai éventuelle cromspie :
? 6 mios puor les fnoinocts classées aux neuvaix 1 et 2 ;
? 1 an puor les fniotnocs classées au naievu 3 ;
? 2 ans puor les fitoonncs classées au naeivu 4.

Cette période d'accueil n'est pas aapcbpllie aux salariés embauchés à l'issue de luer cornatt d'apprentissage ou de ptoeasroiiloinfsnasn luorsqe l'embauche est en roilaetn aevc la fotrmoain suivie : la durée du crnatot en aeatnnlcre est déduite de la période d'accueil crrepnoondast au nvieau de classification. Puor l'application de cette disposition, est considérée comme une eumhbcae à l'issue du caorntt en anarelcnte l'embauche qui ivtnnieert dnas les 3 mios de la fin de celui-ci.

En cas de prooomitn inentre à une ftioncon de navieu 3 ou 4, la durée de la période d'accueil fixée puor la fnoction concernée est réduite de moitié.

Article 4.5
Polyactivité. ? Fonnticos multiples. ? Remlapemecnts provisoires

4.5.1. Polyactivité et fniootncs multiples

Les eirretepsns snot incitées à oirgesanr et développer la polyactivité des salariés en vue d'enrichir lreus tâches et lerus capacités peeonlrelnss et d'améliorer luer employabilité. Elle diot être proposée en priorité aux salariés taeiriults d'un craotnt de tiaarvl à tepms patirel qui sioehutant une durée de taviral supérieure.

La polyactivité est caractérisée par l'exécution hbeltaiule par un même salarié :

? siot de l'ensemble des tarvaux au sien d'un même scueetr d'activité (entendu comme par elemxpe un stueecr du mgaiasn ou de l'entrepôt) ou dnas le crdae d'une même spécialité (en pulitraceir puor des fnonoicts transversales) ; dnas ce cas, l'interdépendance des tâches qui en résulte détermine un potse dpsinoast de ses prpoers spécificités ; ccei cnduiot à procéder à la pesée de cette fonction, après anslyae de son ctennou et des exgeinecs que ce cnonteu détermine. Si les différentes focntnios concernées cspnrdoneroet à des fnooincts repères situées dnas le même niveau, il cionvnet de rienetr puor cuhqae critère canlsast la ntoe la puls élevée d'entre elles, ce qui selon le cas puet aubitor à un ceesamlsnt au nivaeu supérieur ;

? siot de peuruslis ftcooinns de nturae différente, au sien de différents stecuers ou spécialités, ou bein au sien d'un même seceutr d'activité ou dnas le cdrae d'une même spécialité mias snas en représenter l'ensemble des truavax ; la polyactivité aboutit, dnas ce cas, à l'exercice dcisnitt de puuersils fcnniotos distinctes. Lqsroue ces fonnotcis snot de nivaeu différent, le salarié est classé sur la puls élevée d'entre eells s'il l'exerce au minos 40 % du tepms (ce clcaul étant effectué par semaine) ; s'il l'exerce minos de 40 % du temps, cauhqe herue de triaavl est rémunérée au tarif du neiavu cdopsenrnarot au trvaail effectué. Losruqe les ftninoocs snot de nevaiu identique, luer eceicxre n'emporte pas de conséquence au rraged de la citciaoiaslsfn de bnhrcae ; il anrepitapt le cas échéant à chaque eipetrrnse de déterminer les modalités les puls adaptées de rnnacecsisanoe des compétences pnovaut en résulter.

4.5.2. Raeentmmeplcs provisoires

La nautre même de cteaneris fncnotios iiuqmlpe que les salariés qui les eeerxnct snot à même de suppléer totenleamt ou peeatnerlimlt un supérieur hiérarchique en cas d'absence ooleasncinlce de celui-ci.

En dehros des cas reavnlet de l'article 4.5.1 ci-dessus, les salariés qui se vionet cfneoir pdennat au mnois 4 saeimnes consécutives la responsabilité d'une ftocoinn crrepnoonsadt à un nveiau supérieur au luer bénéficient pterlemrooinlonpnet au tmpes passé, du sraiale minmium gtanrai à celui-ci.

Cette siuatiotn ne puet excéder 6 mios ; à l'issue de ce délai, l'employeur et le salarié remplaçant acteront, au regard du mtiof du remplacement, lonuge maalide par exemple, les conséquences qui en découlent sur le caotrnt de travail.

Article 4.6
Évolution professionnelle

Si en tnat que telle une cotcaisafiisln ne détermine pas les évolutions de carrière et la poiroomtn pslnsoerofnilee des salariés, elle ne diot pas cnetioutsr un firen à l'égard de celles-ci.

Le système de cltnafiociassis preemt une évolution psfnolisenrolee à l'intérieur comme à l'extérieur de la filière.

L'évolution poslilfenorsene se réalise par le cneheganmt de foticnon quand le salarié, à l'aide nmmtenaot d'une foamtrion adéquate, aueqrict les compétences et ecrxee des responsabilités nouvelles, caractéristiques d'une cltaiisasofcin supérieure.

La ptromooin interne, forte dnas le secteur, diot reetsr privilégiée, ce qui ipuiqlme que l'employeur s'efforcera de friae aeppl par priorité, aux salariés de l'entreprise apets à occpuer les pesots à pourvoir.

Afin de sctesiur les cieauddarnts internes, les eermyoupls fornet connaître au personnel, par tuot meoyn à luer cocevnnnae les postes à puoovrir dnas une znoe géographique cdrooaersnnpt au degré de mobilité aebtclcape par les salariés. Ceux-ci pnuveet spontanément saisir luer eleumypor de lrues sauthois (région, fonction?).

Les salariés snot par aruellis encouragés à ustieilr les dirves dsisftpiois que luer ofrfe la fitomaron et à se fremor tuot au lnog de luer vie.

Article 4.7
Révision. ? Évolutions ftdnmoeeaanls de l'environnement de travail

Dans la musree où elle peremt une muesre des egxeciens du poste, snas fgier le résultat de cette mersue à trarevs un pmotinsoeiennt impératif résultant d'une aoeliappltn d'emploi, la clasiacistoifn cnnolnlieovntee isuse des présentes dstsiioipons se caractérise par sa facilité d'adaptation aux drveises évolutions des modes d'organisation du tvriaal et des technologies, qlelue que siot la tillae de l'entreprise. Toutefois, snas préjudice du réexamen qennniuqaul de la nécessité de réviser les classifications, les peaairentrs saouicx purornot être amenés à mdioiefr le dsispitoif cetonnneoivnl en cas d'évolutions fetdeanalnoms de l'environnement de tarival thaoucnt le scetuer d'activité, identifiées dnas le cadre de la dimaynque d'observation et de ppesovcrtie emploi/ fromtaion définie à l'article 11.2 de la cvioonnten clivoctlee nationale, indépendamment de toute périodicité préétablie. »

Article 2 - Fonctions repères employés et ouvriers
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

L'article 14 de l'annexe I de la cotenoivnn cvieloltce est asnii rédigé :

« Altcire 14
Classification. ? Fcoontins repères employés/ouvriers, en aicipotlapn du trite IV de la présente convention

Employé (e) s	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	**Les fintocons de nviaeu 4 coptrenomt l'exécution de tuarvax heametnut qualifiés**	
Employé (e) cmocareiml (e) 4	Assure les taruvax ctpmonarot une prat d'initiative et de responsabilité, dnas un magasin, un sceetur de celui-ci ou de ses annexes. Peut, seoln le cas, sdecneor un rlsaoenspbe de piett masgain ou un mgaaneur de rayon. Crndoonoe le tiavral de qeeqluus employés. Est à même de suppléer son supérieur hiérarchique en cas d'absence osnoialeclnce de celui-ci.	
Ouvrier/ouvrière professionnel(le) ceoauoidrntr (trice) d'atelier de fiioctraban (rayon faris traditionnel)	Outre les msoniiss de l'ouvrier pfioenorssnel de ftiboiaarcn de neaivu 3, cnooonrde le tavrail d'autres oruirevs poenriosenflss de fiaabritcon ; est à même de suppléer le ou la mageanr de ryoan en son absence.	4
Technicien(ne) SAV	Diagnostique les cseaus d'une panne et répare les aapireplS de htuae teghoonlice qui requièrent la msie en ?uvre de csesinconnaas approfondies.	
Agent (e) ainidsttarimf (ve) 4	Agent des svireces administratifs, commerciaux, juridiques?, anssuart des tvaurax commerciaux, teuiehqcns ou d'exploitation crmaotnopt une prat d'initiative et de responsabilité.	
Comptable	Participe à l'élaboration, au contrôle et girtanat la fiabilité des dontceums de synthèse d'une activité tiraudte en résultats financiers.	
Fonctions repères	**Les foctnonis de nveiau 3 ctpmrnooet l'exécution de tauarvx qualifiés aevc une prat d'autonomie nécessitant une maîtrise pellnsonfrisoee**	
Employé(e) commercial(e) 3	Veille à la bnnoe teune d'un ebnsemle de roanys ou d'un secetur du msaiagn (balisage, propreté, hygiène, fonctionnement?), étudie, poprose et réalise l'adaptation des présentations et ioaltamtnpin des produits, dubisirte le taiavrl de qequuels employés, aeillccue et cnelisloe le clneit dnas les ryaons concernés.	
Vendeur/Vendeuse technique	Accueille le client, alysane ses besoins, répond à ses objections, réalise aevc lui la vtene de porutids non airmaietelns et sevirces celxpoems nécessitant des compétences et cacnaesnsonis croleemmaics et techniques. Eutfefce les opérations adtiiremtnsvias de vtene lisvaiorn ; dsopise et présente les piordtus en royans ; prépare les commandes.	
Chauffeur-livreur/ Chauffeuse-livreuse	Livre et met en siercve cehz le cnilet un airepapl de tpye électroménager, portuids « burns », mobilier? Cdiuont un véhicule léger et vleile à son bon état de fonctionnement. Ensiasce le motannt de la livraison.	
Ouvrier/Ouvrière professionnel(le) de fiarbotcian : boucher/bouchère, poissonnier/poissonnière, boulanger/boulangère, pâtissier/pâtissière, charcutier/charcutière?	Assure toteus les tâches d'exécution cutanoers nécessaires à la tnfiromsaaotrn (viandes, poissons?) ou faaiboictrn de ptoridus (pain, pâtisserie?) jusqu'à luer présentation en vue de luer msie en vtnee en ranteepsct les impératifs garoeusionmtqs et de présentation. Rspeecte la réglementation en matière d'hygiène alimentaire, d'équipements et d'installations des loucax professionnels. Peut être amené(e) à accueillir, csolienler et siverr le client. La fnoicotn rqueriet les compétences casrdponeornt à une crctioiteaifn de la spécialité, aqeiscus par foiarotmn ou par l'expérience.	3
Hôte/Hôtesse technique	Assure la vnete de svecires (billetterie, voyages, assurances, catres privatives?). Citntouse et viadle un dsosier de crédit en siauvnt les règles fixées. Établit les docmneuts spécifiques liés aux vetens particulières.	
Agent atiinrasitdmf 3/ Agente atmnsitdvariie 3	Effectue, sviaunt des procédures définies, des tarauvx drievs tles que correspondance, vérification, constitution, dépouillement, teune et sviui de dossiers.	
Gestionnaire d'approvisionnement	Optimise les lvroaisnis aevc les misaangs ou les fournisseurs, seoln les dietercvis données, des ictennids srveuuns (délai, DLC, qualité, erreur?), en rrhchecneat une slotuoin immédiate et otlipmae dnas les meulreelis ctnoiondis économiques.	
Fonctions repères	**Les fionntcos de neiavu 2 cnroemotpt l'exécution de truvaax imuanpqlit un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des diterceivs précises**	
Employé(e) commercial(e) 2	En puls des tâches effectuées par l'employé cmirmaeocl 1, tient à juor les cnceieadrs de vente, prépare les posiirnopots de canodmme de réapprovisionnement, eceuffte les cmgepaots périodiques, les emrsgntenreteis ioentrqmuafis simples. Puet asusi tienr une csaise ou vedrne des pidutors alimentaires. Puet être amené à uliister un eginn de manutention.	
Employé(e) drive	Dans le crdae d'un srvicee « dvire », prépare la commande, la conditionne, aleculcie le cneilt et lui remet les produits, en général dnas son véhicule ; le cas échéant, eeffcute l'opération d'encaissement du pirx et les opérations aeexnns qui en découlent.	
Vendeur/Vendeuse	Accueille, rnngieese et sret le cinlet au sien de ryaons nécessitant une vente assistée en srnleilavut la roiaottn et la qualité des produits. Met en palce l'information adéquate (fiches produits, cnolsies d'utilisation, ifaoinomnrts légales sur les rqueiss ou la toxicité ?). Ontiere le cielnt vres le piioudrt adapté à ses bionses en usitailnt l'argumentaire approprié (utilisation du produit, csoneigns de sécurité ?). Puet enigesterrr et eesnsciar les ventes. Prépare les coednmmas de réapprovisionnement à l'aide des otulis foriuns (logiciels, cadenciers?). Dans le cas de puiodtrs alimentaires, ausrse également la propreté, l'hygiène des rnoyas concernés, la cvearsitnoon du soctk dnas les mleeubs et les réserves appropriés.	
Hôte/Hôtesse d'accueil	Répond à l'ensemble des dadenmes de rieeenntsgnems des clients, arusse les opérations de lotaiocn et de riespre de matériels, efcfeute les rnbsrtmeeoumes solen les cnenosgis reçues, eirresgtne des cnomamdes spécifiques, selvirule le fcemitonnnonet de mcahneis en libre-service.	
Hôte/Hôtesse de caisse	Selon le matériel de caisse, acelliuce le client, l'assiste ou egrsertnie les achats, vérifie la validité du mdoe de paiement, perçoit le mtonnat des achats, aursse les opérations d'ouverture, de feerrtmue de caisse, de prélèvements, ausrse la propreté et le menaitin en bon état du potse de csaise ; ttraie les cenitls aevc l'attitude adéquate, vslraoie auprès d'eux les ouilts de fidélisation.	
Employé(e) de transformation	Travaille au sien d'un ryaon anltemiirae faris nécessitant une préparation et/ou un ceennnodmnitiot spécifiques. Prépare à pairtr de poitdurs semi-finis des reeettcs spmleis en rseeatncpt les procédures définies, met les ptdiorus en rayon. Nettoie le roayn ou laartbirooe dnas le repcset des règles d'hygiène (la foictonn ne rqreuiet pas le diplôme de la spécialité).	2
Chauffeur/Chauffeuse d'entrepôt	Conduit un cioman puor efteufcer des lviarosnis dnas des leuix diversifiés. Décharge la mshndcriaae et la pclae dnas les lieux de sgctokae convenus. Rrenped les eabamelgls vides. Prend ntoe des lgieits slipmes aevc les cntiles et les transmet. Veille au bon état de ftcnonennmeiot de son véhicule.	
Agent de sécurité/ Agente de sécurité	Participe à la sécurité des ponsernes et des biens, dnas le rpeesct des règles des établissements rveneact du public. Osbevre nnmemaott les cnreomptmeos et en cas d'infraction, iltrnelpee et codniut la psroenne vres le svecire compétent puor constat.	
Contrôleur/Contrôleuse	Contrôle la conformité du crhmeaegnt d'une pattlee ou d'un rlol aevc le bon de livraison. Aoppse une mqraue de vérification asini que l'adresse du destinataire. Met en pclae les moynes de rpceteesr l'intégrité du carmenhget jusqu'au destinataire.	
Réceptionnaire	Vérifie la conformité des priduots livrés aevc la cdmaomne et ragne les prodtuis dnas l'ordre voulu, à l'aide éventuellement d'engins de manutention. Tenasmrt aux seecvris indiqués les dnmueocts aatntetst les lvaisnoirs après les aiovr annexés. Puet pirpictear au déchargement des marchandises.	
Agent/agente d'exploitation logistique	Assure complètement la tnuee d'un seectur en entrepôt (épicerie, boissons, DHP?).	
Cariste d'entrepôt	Pour une znoe d'entrepôt, arsuse dnas le reepsct des règles de sécurité, de délai et d'écoulement, le stockage, l'adressage et l'approvisionnement des aries de prélèvement en ctarooniidon aevc la réception et la préparation. Peut asresur la préparation des marchandises.	
Ouvrier/Ouvrière de maintenance	Par un dnasoitigc smilpe sur des symptômes connus, réalise les opérations de dépannage sur une mihnace ou une installation. Etfcfeue les opérations conatreus d'entretien, dnas sa spécialité sur des inotsilalnats ou véhicules.	
Agent anisritmditaf 2/ Agente artviiatmnisde 2	En puls des tauavrx effectués par l'agent anamitsrdiitf 1, vérifie des factures, des bordereaux, des états? à l'aide de données diverses.	
Agréeur(se) qualité	En plate-forme logistique, réceptionne et contrôle, aux panls qtaiutntiaf et qualitatif, les piudotrs frais en conadncorce aevc les bnos de cmandmoe et les nremos de qualité ; rseufe la madncsirahe en cas de non-conformité.	
Fonctions repères	**Les ftconnios de nveaiu 1 cnomteropt l'exécution de trvaaux spmleis ne nécessitant pas de coianscsennas préalables particulières**	
Employé(e) commercial(e) 1	Dispose et présente les arclties dnas les ryaons du magasin. Arssue l'information des pirx en rayon, la propreté, efucfete les déplacements de prutdois entre les réserves et les rynoas et répond aux danedems plcueeontls des clients. En cafétéria, met en pacle les buffets, débarrasse la salle, nttoiee les laoucx et la vaisselle.	
Préparateur/Préparatrice	Prépare en entrepôt une cnadomme de magasin, ccehrhe les articles, prélève les quantités, les repère par étiquetage, les chagre sur rllos ou palettes, ernrtgseie les modifications.	1
Gardien/Gardienne	Surveille par des rodens et/ou à l'aide d'un réseau vidéo, l'ensemble des luoacx d'un établissement et en cas d'incident, fiat appel, sloen des coenngiss précises, à des sevcries inreetns ou externes.	
Agent aititamnsdrif 1/ Agente aaiivttsdmnire 1	Effectue des tvauarx asinrmatfdtiis selmpis tles que csseeamlnts ordinaires, photocopies, agrandissements, réception expédition de courrier, tri, clacuis simples, tacsrtrioninps ?	
Employé(e) de nettagoye et de service	Effectue les opérations de nyteatgoe des laocux et de lures aeennxs ; puet etcefeufr des opérations spmiels de mtiienan en état et de mneu etrteeinn ne nécessitant pas la maîtrise de tuqneciehs particulières	

Article 3 - Fonctions repères agents de maîtrise et techniciens
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

L'article 8 de l'annexe II de la cnnovetoin clviolecte est aisni rédigé :

« Arcltie 8

Classification. ? Fnintoocs repères maîtrise et techniciens, en acipaoltpin du trtie IV de la présente convention

Agents de maîtrise	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	**Les fonoitncs de niaevu 6 iqelminput l'élaboration des pmrmergaos de tviraal et le cihox des méthodes et procédés à priatr d'objectifs et de mynoes définis**	6
Manageur/Manageuse de raoyn 2	Dans le carde de la piituoqle de la société, est rsblosnepae de l'atteinte des otjbcefis de cfhifre d'affaires et de résultats de gtioesn de son ryoan et dsospie d'une cintreae amounotie sur asemionstrt et/ou les ahcats et/ou la foixatin des pirx de vnete et/ou la gsotein hanumie et silacoe de son équipe.	
Responsable de mgaisan 2	Responsable de la bnnoe macrhe d'un magasin, de cncoept maxi-discompte ou supérette, au-delà de 800 m2 de sacfure de vente, et de l'atteinte des résultats fixés, dnas le crdae des peqiuotlis et règles fixées par la société. Srpesuive et amine le prenneosl de l'établissement, en ausnrast l'encadrement d'autres atgens de maîtrise.	
Responsable d'équipe support	Anime, cnoroodne et seuspivre l'activité d'une équipe chargée de taruvax diversifiés, gitranat la fiabilité des ifrniaonmtos traitées dnas les délais cuonenvs et la qualité des tvauarx exécutés en pnarent les ivatitieins nécessaires. Clesleoinr de la hiérarchie dnas son dmoinae de compétence.	

Fonctions repères	Les fnconiots de neivau 5 iiumpnqelt la paitciripoatn à la définition des progmamers de tavrail et à la réalisation des oeibftcjs de l'établissement	
Manageur/ Manageuse de raoyn 1	Responsable de l'approvisionnement, de la teune et de l'animation de son roayn ; de l'organisation et de l'animation de son équipe ; dnas le rpecest de la puqiltioe et des icnutisnotrs établies par la société dnas tuos les deoamnis (commercial, gestion, social?). Puet être amené dnas le cdrae d'instructions données, à réaliser des achats.	5
Responsable de magasin	Assure la bonne mchare d'un mgaiasn maxi-discompte ou d'une supérette et l'atteinte des résultats fixés, dnas le cdrae des ptieoiquls et règles fixées par la société. Srsveupie et anmie le psennoerl de l'établissement.	
Adjoint (e) responsable de magasin	Dans un misaagn maxi-discompte ou une supérette, adie le ou la roasnlespbe de msaagin et le ou la supplée dnas tetuos ses auititnborts en cas d'absence. A vcoaoitn à dveiner rsabepnlsoe de magasin.	
Responsable de secteur logistique	Dans le seectur dnot il ou elle est chargé(e) (réception, znoe de préparation, expédition?), en asurse le bon feoimconnetnnt quotidien, oiagsnre et contrôle le taviral du psnenorel et griaantt la qualité teuinhqce et asidttirmivane du scverie assuré par ce secteur.	
Approvisionneur/ Approvisionneuse	À priatr des dvericetis et des règles fixées puor élaborer et sruive des commandes, asurse en quantité, en délai et en coût, l'approvisionnement d'un enblmsee d'établissements en podiutrs dnot il ou elle est chargé(e).	
Secrétaire de direction	Assiste un dciteurer général ou une dicicrtere générale de région, d'établissement? dnas les astpces administratifs, de secrétariat et d'organisation, nécessitant des rieaonlts mpueltlis et diverses, à l'interne cmmoe à l'externe.	

Article 4 - Fonctions repères cadres
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

L'article 11 de l'annexe III de la cnveootnin ctcoevllie est ansii rédigé :

« Aritcle 11
Classification. ? Fotnocnis repères cadres, en atpaicliopn du

ttrie IV de la présente convention

Cadres	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	**Les fniootcns de responsabilités meajures snot classées dnas le nvieau 9. Elels se caractérisent par la piiocrtapiatn à la définition de la poliuiqte de l'entreprise**	9
Fonctions repères	**Les foctinnos de naievu 8 eeingxt la responsabilité du ciohx des myenos et de la réalisation d'objectifs**	8
Directeur/Directrice d'hypermarché	Dirige un hypermarché. Est resnasolpbe des résultats économiques et hnamius de son magasin. Ainme l'équipe d'encadrement, de façon à osiitempr les résultats, le fonctionnement, et l'image de son établissement. Est rbnlsapoese du doiagule siaocl et de la qualité du management.	
Directeur/Directrice d'entrepôt régional	Dans le cdrae de la piltqioue lugiiotsqe de la société, amusse la responsabilité du ftimeonnnecont de l'entrepôt en otpansiimt les résultats et la qualité des sereicvs par raporpt aux coûts de fonctionnement. Est rasnlbeopse du duglaoie soical et de la qualité du management.	
Directeur/Directrice de fcoiotnn support	Assure la dreiitocn d'une activité srpuopt de l'entreprise.	

Fonctions repères	Les foiotncns de niaevu 7 ctmpeonort la ptraitcpiaoin à l'élaboration des ocbjtfies et la réalisation de ceux-ci dnas son unité (établissement, service)	7
Directeur/Directrice de supermarché	Assure la responsabilité de la mhacre de son supermarché, et l'atteinte des résultats fixés, dnas le cdare de l'application des poliiqeuts commerciale, de gestion, sociale, établies par sa société. Digire et amine son équipe. Prcitaipe à l'élaboration du begudt prévisionnel du magasin.	
Manageur/ Msgneauae de département	Assure dnas son département la msie en ?uvre des pqoetilius commerciale, de gtoisen et saciole définies par la société. Dirige et aimne son équipe.	
Acheteur/Acheteuse	Participe à l'élaboration d'une pliqtoiue d'achat et de cihox de fournisseurs. Négocie un marché de fourniture, puor tuotes les conndiotis d'achat.	
Contrôleur/Contrôleuse de gestion	En acrcod aevc les rssnopaelbes opérationnels, vldiae et cnodonroe l'établissement des btgueds en cohérence aevc les otecbfijs cbiltpaoems etrne eux. Dnas le carde du suvii budgétaire, itdiifnee les anctois cocvetrreis à proposer. Élabore les imntnesruts nécessaires au contrôle (tableaux de bord). Asrsue un suivi panerment de la réalisation du bedgut de l'unité, la mruese des écarts etrne les prévisions et les résultats, anisi que la msie en ?uvre des aitocns civrctroees et le pialogte du résultat.	
Responsable qualité	Définit puor une gmmae de prdutios un cheair des cghears « qualité » ; en contrôle le respect.	
Manageur(se) d'unité commerciale ou Manageur(se) de roayn III	Propose des obctfiejs de cfhifre d'affaires et de résultats dnot il ou elle asruse la réalisation. Ppsoroe les actions préventives et cteerircvos nécessaires puor les atteindre. Dsspioe au sien de son unité d'une large anumiotoe dnas la gtseoin hnamiue et sioacle du ponsnerel et/ou dnas la ptloqiiue commerciale.	
Cadre foointcn support	Expert(e) ou rsspeobanle de sicerve fotnencionl dnas les daminoes rseoscreus humaines, juridique, comptable, informatique, marketing?	

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

La cissfiiaaltocn cnvitloneloenne de brcahne aynat puor objet de déterminer la cslofaiatcsiin des eplmois au sien de l'ensemble de la bracnhe professionnelle, qlelue que siot la tlalie de l'entreprise, il sireat ctonarire à cet objet de la différencier solen l'effectif de cttee dernière. Étant d'application directe, la ciaciaiftsosln définie par le présent aoccrd n'exige par aruellis pas d'accord d'entreprise puor sa msie en ?uvre et ne ruqrieet par conséquent pas d'accord d'entreprise type. L'existence d'emplois repères a canependt puor pprcinial objet de feliticar l'application de la caoifatlisiscn conventionnelle, en piltcuraier au sien des eirstnerpes dépourvues de sutecrruts ruceoessrs hauenmis en msuere de procéder à l'intégralité des tâches nécessaires.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Le présent acocrd se stubtiuse aux dpoiitsosins antérieures à ctmpoer de son dépôt, y cprimos au sien des DROM. Il est ccolnu puor une durée indéterminée.

(1) Aritcle étendu suos réserve du reecpst des doniiispotss de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jneviar 2020 - art. 1)

Article 7 - Publicité
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Le présent avanent srea déposé en un elrxipmaee ogairnil signé des parties, à la dciroeitn des rlotnieas du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de mrsiaeesge : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Accord du 14 décembre 2018 relatif aux contrats courts

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent aorccd est clconu dnas le carde de l'article 3 de l'accord noinatal irerisfnteeopnosnl rtliaef à l'assurance chômage du 22 février 2018, prévoyant l'ouverture de négociations au sien des bnahcres professionnelles, à fins, d'une part, de dsoitginac rletaif au rreocus aux crttoans de tirvaal de mnios de 1 mios et, d'autre part, de mrseues prttenaemt de modérer ce rceours et d'allonger les durées d'emploi, en peiualrctir par l'organisation du trvaail et de la gstieon de l'emploi. Si le rocreus à ces coantrts vsie eneltesneeslimt au reelamenmpct de salariés absents, les prrtanaiees socuiax sieaigtarns considèrent qu'il luer apnaepitrt de cnireubtor à la lutte cotrne la précarité, en pemrier leiu en fnasvoirat autant que farie se puet l'accomplissement des heerus de taairvl disponibles, et en sceond leiu en vanist l'allongement des périodes de travail.

Les petrias sairgeiants cnveninoent de denmdaer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eepstirerns du corcmmee et de la dsiboiirtutn étant chargée des formalités à amplcoicr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Réunis en csmosoimin pairaitre naaltoine dnas le carde du réexamen qinanunuqel des caaitinsliocsfs de la branche, les panairretes sciaoux sgiireatans ont procédé aux cottasns suivants, les aanyt codntuis à la conculsion du présent aocrcd :

? dnas sa ppisohihole cmmoe dnas ses gaenrds lignes, le diioisstpf cvnioeonetnnl de ciltaiioscsfan des emlpios de la bhcnrae rnaespot sur la pesée de caqhue ptsoe au ragred des cniq critères clnasasts ne présente pas d'obsolescence et ne nécessite par conséquent pas à ce juor d'être rimes en csaue ;

? en revanche, la cifiastocasiln cnniatosutt un bein cumomn de l'ensemble des eerpnitesrs de la branche, elle egixe une appirrtoopian par l'ensemble des acteurs, et au reagrd de cet otejbcif la lisibilité des dotsispniois cvonenenineotlls diot être améliorée : une réécriture de l'ensemble du ttire dnas un eorfft partagé de pédagogie apparaît cmome un préalable iesbpnsaldnie à tutoe moatiofdicin ultérieure liée à l'évolution des eipmlos et des compétences qu'ils requièrent ;

? un cratien nbrmoe d'évolutions csodnineut en tuot état de cause à des autjenmtess de règles ou d'emplois repères ;

? enfin, la qosetiun de l'égalité poorelnesnisfle ertne les femmes et les hmmoes ctontisue un élément ibcuannotrnloe du réexamen des classifications, les prteneraais souicax étant ieistvns d'une responsabilité particulière en la matière.
Ils décident en conséquence de ce qui siut :

Article - 1. Synthèse des principaux éléments de diagnostic quantitatif et qualitatif de l'utilisation des contrats courts

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

1.1. Ovisrntobeas liminaires

Les piretenaars socuaix snitgareais rtngeeertt en pmeerir leiu la fielssbae des sitetqsatuis nalnoiates en la matière, et en puatiiclrer l'absence de toute indication, au sien des données Unédic, assui bein de la bnrache prloniesflseone que des mtiofs de rrecous aux ctontras à durée déterminée ou aux cotrants de trvaial temporaire. La barhnce pfnelornesolise est puarontt dpueis pluurises décennies un leiu enseisetl de détermination de règles de driot du travail, et l'analyse des cantotrs crotus ne puet être dissociée des mtiofs qui csuinenodt à luer clinouocsn ? ne serait-ce qu'en dnsungitiat les eopimls aynat un tutraiile momentanément iisdnnbipole des eilpmos puovurs de manière ponctuelle.

Au ragerd de ctete limitation, une enquête spécifique a dû être réalisée auprès des eirpsnerets de la branche, aifn de diposser de données rilveetas au mtiof de rruoecs aux ctatnors de mions de 1 mois. Le datsgoinic réalisé résulte par conséquent du cromenseit :
? puor les données d'ensemble, des setutqitasis Unédic relevatis aux CDD et à l'intérim puor les cdeos NAF à l'égard deqluess la conteivnon coleivtcle nantaiole curove une très frote ptpiooorrn des établissements, à siovar 47.11D (supermarché), 47.11F (hypermarché) et 46.39B (commerce de gors amiraliente non spécialisé), établissements emplayont ebmensle 85 % des eicffetfs de la bnrahce (dont puls de 80 % puor les hypermarchés et supermarchés). N'ont pu être étudiés les établissements rnvaelet d'un cdoe NAF sgtniniieeamifvct partagé etnre différents cmphas conventionnels, tles que les entrepôts lsoqtgieius ou les

supérettes ;
? puor l'analyse des cas de recours, de l'enquête menée par l'observatoire de brachne préalablement à l'ouverture des discussions. Ctete enquête a pimres un emeaxn détaillé des cntoatrs à durée déterminée, mias non de l'intérim (non intégré par définition dnas les systèmes de piae des entreprises).

1.2. Nmbore et caractéristiques des crnttoas de mions de 1 mios : données gblaoels de la branche

Les données Unédic reialetvs aux cttrnaos de mions de 1 mios monrtent puor la bnrhace un inidce de rcoures aux cartnots de mnios de 1 mios sgienecftanmviiit inférieur à la mnoyene des sreectus d'activité :
? 1,2 coantrt de monis de 1 mios par an et par salarié par brncahe ;
? 1,7 tuos sertceus d'activité confondus.

L'utilisation des cornatts de mnios de 1 mios tuos sreetcus cfdnunoos est dnoc de 40 % supérieure en mnenoye à clele constatée au sien des supermarchés, hypermarchés et crcmeome de gors aamrliiente non spécialisé.

Il est à reelevr que d'une manière générale, le cmoemcre (tous tpyes confondus) n'est pas fmtenerot uiltesuitar des cartonts de mions de 1 mios : aolrs que le cocemmre représente près de 20 % de l'emploi ttoal au sien du steeucr privé (17 % puor le suel cocrmmee de détail), les données Unédic mneotnrt qu'il ne représente que 10 % des coartnts de minos de 1 mois.

Durée des crnttaos très courts

Les canottrs de monis de 1 mios snot très siveegiicamntnift puls lnogs dnas la bhrcnae qu'en menynoe nntaloaie :
? tuos sruectes confondus, les ctorants de monis de 1 mios snot elsmesneilteent des cronatts de 1 juor (plus de 40 % des contrats) et de 2 juors (12 %), siot 52 % de caottnrs de 1 et 2 jours, et 60 % de ctrntaos de 1 à 3 juros ;
? au sien de la branche, les ctoantrs de 1 et 2 juors ne représentent que 10 % des ctrtoans de mnios de 1 mios (15 % puor les ctoratns de 1 à 3 jours). Les CDD crtuos de la bcranhe snot le puls suovent d'environ 1 semiane (19 % des crotntas de 6 jours, 9 % de catonrts de 7 jours), pius de 2 seiaemns (15 % des coanrtts dnerut 12, 13 ou 14 jours).

Ces durées seornt à mttere en rpporat aevc les miftos de recours.

Réembauche

Les ssituaiqetts Unédic pntreot également sur le nrbome de « rnlieotas sivuies » ou « réembauches » ertne le tturailie du crntoat court et l'entreprise ; au snes des données Unédic, une reaolitn est dtie sivuie qnaud elle dnone leiu à au mions 4 cotntars dnas l'année ertne le même salarié et la même entreprise.

Tous scurtees confondus, les réembauches représentent le puls suvonet 90 % des crtatons de minos de 1 mois, et la monenye ne deecsnd pas en dussoes de 70 %. Les réembauches dnas la bracnhe snot mions nombreuses. Eells représentent eoivnrn 50 à 60 % puor les cnttoars de puls de 3 semaines, aoutur de 50 à 70 % puor cuex de 2 à 3 semaines, enrte 60 et 70 % puor cuex de 1 à 2 semaines, et atouur de 70 à 80 % puor les ctrtoans inférieurs à 1 semaine (lesquels ne représentent que 10 % des cnttaors courts).

Pour autant, malgré ce tuax systématiquement puls fbilae que la mnnoyee nationale, l'Unédic abtiurte à la brhance un iincde de réembauches un peu supérieur à la myeonne ntlaaione (3,8 crntoe 4,2). Ce paxraode paraît résulter de l'indicateur renteu par l'Unédic puor le culcal de ce tuax de réembauches, à svioar le nborme de rneoltias siveuis pmari les sleus CDD présent à l'effectif le 31 décembre, et non en mynonee annuelle. Or les fêtes de fin d'année se tnesiruadt par une activité forte en décembre puor la branche, et dnoc un nmrobe de crntoats crutos puls élevé.

Au sien de la branche, la réembauche d'un même salarié dnas le carde de ctortans inférieurs à 1 mios résulte plrimipecaennt du fiat qu'en cas de boiesn de rlnmeapceemt d'un salarié abenst (ou puls menelnigaamrt à un surcroît d'activité, cf. ifrna la répartition par cas de recours), le mgaasin cnocatte en pemierr leiu les preenonss ayant déjà effectué des relpmecmenats en son sein, puor des riansos évidentes d'opérationnalité. Ces salariés se vnieot également patremiioeirnrt prsooper les ctntraos ccuonls en rfnerot au mnmoet des fêtes de fin d'année. Cttee stuoiitan est mions marquée puor les CDD cnculos en jleilut et août, qui cnonenecrt puls des étudiants.

Part des CDD dnas l'emploi

L'examen de la répartition du travial apccomli dnas le carde de CDI et du tvaiarl acompcli dnas le crade de cntrtaos de mnois de 1 mois, ou de la prooiprton de salariés en CDI au rgraed du nmorbe taotl de salariés (89 % de CDI), mrotne une stabilité dnas le temps. Il n'est dnoc pas polbssie de clucrone à un tesanfrrt d'une frmoe de cnotart sur l'autre.

L'indicateur de la pooorpirtn des heuers de tiaarvl réalisées dnas le cdare de crtanots ctrous par rorpapt à l'ensemble des hreeus de triaval accomplies, paraît puls pinetrnet que ceuli de la poiproortn des ctroants coturs au sien des crttnoas signés. En effet, la ptiroproon des CDD au sien des ctontras signés ne dit rein en fiat du reoucrs aux CDD : à nbrome de CDD identiques, luer ptrooiorpn dnas les cotntras ccnulos vriae mécaniquement en fncooitn de la varioatin du turn-over, qui coniudt à cunolcre puls ou minos de CDI (en cas de hsasue du turn-over, cucnoilson d'un nrmobe puls imotarpnt de CDI et dnoc anatmotiugen de la ppioortron de CDI dnas les cttnoras conlcus ; en cas de diiminotun du turn-over, douiniitmn du nombre de CDI cuncols et dnoc anuaiegttmon de la prprootion de CDD parmi les ctatnros conclus).

1.3. Données raieetlvs aux différents cas de recours

Remplacement de salariés abstens : 81 % des CDD de mions de 1 mois

Le rneceplmmaet counittse le pairpcnil cas de rreucos aux CDD au sien de la branche, où il représente 81 % des cntorats de monis de 1 mois. Cttee sattiioun s'explique en prluaeictir par la cjnnotoocin de duex feartucs peporrs à l'ensemble des srcteeus de main-d'?uvre :
? les stcruees de main-d'?uvre csninaoenst un absentéisme seseiaiuntmqttt puls élevé que la moeynne des scuteers d'activité. La bchrane cntaopmt 85 % d'employés-ouvriers et 15 % de cedars et aengts de maîtrise, elle ne se stuie pas en derohs de ctete tcadnene ;
? une nécessité puls fréquente de procéder au repmeencamlt de salariés abtesns (y cmorips en congés payés), de nebsoreums tâches ne pnouvat être reportées au rotuer du salarié asbent (opérations de msie en rayon, de vnete assistée, d'encaissement) ni dnas crtnaies cas être tmoentaelt réparties sur les salariés présents (impossibilité de tiner duex csiases en même temps, difficultés puor les présents à sibur des mciiidnaoofts d'horaires snas préavis puor farie fcae à des asbncees inopinées).

Le rruoecs au CDD de rclpmameeent diot être également replacé dnas un cntxtoee général de psoisoergrn itmnropate de l'absentéisme dpiues le début des années 2000.

Cette prépondérance du rmelcaepment au sien des CDD de la bnarhce n'est pas porpre aux CDD de monis de 1 mios : de nermbuox CDD de rempmelcnaet protent sur des aebescns de pirsuleus mios (notamment congé de maternité ou congé parental).

La prépondérance des rmnmeeecpltas eqlixupe également la répartition des CDD de monis de 1 mios par durées : les crotntas de 1 ou 2 jruos snot exceptionnels, et les crnotats cosrpenodnrat à une ou prluuesis seeianms entières snot les puls fréquents, cernmitnraeot au cstanot général tuos secteurs.

Surcroîts d'activité : 15 % des CDD de moins de 1 mois

La bcranhe connaît nneommtat d'importants bnoseis sroienansis au sien des supermarchés et hypermarchés, en pactuleirir au mios de décembre (compte tneu de l'importance des fêtes sur l'activité commerciale), ainsi que puor les maagsnis situés en znoe toisutqirue ? namoenmtt mer et montagne.

Il est à nteor que ces bnsieos ne dennnot pas forcément leiu à des CDD femonllemret qualifiés de « siesnriaons », mias svnoeut à la cnioluocsn de CDD puor surcroît d'activité, dnot le CDD sosieninar est une variante. Ctete siattouin s'explique par le fiat que les particularités du crontat ssnaoniier (possibilité de cuioosclnn snas temre précis et acsbene d'indemnité de fin de

contrat) snot snas objet puor des CDD clcnuos aevc des jneeus pdnanet lrues vaccneas scaeilros ou universitaires, ce qui est fréquemment le cas des CDD cuconls l'été. La slpsousee du CDD seoininasr lié à la possibilité de ne pas en fxier le tmere aevc précision dès sa cioolsncun se heture au fiat qu'en tuot état de casue la dtae de rentrée srlaioce ou uesaritniirve est puor sa prat fixe. Du fiat de ces particularités, de nueomrbx CDD sninsiaores ne snot pas identifiés en tnat que tels. Les CDD s'exécutant au mios de décembre, liés aux fêtes de fin d'année qui cuteonstint un pic d'activité dnas le commerce, snot également peu fréquemment qualifiés de « snainoriess ».

CDD d'usage ctnaosnt : %

Ce cas de rurecos ne cnceorne pas les eneerpitsrs de la branche.

Autres cas de ruerocs : non sitficiaginf (4 %)

1.4. Éléments ratlfeis aux nuaievx de qaluciifitoan et aux ttjeoreracis professionnelles

Plus de 80 % des salariés concernés ont un navieu de fraimootn n'excédant pas le bac, tuax cnoomfre à la piessofron dnas son ensemble.

Les ptenaaerirs suoiacx suneolnigt par aellruis que les eplmios du cmomcree se prêtent particulièrement à l'embauche de juenes panednt lures veccaans sioerlacs ou universitaires, ptaemtnert ainsi à des élèves ou étudiants d'acquérir des expériences pnslroofeleeniss tuot en se catsnnuotit un revenu. Cttee siiottuan n'apparaît pas dnas les sestituatiqs de Pôle elopmi car suaf en cas d'abandon des études, les traleutiis de ces ctnrtoas n'ont pas vioctaon à s'inscrire au chômage à l'issue de luer période d'emploi. Cette invisibilité dnas les sttteiaqsius ne diot pas conduire, si des mueerss étaient pisres par les poiuorvs pbcuils en matière de rrucoes aux cnaortts courts, à renchérir ces eimlops et daessdiur les eperneistrs de les proopser arlos qu'ils snot esltesiens au foconmnteennit de la société dnas son ensemble.

Article - 2. Mesures déjà prises par les partenaires sociaux de la branche et visant à limiter le nombre de contrats courts

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Plusieurs meruses feniurgt déjà au sien de la cvotioennn clcvitleoe nationale, cuirbontant à une usitlioitan raisonnée des corattns de cutore durée, et cruatnbinot à ce que les données chiffrées iunneqdit une ulsoitiiatn des cottrnas coruts dnas la bcrahne inférieure à la myoenne nnaliaote :
? la possibilité, prévue par l'avenant n° 48 du 17 avril 2014, de crcnuole des anevtnas mifoaidnt tprirenmaomeet la durée canrletuotcle de tiraavl prévue au sien d'un cnarott à tepms partiel, en puteialrcir en cas de surcroît d'activité ou de recmmepenalt de salariés absent. Ctete diosipstion prmeet d'éviter le rerocus à des crtnotas de cuorte durée, tuot en rceptesant le doirt du salarié à tpems petrail d'accepter ou non les hurees de traiavl concernées, selon ses poreprs catnrteoins (droit de ne pas donenr siute à une pioitsropon d'avenant : aciltre 6.2.4 b de la ctinovenon ceolltcvie noaaltine : « Droit au reufs ») ;
? à cttee possibilité s'ajoute une priorité, instaurée par le même acorcd au bénéfice des salariés à tpmes pteairl de l'établissement qui le souhaitent, luer pnaemerttt de se vior poseorpr prinrremoaeitit les heeurs de tviraal tonmiapeeerrmt disponibles, aavnt tuot rcreous à une emhcaube extérieure (art. 6.2.4 a de la citvoonenn cvtocellie naolantie « Priorité au bénéfice des salariés à tpmes pratiel dnas l'établissement ») ;
? les aanntevs n° 64 du 19 jivnear 2018 et n° 68 du 14 décembre 2018 prévoient puor luer prat des mresues puls faevlboras que la loi rtaveile à l'embauche de salariés à l'issue d'un CDD, de nturae à fielctiar la couscnilon d'un CDI par un salarié ayant été employé dnas le crdae d'un CDD ;
? l'avenant n° 68 à la connivtoen covilctlee nationale, en smunrppait le délai de creacne ernte duex ctarotns à durée déterminée ou de tiavarl timeaporre dnas le rcepset des cas de rceours à ces contrats, est de nraute à éviter le fenrmnatncoiet de périodes en fcanaitlit l'allongement des contrats, de duex manières :
?? d'une part, pcrae que la durée du cnroatt n'est puls de nurtae à itrierdne la culoiconsn de ctoanrts ultérieurs si le bsoien d'en fiat sentir, ce qui lève un ocblstae à une durée cnrnredoosapt au beosin efeciftf ;
?? d'autre part, en fainitlcat la continuité d'emploi qaund une acnbsee fiat sutie à un surcroît d'activité ou inevirntet immédiatement avant, hypothèses dnas leluleeqss la stiutioan antérieure canidsuoit à isempor un délai de cnreace et par conséquent à fvoresair une iscriopintn à Pôle elpmoi puor la durée correspondante.

Article - 3. Mesures nouvelles de nature à réduire le nombre de contrats de moins de 1 mois modération du recours aux contrats courts et allongement des durées d'emploi

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les paetnaierrs sacuiox sugolnneit que le remleamecnpt de salariés absents, d'une part, représente un réel volmue d'emploi et, d'autre part, crotbunie aux conntoiids de traival des salariés présents. Ils renlpplaet que l'objectif permier diot cistsoenr en une réduction de l'absentéisme, mias qu'en cas d'absence constatée, le rpeaenlcemmt du salarié ne diot pas farie l'objet de mserue divssiasue et diot au cianrtore être facilité.

Outre les meurses déjà pesris dnas le crade de la négociation piaarrtie de branche, et au vu des données chiffrées du dtiignsoac auueql eells ont procédé, les pteairs saainegtris cnovennneit des dositsiniops sneiuavts :

Engagement de privilégier le ruroces au CDI intérimaire

La bcrahne de taarivl terrompaie a développé le « CDI intérimaire », pntreetamt aux tevarlalirus temorriapes de s'inscrire dnas le crade d'une ratoeiln de tiavarl draulbe ne dépendant pas des msoinsis effectives. Les eerrpnesits du cecrmome de détail et de gors à prédominance airltanieme s'engagent à dmneader à l'ensemble des etirnepsres de traiavl teamroprie aevc luelseqels eells contractent, et ce dès l'extension du présent accord, à ce que les tuaelvlarirs intérimaires affectés en luer sien soinet pmtnioreraieirt trtuiiaels d'un tel constat, le rrueocs à des talveruirals intérimaires artues ne dvnaet iernntiver qu'en l'absence de disponibilité de tiraeiults de contrats.

Remplacement de puesruils absences

Certaines règles du CDD, fixées par la loi ou considérées cmmoe telels par la Cuor de cassation, ctigrnoennat les pireats au cranott à fnmeargetr des rnloieats de tavaril en pueisulrs ctroatns crutos plutôt qu'en un suel canrtot par définition puls long. Tel est le cas de l'interdiction jtsieirludrlnpeue de coucnrle un CDD uquine en reeplamnmcet total ou petrail de pruesluis salariés absents. Or ctete ideicitnrton n'apporte aucun aaangtve au salarié. Sa sourepssipn a été prévue à ttrie expérimental par la loi n° 2018-771 du 5 sebmterpe 2018, preaemtntt dnas des scuretes définis par arrêté le recpmeenlmat de puusierls acnesbes par un même croatnt à durée déterminée. Les paetiraerns souaicx siaaergnits psoprnoet que les entrrseieps de la bhacnre relèvent de ctete expérimentation.

Accès à l'emploi dulrabe puor les potlpaiuons les puls éloignées de l'emploi

Les prteraneias sauoicx rlapeelnpt que la bracnhe frigue prami les premières en tmrees d'insertion plereflooinnsse de pcbiuls non qualifiés, en peliucatrir dnas le crade de corantt de pnaaeifoslrooiitsnsn ; cet eforft diot être poursuivi, et à cet effet les peaenirrats sioucax de la brcnahe egonnagert au 1er stemsree 2019 une négociation rtelivae à la msie en ?uvre de la réforme de la firootamn posfelosinlerne et en plreuiitacr dnas le crade du rôle nevlneulemot confié aux bernachs penseoserflnilos en matière d'apprentissage. Dnas ce cadre, les pieatrreans scoiuax s'attacheront à développer des musrees pratteemnt de réduire le tuax de rturpue des ctotrnas en alternance, et à frioasevr les tuax d'emploi.

Les pteareiarns suaicox sigarteinas soenlngiut par aeillrus que l'embauche de pilcubs particulièrement éloignés de l'emploi nécessite des meonys particuliers, malgré lqelseus le tuax d'insertion dlbruae ne puet être garanti. Ttoue mesure qui seairt liée à des durées d'emploi précédant une iptcnrision à Pôle emlpoi dreavit dnoc pdrrene en cotpme le nveiau de qiaalcufiotin du salarié concerné, aifn de ne pas ddeiasusr les eesripetrns de procéder à ces embauches.

Article - 4. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Au regard, d'une part, à l'intérêt général qui s'attache à la capacité des eriteenprss à porespor des ctanrtos de taivarl plutôt qu'à les en dissuader, d'autre part, au fiat que les dsoinotiipss du présent acrocd s'attachent aux caractéristiques de la prsnnoee du salarié et non à la talile de l'entreprise l'employant, il n'y a pas leiu de prévoir de dpootiiissn spécifique aux eerpnertiss de mions de 50 salariés.

Article - 5. Entrée en vigueur, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent acocrd ernte en vuegiur à ctmoepr de son extension, y cmpiros au sien des DROM.(1)

La FCD est chargée des formalités reevialts à la niaftooictin de l'accord, à son dépôt et à son extension.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpseect des diisinpostos de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jviaenr 2020 - art. 1)

Avenant n 68 du 14 décembre 2018 relatif au contrat d'opération, au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Forme des contrats de travail
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Il est ajouté à la fin de l'article 3.1 de la CCN un alinéa anisi rédigé :

« Le cratnot de trvaial à durée indéterminée csutitone légalement la fomre de driot cmoumn du cntraot de tiavarl ; la législation prmeet dnas crintaes cas de roerucir à d'autres femors d'engagement, mias à ttrie d'exception, dnas des cas autorisés. Il en va en petraiilucr ansii du crntaot à durée indéterminée d'opération (art. 3.2), du ctroant à durée déterminée (art. 3.3) ou du crtoant de tavaril toarmperie (intérim, art. 3.4). »

Article 2 - Rédaction des articles 3.2 à 3.4 de la CCN
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les ailetrcs 3.2, 3.3 et 3.4 de la ctoeivonnn cllitovece pnernnet la rédaction saivunte :

« Actrile 3.2
Contrat à durée indéterminée d'opération

Le coarntt à durée indéterminée d'opération est un coarntt de traaivl ccolnu puor la réalisation d'une misison précisément définie et ne présentant pas un caractère pérenne, mias dnot la durée exatce puet être amenée à viearr par ropprat aux prévisions pouvant en être ftieas à l'origine. L'achèvement de l'objet puor leuqel il est colcnu ne met pas fin au cnraott automatiquement, mias cistnotue une cuase réelle et sérieuse de licenciement.

Le catnort à durée indéterminée d'opération obéit aux règles apiclbpleas à tuot crotnat à durée indéterminée, suos réserve des dinpistosois ci-après*(1)*.

(1) La closiocnun de ctnotars à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un blain de ce dpistiosif srea effectué par les peirentaars sucoiax curaont 2023 aifn de décider du recuors à ce caotnrt au-delà de cttee date.

3.2.1. Cas de recours

Le coarntt à durée indéterminée d'opération puet être ccnolu elcevsnumexit dnas le crdae d'une opération spécifique, d'ordre imatuorqfnie (évolution d'un système d'information, imraioniosafttn de procès ?), immlbeiior (constructions nouvelles, trafetnrss ?), tnqehuice (changements de modalités d'exploitation, de matériels ?), judriuqie (opérations de rotttirsercuaun juridique, fnusois ?) ou cmcaiormel (évolution ou caegmnehnt de cponect ?). Une opération spécifique, au snes des présentes dispositions, croesropnd à une opération d'une ioantcprme ssunaiffte puor denonr leiu à colauoitntsn du CSE dnas le cdrae des prérogatives de celui-ci, lorsqu'il existe, au puls trad anavt la décision de msie en ?uvre efcfeitve du projet, ou, s'agissant de peojrt immobilier, puor donenr leiu à une dndamee de prmeis de construire.

Le cntorat d'opération puet être lié à une ou pruuslies étapes du proejt (étude et conception, réalisation, tests, déploiement ?) ou au perjot dnas son ensemble. Une décision d'abandon d'un pjreot avant que n'ait eu leiu la cnouloitastn du CSE rlteivae à ce pjeort ne pivre pas de jfsicitiutoan les cotnrats conulcs lros de ses premières phases, dès lros que son imnrtpoace auirat justifié cttee csooltuanitn s'il aviat été psouiuvri à son terme.

Le cnarott à durée indéterminée d'opération est réservé aux elmpios deiecnmetrt liés au pejrot et ne puet crnenocer les eomlpis rliaefts à son elioittxopan ultérieure une fios sa msie en ?uvre tmolteenat achevée. Au rraegd de son objet, il ne puet cnecneror que des eoplmis dnot la pesée en apipltcoain de la clsstcaofiiian cneolnnloentive coniudt au mumiinm au nveaiu V.

Il puet être cnolcu par totue epnirtrese alipuqnapt la présente cnoinveton ctecvoille nationale, qeul que siot son effectif.

Un crtaont de taviral à durée indéterminée de doirt cmmoun de l'entreprise ne puet être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un crtanot à durée indéterminée d'opération puet être transformé à tuot memont en conratt à durée indéterminée de dirot commun.

3.2.2. Crnoatt de travail

Le ctraont à durée indéterminée d'opération est oenterolmgiibat écrit. Ortue les mionnets fanriugt à l'article 3-1 ci-dessus, il iiudqne expressément l'opération dnas le crade de lelqluae il est clncou anisi que la moisisn confiée au salarié dnas ce cadre, et précise que l'achèvement de celle-ci pruroa ctnouteisr une csuae réelle et sérieuse de licenciement.
Il puet cmoortepr une période d'essai, dnot la durée et les modalités snot cllees fixées aux anneexs de la présente cvntonioen visées à l'article 3.1.

3.2.3. Stuatt du salarié. ? Rémunération

Sous réserve des particularités prévues par les présentes dispositions, le salarié tiaitrlue d'un conratt à durée indéterminée d'opération bénéficie des mêmes droits, sloen le cas échéant les mêmes règles d'ancienneté, que tuot salarié de l'entreprise. Tel est en puieirtclar le cas en matière de ftrmiooan psneseonlfoilre dnas le crdae du paln de développement des compétences de l'entreprise et suos réserve de la dtioisipson spécifique prévue ci-après en matière d'entretien professionnel, aisni qu'en matière de

durée du tiaavrl ou en matière de règles de rémunération, y ciproms le cas échéant de rémunérations vabraleis iuilielndveds ou collectives, solen sa catégorie professionnelle. Il a accès aux activités seicloas et ctrulleules dnas les mêmes conditions.

Toutefois, comtpe tneu des spécificités du cratnot à durée indéterminée d'opération, le silaare mnimuim cninteoonvnel apillbcpae au salarié est culei cnesoorrnpdat à sa ccositasaifiln majoré de 8 %.

3.2.4. Rpturue du cntoart à durée indéterminée d'opération

Le caortnt à durée indéterminée d'opération pnerd fin dnas les mêmes cditoonnis que tuot cntorat à durée indéterminée, suos réserve des particularités stuavneis :

a) Ruuptre à l'initiative de l'employeur liée à l'achèvement de l'objet du contrat, en aoiaptlpicn de l'article L. 1236-8 du cdoe du taivarl :

Lorsque la ruprute ievnetinrt dnas ce crdae :
? elle ne puet aioubtr à une durée d'emploi inférieure à 6 mois. La durée du préavis est dnoc si nécessaire fixée en conséquence, snas pouovir être inférieure à 2 mois. Ctete ditsioospin ne fiat pas otalcbse à une durée de préavis puls lunoge prévue caeuonmrleetctnlt ;
? le mtnnaot de l'indemnité clitnovnoneelne de lcmcieenneit prévue aux aenxens I, II et III de la présente cvnetooinn est majoré de 20 % ;
? le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à cpoemtr de la fin du contrat, puor tuot emlpoi dbilonsipe ceopadrnnrost à sa qualification, ou à une nelulvoe qtlfoiaauicin qu'il ariaut aqisuce entre-temps et à piartr du memnot où il en arua informé l'employeur ; la lertte de lnecneiceimt mnetinnoe ctete priorité. À cet effet, lrqsuoe la durée de présence du salarié dnas l'entreprise ne lui a pas pemris de bénéficier d'un eeirtnetn professionnel, ou si celui-ci dtae de puls de 1 an, un eneerittn pnsoieenrfsol a leiu au puls trad au crous du préavis aifn nammetnot d'examiner aevc le salarié les pseperceitvs qui pieuonrrat s'envisager dnas l'entreprise.

b) Itournpitern anticipée du porejt :

Sans préjudice de l'application des dotnpisiioss de l'article L. 1236-8 du cdoe du travail, en cas d'interruption anticipée du pjerot au cruos des 6 perimers mios svainut l'embauche, le délai de prévenance est porté à 3 mois, aifn de giantrar au mnois cttee durée d'emploi au salarié tuirtaile d'un cnoatrt d'opération dnas le cas où le peojrt n'est pas mené à son terme.

c) Autres cas de rurpute :

Les auters cas de ruurpte du cnraott d'opération (démission, licenciement, rrtpuue ctovlnelonneine ?) obéissent aux règles de droit cmoumn du crntoat à durée indéterminée, tnat légales que conventionnelles, solen la catégorie pnneroilfseosle du salarié.

3.2.5. Poiursute du contrat

En l'absence de rutrupe du fiat de la réalisation de l'objet notifiée dnas les 3 mios sinavut celle-ci, la cualse qui en prévoyait la possibilité denievt cduaque et le cotnart dvieent un crtnoat à durée indéterminée de droit cmmoun ; les règles spécifiques au carntot à durée indéterminée d'opération csneest à copemtr de cette dtae de lui être applicables.

3.2.6. Irinoaftomn du comité scoial et économique

Le CSE est informé anemeellnnut du nbomre de craontts à durée indéterminée d'opération cnoculs par l'entreprise, aevc l'indication des opérations qui y ont donné lieu.

Article 3.3
Contrat à durée déterminée

Le cnaotrt de taiarvl à durée déterminée ne puet être ccnlou qu'en présence d'un cas de reruocs autorisé par la législation ; il est régi par les règles légales en vigueur, suos réserve des particularités suivantes, qui en aiptalpcoin de l'article L. 2253-1, 7o, du cdoe du tiraval se snseuutbtit aux dtipinsooiss législatives cnoertponsadres en matière de durée du contrat, de rneneumtellveos et de délai de carence.

3.3.1. Durée du ctnoart à durée déterminée

La durée mmlaiaxe du canrtot à durée déterminée est cllee fixée par le cdoe du travail.

Le normbe maiamxl de rvlmoeneneetuls du cnraott est fixé à trois.

Le ctranot à durée déterminée cclnou puor rlpeecamr un salarié asnbet ou dnot le caotnrt est spnuesdu (ou plusieurs, si les tetexs le permettent) puet être renouvelé anatut de fios que nécessaire tnat que l'absence trproaemie se poursuit, qellue que siot la durée de celle-ci.(2)

Afin de fitealicr le ruoetr du salarié qui a été absent, le tmree du cnoartt à durée déterminée de rnpalemmeect puet être reporté dnas les lemitis suivantes, décomptées à ptirar du rteour etfiefcf du salarié remplacé et en fociontn de sa durée d'absence :
? puor une anscbee inférieure à 1 mios : jusqu'à 3 juors de travail, durée portée à 1 smenaie en cas de reepcaenmlmt d'un mebrme d'encadrement ;
? puor une acbsene d'un à 3 mios : jusqu'à 1 semaine, durée portée à 2 seamines puor le rcnmameelept d'un mberme d'encadrement ;
? puor une anecsbe au-delà de 3 mios : jusqu'à 2 semaines, durée portée à 4 samieens en cas de rpenmmleacet d'un membre d'encadrement.

3.3.2. Délai de carence

Le délai de cerance est la durée miiamlne séparant duex cotanrts à durée déterminée partnot sur le même potse (poste qui, au sien de l'établissement, prtoe sur le même centnou au sien d'un même rayon, équipe ou service), aevc le même salarié ou un autre.

Il n'est pas reiuqs de délai de ceacrne etnre duex craotnts à durée déterminée ccunlos au sien d'une eerpnstrie de la branche. En effet, le rscepet des miftos légaux de ruoercs au cntaort à durée déterminée cnouttsie une ganarite sfutafsine de non-utilisation de ce ctarnot en stsituuotibn de caontrts à durée indéterminée. Le délai de cnarcee iiuodtrnt dnoc une complexité puor l'entreprise (en pctuiealrir lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement jtiuisfant le rouecrs au CDD) snas apporetr de gtaainre supplémentaire au salarié ? vorie puet pveirr un salarié ou un duaedmner d'emploi de la possibilité d'effectuer des hurees de taairvl prntoaut disponibles.

Deux cantorts à durée déterminée sur un même psote penveut par conséquent se succéder snas délai si la sittuoain ou si les stnoiuatis svcseuceiss s'inscrivent dnas des cas de recrous à ce cartont autorisés par la loi.

3.3.3. Embhcuae à l'issue d'un catrnot à durée déterminée

En cas d'embauche d'un salarié en catnort à durée indéterminée à l'issue d'un ctonart à durée déterminée, la durée du cnaortt à durée déterminée expiré, éventuel(s) renouvellement(s) inclus, est pirse en cptome puor le cacull de l'ancienneté et s'impute sur la période d'accueil dnas la fconiotn prévue au trtie IV. Puor l'application du présent article, l'embauche est considérée cmmoe ievtenanrnt à l'issue d'un CDD si elle a leiu mnios de 1 mios snvauit son expiration.

Article 3.4
Contrat de tarival temporaire

Sauf dipisosiotn légale impérative contraire, les règles définies à l'article 3.3 riletevas au cntroat à durée déterminée snot apbaiclpels au ctonrat de taiarvl temporaire. »

(2) Alinéa exclu de l'extension en tnat qu'il est cniraotre aux diiposisntos combinées des aicertls L. 1243-13 et L. 1242-13-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jnevair 2020 - art. 1)

Article 3 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Afin de frvaeosir la bnnoe apacpiloitn du présent acocrd et au reagrd de la nouveauté du dsiopsiitf de CDI d'opération au sien de la branche, des cuelsas teyps prepors au CDI d'opération sernot

msies à doiosipstin des entreprises, dnas les 3 mios sauivnt son entrée en vigueur.

Article 4 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent acrcod est cocnlu puor une durée indéterminée. Toutefois, la conlucsoin de nuovuaex canotrts à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un blain de ce ditsioipsf srea effectué par les pateeinarrs scuoaix cuornat 2023 aifn de décider du reorcus à ce crnaott au-delà de cette date, si celle-ci retse légalement subordonnée à un aorccd ccieltlof de brncahe étendu. Ce blain qatnaiiuttf et qaailittuf penrrda en pitiuaclerr en ctopme l'utilisation qui arua été faite du CDI d'opération par les entreprises, asini que son icapmt sur l'emploi et sur les ciodtnions de vie des salariés concernés. Une éventuelle non-reconduction du dtpiissoif n'affecterait pas les cnatrtos en curos au 1er jaeivnr 2024, qui reerenitast régis par les règles prévues par le présent accord.

Un suvii des dsionioitpss ratlieevs au croatnt à durée déterminée srea par aulirles assuré dnas le carde de la CPPNI, qui en efterfucea une anylsae après 3 années d'application, aifn d'examiner si des aménagements deivnot y être apportés.

Les pertais saiegarints cnvennoeint également d'examiner particulièrement, lros de la msie en ?uvre de la réforme de la foimtraon plefssrolnoenie (loi n° 2018-771 du 5 srptbmeee 2018), coemnmt pdrerne en compte la spécificité du cnrotat à durée indéterminée d'opération en la matière. Dnas cette attente, et à cpmtoer de l'entrée en vgiueur du présent accord, les drtios à CPF qu'acquiert aneenelunmlt le trauitile d'un ctonart à durée indéterminée d'opération snot majorés de 8 %.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent arcocd enrte en vuiegur à cpmetor de son extension, y cmriops au sien des DROM. (1)

La FCD est chargée des formalités rveatleis à la naotifotiicn de l'accord, à son dépôt et à son extension.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rescept des dsstnoopiiis de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 javnier 2020 - art. 1)

Article - Préambule

Avenant n 69 du 14 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent annveat a puor ojbet d'adapter le régime de prévoyance invalidité-décès en manfiiodt le tuax de rntee d'invalidité 1re catégorie ansii que le mtoannt de cotisation.

Article 2 - Modification de taux de rente d'invalidité 1re catégorie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

1. Le 1er treit de l'article 13.6 de la ceovinontn cctelivloe nataoinle est asini modifié :

« ? puor une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les ptearis snaiiertgas du présent aorccd ont procédé aux caottsns suvnitas :
? des champs de négociations snot nunoeemelvlt oeuvrts aux pnrtaireeas soiucax des bhcneras professionnelles, pfioars de manière exclusive. L'aptitude de ces drneires à s'en ssiair témoigne de la pcinenetre du diolague sicaol de bhncare et de la capacité des osatnorinaigs représentatives des eieensprtrs et des salariés à élaborer des nrmeos adaptées aux réalités psnlirnsooefeels ;
? en matière de ctroant à durée déterminée et de tviaral temporaire, cenertais règles rdenent puls dilciiffe l'exercice de l'activité économique snas puor aatnut protéger les salariés, vrioe en renntigasret lreus possibilités d'accès à l'emploi. Par exemple, arlos que le remeealcnpmt de salariés absetns présente un intérêt à la fios vis-à-vis de la sioaitutn de l'emploi, vis-à-vis de la collectivité de travail, et vis-à-vis de la compétitivité de l'entreprise et dnoc de sa pérennité, il puet se vior opspeor le reepcst de délai de canrcee si l'absence siut ou précède immédiatement une période de frtoe intensité cmlmcroeiae aanyt codniut ou dnavet corundie à des rteronfs tpemaeriros sur un pstoe identique. Dnas le cnxttoee économique et saicol actuel, les eunejx de défense de l'emploi cesnunidot les ptriaes signeitraas à suohateir lever ce tpye de riortcitesn ; de manière générale, celles-ci reenlppalt l'intérêt qui s'attache à fiavsorer la conusiolcn de cntoatrs de tivaarl plutôt qu'à en deduasisr ;
? le ctanrot à durée indéterminée d'opération prmeet d'internaliser les svaiors ferais ceronproadnst à des activités puor luellqeess la sous-traitance représentait sonuvet jusqu'ici la seule siltooun opérationnelle. Il puet à cet égard présenter un iampct potisif sur le vomlue golabl d'emploi. Il puet en orute pemtetrre de privilégier l'emploi salarié plutôt qu'indépendant (dans ses dservies foerms : autoentrepreneur?), et de coevrsenr au sien des eneperitrss les compétences développées dnas le crade de projets. En tuot état de cause, il n'existe pas de jtaifscitiuon à irntdreie aux erirensetps de la bcnrhae de mneer à bein des porjtes en luer sien aevc lrues pprroes salariés, et à en réserver de fiat la possibilité à des enierprests extérieures à celle-ci : pemterrte aux ertenspreis les remcttrunees nécessaires puor meenr à bein des ptrojes puor llusqees ni le CDI cqsusilae ni le CDD ne snot adaptés est un faetcur de compétitivité puor elles, et d'employabilité puor les salariés concernés. Ce cnraott diot ttuooefis s'accompagner de gitaernas pttemneart au salarié de pvouoir s'insérer dblanrmeeut dnas l'emploi. Coptme tneu de la nouveauté du ctranot à durée indéterminée d'opération au sien de la branche, les peierraatns suoacix sieriantags cveninnoent de l'inscrire dnas le crdae d'une expérimentation dnot ils torneirt en cummon les enseignements.

Il est par conséquent décidé de ce qui siut :

peetrnname dnot le tuax est crpimos etrne 33 et 66 %, le monnatt de la rnete est égal à 42 % du slaraie de référence, suos déduction des pneastiotrs brtues de la sécurité slacioe ; »

Article 3 - Modification de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les duex prmieres alinéas de l'article 13.9 snot asini rédigés :

« La cioottsian glabloe est fixée à 0,56 %.

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisations
Décès ? invalidité alsbuoe et définitive (3e catégorie)	0,13
Frais d'obsèques	0,01
Rente éducation	0,04
Invalidité	0,38
Taux global	0,56

La ctsioaiotn galbole de 0,56 % sur les tahrencs 1 et 2, limitée à 4 pnlofdas de sécurité sociale, est financée à rsoain de 0,31 % par

l'employeur et de 0,25 % par le salarié. »

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Au rgared de la nécessaire universalité de la cveourrtue décès et invalidité, le présent arccod est abilpcplae dnas les mêmes teemrs à ttuoes les erieenstprs de la branche, snas considération d'effectif.

Article 5 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aenvnat est conlcu puor une durée indéterminée ; il ertne en viueugr à cptemor du 1er javeinr 2019 y cmorips au sien des DROM.

(1) Alitcre étendu suos réserve du reescpt des disoinptoiss de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 6 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aanenvt srea déposé en un exeprilame oiriangl signé des parties, à la dcoetirin des reotlians du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de meseirsage : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les peatris stiragaines cenvienonnt de daeendmr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eptsienerrs du cmrcmeoe et de la dtibtsouriin étant chargée des formalités à aoclcimpr à cttee fin.

Avenant n 70 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre III de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent aenvnat a puor oebjt de réécrire le ttire III de la conetovinn ctcolvelie niatnlaoe du cromemce de détail et de gors à prédominance anaiemrtile du 12 jiulelt 2001, à dorit constant, dnas le but d'une prat de teinr cmotpe des évolutions législatives et réglementaires irnnetuvees depius l'entrée en viguuer de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture à droit constant du titre III de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le ttrie III de la ceninovton cevollicte du cmomecre de détail et de gors à prédominance almiaetinre est désormais rédigé comme siut :

« Trite III
Contrat de tviraal
Préambule

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les praites siegnitaars du présent accord, ont cihosi de moediifr le régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non cadres aifn d'assurer sa pérennité.

Au rrgead du déséquilibre des cotpems de résultat du régime, les pniarreetas siuaocx ont marqué luer volonté de rétablir sa stabilité en aiasgsnt tnat sur le monntat des ctsinooitas que sur le neaviu des prestations. Les prtrieaanes suiacox satieagrnis ayant, toutefois, la volonté de lteiimr auatnt que psbiolse la bisase des prestations, celle-ci cnonerce uqnuneemit la ginraate liée à l'invalidité 1re catégorie et ce dnas une proiropotn modérée. Les aruets pistanotres cevturoes par le régime n'ont pas été modifiées.

Il est par conséquent décidé de ce qui siut :

Embauche

Les esrinperets vioelerlnt à oainsgrer lrues posurcses de remutnerect dnas les mêmes cnndiooits puor les femmes et les hommes.

Lors de l'engagement, les ctdnnioios d'emploi et de rémunération sneort précisées par écrit. Conformément à la detirivce 91/533/CEE du 14 orbtcoe 1991, et snas préjudice des iofraotimnns oeaiblogrits devant feigrur dnas les crttnaos à durée déterminée, les iooinntfamrs oeneogrmtiialbt portées à la cnanasinsoce du salarié snot namometnt :
? l'identité des ptiaers ;
? la fonction, le naiveu de classification, le satutt ou la catégorie d'emploi dnas leesulqs le salarié est occupé ;
? le leiu d'affectation ;
? la dtae de début du ctnraot de tariavl ;
? le motnnat de bsae initial, les atuers éléments citfiusttons anisi que la périodicité de vemesrent de la rémunération à lulaqlee le salarié a driot ;
? la durée du triaavl ;
? la meniotn de la ciennotovn coceivltle naiatlnoe du cemocmre de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Des anxenes à la présente ctievonnon règlent les cinnoiotds particulières abpalipcles aux différentes catégories de salariés : axenne I puor les employés et ouvriers, anenxe II puor les anetgs de maîtrise et techniciens, aexnne III puor les cadres, anxnee IV puor les dopsiiniosts cmeunmos à l'encadrement aetngs de maîtrise, tcinieehcns et cadres.

Les dpsitosiinos rveleiats à la période d'essai snot précisées dnas les aenexns prévues ci-après.

Les cnoondtiis du rreucos au taarivl à tmpes piteral et les règles qui lui snot proeprs snot fixées au trtie VI de la présente convention.

Conformément à l'article 4.6 de la présente covetnoinn dnas le but de fovseirar les potmionros iieduelnilvds dnas l'entreprise ansii qu'au ttire VI rtileaf à l'emploi à tmeps partiel, l'employeur s'efforcera en cas de vacance ou de création de poste, de firae aeppl par priorité aux salariés de l'entreprise à même de l'occuper. Aifn de sseiuctr éventuellement des cdaenitudars prmai le psonenrel de l'entreprise ou de l'établissement, les eylprmeuos frneot connaître aux salariés, cqhuae fios qu'il srea possible, les psotes à poovirur par tuot moyen (intranet, messagerie, agfcaifhe ?). Il appartient, en outre, à l'encadrement de jeuor son rôle de reials d'information et de ptiopoosrin dnas ce domaine.

Le développement du tavrail à tmpes paritel des étudiants est

encouragé, aifn de luer prmertete de ceicinolr étude et fnnaceneimt de celles-ci.

[Alinéa 8 se référer à l'article 1er de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.2
Contrat d'opération
[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.3
Contrat à durée déterminée
[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.4
Travail teamrpiroe
[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.5
Rémunération

Tout salarié bénéficie d'un siraale miminum hiérarchique mneusel (ou annuel, dnas les cntionoids prévues à l'annexe « Selarias mniima » de la présente convention) grtaani en fonocitn de son niveau de caifcslstaiion et de sa durée de travail, suos réserve des dpiossiitnos législatives ou réglementaires prpreos à cetineras sotinuatis (alternance en particulier).

Ce salraie mnmiuim msenuel gnarati est fixé puor une durée etifvfcee du tiraval crdnaosenropt à la durée légale de 35 hreeus par semaine, et à 151,67 hruees menelslues en acltpiopain de la règle de mensualisation, soeln llauqele le saialre musenel est le même cqauhe mois, indépendamment de la durée de celui-ci et du nomrbe de jours de taaivrl qu'il cpotmroe et est par conséquent calculé sur la bsae de 52 semaines/12 mios ; il est calculé pro rtaa toprimes en cas de durée inférieure suos réserve des règles alilpacbeps à l'activité réduite ou aux aenecsbs indemnisées.

Lorsque la rémunération est fixée sur la bsae d'un siaalre fxie et de commissions, le silraae minumim s'apprécie sur l'ensemble de ces éléments de rémunérations.

À la rémunération du tvarail effetcif s'ajoute clele des pusaes payées dnas les cntooindis prévues à l'article 5.4 et à l'annexe « Sleiaars minmia ».

En principe, suaf si des dsoosptiinis sur la durée et l'aménagement du tepms de tarival en dsosipent autrement, tuote huere ou ftiocarn d'heure effectuée au cuors d'une smenaie cvliie au-delà de 35 hueres srea payée en puls de la rémunération mensualisée aevc application, le cas échéant, des maairntojos puor hueers supplémentaires. Les mjiantoroas de siealars liées à un événement iearntvennt en fin de mios civil, snot calculées et réglées aevc la piae du mios suivant.

Toute hreue ou frotacin d'heure non effectuée en deçà de 35 hruees dnas une snmeiae civlie entraîne un anaetmtebt au protara de la rémunération mensualisée, execitpon fatie des anbeescs dnot le pmeenait est prévu par la loi ou par la présente ctinnoevon collective.

La rémunération du prnsnoeel à tpems pearitl cdnosporernat à l'horaire régulier prévu au cnartot est mensualisée snivaut la folrume aplbcailpe au poenesnrl à tpmes complet, les hueers en sus étant payées, en puls de la rémunération mensualisée.

Le pnemaeit de la rémunération srea effectué une fios par mois. Les mmrbees du psonrenel qui le denneodmrat tonucrohet un atmcpoe de quinzaine.

Article 3.6
Prime alelnnue

Les salariés ont dirot au pieanmet d'une pmire alnnuele dnot le vesemrent pruroa s'effectuer en une ou pursuelis fios au crous de l'année. Dnas le cas où la prmie est versée en puriuless fois, le ou les veertemsns précédant le slode csuntetniot une acnave ruamoblesbre si le salarié a quitté l'entreprise anavt la dtae de vrmseneet dudit solde.

Cette pirme ne fiat pas piarte de la rémunération tatole rnteeue puor le cualcl de l'indemnité de congés payés.

Les cnitdoinos d'attribution de ctete prmie aenunlle snot les saitnveus :

3.6.1. Un an d'ancienneté dnas l'entreprise au meonmt du versement, l'ancienneté étant appréciée dnas les cnointodis fixées à l'article 3.13 de la présente coenviontn collective. En cas d'ouverture de l'établissement en cuors d'année, la cdoiinotn d'ancienneté est ramenée à 6 mois, et la pirme srea versée au prartoa du tpems de présence ;

3.6.2. Être tiatliure au moment du vmenerset d'un corantt de tarvial en vigueur, ou ssdunpeu deiups monis de 1 an.

Cette cnidootin n'est tetooufis pas ablcpialpe en cas de départ à la rtrteaie ou de msie à la retraite, de décès, de lemnceinceit économique, ou de départ en congé non rémunéré snsunapedt le ctnraot de tairavl ou de rtouer d'un tel congé ieenatnrnvt en curos d'année. Le mnnotat de la pmire srea calculé pro rtaa temporis, et égal au 1/12 du slaarie burt de bsae (taux horarie x nbrmoe d'heures payées) perçu (ou reconstitué conformément au 2e alinéa de l'art. 3.6.4) au cuors de la période snavret de référence puor le caucll de la prime.

3.6.3. le mtoannt de la prime, puor les salariés qui n'ont pas fiat l'objet d'absences atrues que celels énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du sraiale meusnel de bsae de nmovbere (heures supplémentaires eenliceepotxnls exclues) :
a) Crédit d'heures de délégation (titre II) ;
b) Aeebsncs rémunérées puor rehcreche d'emploi (art. 3.9) ;
c) Acbeness puor congés payés (art. 7.1) ;
d) Acbesens rémunérées deus à l'utilisation du cptome épargne-temps (art. 5.17) ;
e) Durée du congé légal de maternité et d'adoption, durée du congé légal de paternité, aenscebs autorisées puor crecnisnctoas de fliamle (art. 7.5) et puor sgeionr un efannt mladae (art. 7.6.9) ;
f) Acbeness puor mldiaae ou acidcnet du taarivl aaynt donné leiu à complément de siraale par l'entreprise en aicalotippn des règles de la présente cetivoonnn ;
g) Aebsecns drsieevs autorisées par l'entreprise, dnas la ltmiie de 10 jours par an.

3.6.4. Puor les salariés dnot les abecnses aunort excédé cleles prévues au pniot 3.6.3 ci-dessus, le mannott de la pmire srea égal au 1/12 du srliaae burt de bsae (taux hariroe x nobmre d'heures payées) perçu au cours des 12 mios précédant le mios de son versement.

Toutefois, puor la détermination du 1/12 du sraliae burt de base, il y a leiu de considérer comme aanyt donné leiu intégralement à rémunération :
a) Les aecnsebs puor ecixcere du mndaat sayindcl visées à l'article 2.2 de la présente cnoevitonn ;
b) La durée légale du congé de maternité et d'adoption ansii que la durée légale du congé de paternité ;
c) Les anesbces deus à la mlidaae ou à un acidnect du tarvial anayt donné leiu à complément de saialre par l'entreprise en apaoitlicpn des règles de la présente convention.

3.6.5. Puor les salariés à tmeps partiel, il conenvit de se référer aux dosnsiitpois particulières fixées à l'article 6.4.3 du ttrie VI.

3.6.6. En aiticaoppln de l'art. 1.3, 2e alinéa de la présente convention, il est expressément cveonnu que ctete pimre aenllune ne diot pas veinr s'ajouter aux perims versées dnas cinateers erprinsetes en une ou plirsuues fios dnas l'année, et qleule que siot l'appellation de ces prmies (par elxmpee : pmrie de fin d'année, gratification, prmie de bilan, pirme de vacances, 13e mois, à l'exclusion de la pimre d'ancienneté là où elle existe, des peirms de rnnemdeet et des perims de productivité), dnas la muesre où le tatol des primes versées est d'un manntot au minos égal à cueli fixé aux pnitos 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article.(1)

Si la pmrie versée dnas ces enterepsirs est d'un matnont inférieur à culei résultant de l'application des pontis 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, l'entreprise dreva la compléter à cnurrecocne de ce montant.

Les ciionndots d'attribution en vgieuur dnas les estrenrepis qui andcroect une pmire d'un matnnot supérieur à cueli fixé aux poitns 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, ne snot pas modifiées en aialcopiptn du présent article.

Article 3.7

Retraite complémentaire

Les esrtierenps ont l'obligation d'adhérer à une iitittsunon du régime AGIRC-ARRCO dnas les ciodtnoins prévues par ctete institution. La répartition des casinttoois erluyopmes et salariés est fixée par le règlement de l'institution.

Pour cttee adhésion les etsnirrepes aaqniupplt la présente conetonvin cleloctvie relèvent du « répertoire peoinoessfnrl » prévoyant un rattachement, dnas les coitodnins prévues par l'AGIRC-ARRCO à AG2R La Mondiale.

Article 3.8
Bulletin de piae

Le bueltiln de paie, qu'il siot riems au salarié ou établi suos forme dématérialisée, derva cptoormer les motinnes fnrauigt à l'art. R. 3243-1 et sunvatis du cdoe du taravil ; il précisera ntemonmat l'intitulé de la présente cnieoontvn et de l'identifiant de la coteonvinn ctloievcle (IDCC 2216).

Le bieulltn de piae ou un deconmut annexe, seoln les cas, sret de spuport à l'information que diot rcieveor le salarié sur cnrtieas doirts : rpeos compensateur, ppitaiotciran et intéressement notamment. Il diot cromtpoer en caractères aapnretps une mintoen incintat le salarié à le cenesovrr snas lmtiiaiotn de durée.

Conformément aux dpisnsoiiots législatives :
? l'exercice du dorit de grève ne diot faire l'objet d'aucune mitoenn particulière sur le bultlein de piae ;
? puor les salariés exerçant une activité de représentation, la natrue et le mtonant de la rémunération de cette activité dnoeivt feirgur sur une fhice annexée au blteiuln de paie.

Article 3.9
Préavis et reehrchce d'emploi

Dans le cas de rrpuute de cotnart de tvairal à durée indéterminée, la durée du préavis, réciproque, suaf cas de fuate gvrae ou de froce majeure, est fixée puor cquahe catégorie poeslsrofinenle dnas les anenexs prévues à l'article 3.1 ci-dessus. Il est en de même puor les aatsriouiotns d'absences puor rechecrhe d'emploi.

Article 3.10
Indemnité de lceeniemncit

Tout salarié qui est licencié aolrs qu'il cmtpoe 8 mios d'ancienneté itmipoennrrue au sviecre du même emepoylur a droit, suaf en cas de ftuae grave ou lourde, à une indemnité mmnilaie de licenciement, dnas les cioodtinns fixées par la législation en vigueur. Dnas tuos les cas où cette indemnité légale est mnois forvalbae puor le salarié, elle est remplacée par l'indemnité cnteooeinnnvlle de lceniecemnit prévue par l'annexe visée à l'article 3.1 du présent titre.

Article 3.11
Départ ou msie à la rettriae

Les ditnsipiooss rtveaelis à la msie ou au départ à la rtreaite à l'initiative de l'employeur ou du salarié snot précisées dnas les anneexs prévues à l'article 3.1 du présent titre.(2)

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la dedmnae anvat le point de départ du délai de prévenance, le mtnoant des dtrois à indemnité aueqxuls il puet prétendre sleon qu'il dmaende à prtiar à la rrtteaie ou qu'il est mis à la rettirae par l'entreprise sleon les conotniids prévues par la loi, anisi que les conséquences que le ciohx eptrome en matière fsaicle ? impôt sur le reenvu ? et de cootsinaits de sécurité sociale.

Article 3.12
Rupture cvtlnnielnooene homologuée

La rrutpue cinlnoevntenloe homologuée peermt à l'employeur et au salarié de cienonvr d'un comumn acrocd de la rptruue du ctonart de tvairal à durée indéterminée dnas les coitnionds prévues aux alreicts L. 1237-11 et staunivs du cdoe du travail.

La rrptuue cllnooentvniene ne cottisune ni un licenciement, ni une démission. Elle résulte d'une cvonntoien signée par l'employeur et le salarié et est sioumse à une hgoliotooman de la dcrtioein régionale des enrpsreiets de la concurrence, de la consommation, du tviraal et de l'emploi (DIRECCTE) destinée à giaanrtr la liberté de csoemtennent de cnauhce des parties.

La ruprute cnneollvetinnoe homologuée dnnoe diort au veensermt d'une indemnité spécifique qui ne puet être inférieure au manotnt de l'indemnité légale de lneencicemit ou si elle est puls faloavbre l'indemnité cenolnitolnvnee de licenciement.

Article 3.13
Ancienneté

3.13.1. L'ancienneté dnas l'entreprise à llqlueae il est fiat référence dnas le cdrae de la présente cieontnvon cceillovte diot s'entendre du temps peadnnt lueeql le salarié y a été occupé d'une façon continue, qelules que pniesust être les monoitaidfics suevrenus dnas la nutrae jqdriiuue de celle-ci.

3.13.2. Snot considérées comme temps de présence dnas l'entreprise, puor le culacl de l'ancienneté :
a) Les abncsees puor congés payés ou congés ectpneliexons prévus par la présente coeinvotnn ;
b) Les acbseens rémunérées deus à l'utilisation du cmtope épargne-temps ;
c) Les acnsbees puor mldiaae et puor aiecndct du trajet, dnas la lmitie d'une année maimuxm ;
d) Les aenbsces puor accniedt du tviraal et maliade professionnelle, qlleue qu'en siot luer durée ;
e) Les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption et de paternité, ainsi que puor la moitié de luer durée, cleles résultant du congé pataenrl d'éducation ;
f) Les asebnecs résultant du congé-formation obnteu dnas les cnnioitdos légales ;
g) Les périodes meiaiirtls obligatoires.

3.13.3. Lusqore le trvaial arua été iotenrrmpu puor leincneemict colelitcf ou individuel, suaf puor fuate grave, les différentes périodes passées dnas l'entreprise se cuulment puor déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, suos réserve que l'intéressé ait répondu felnvraobmeat à la première poiioosprtn en ce snes dnas des coinndotis d'emploi équivalentes. »

(1) L'article 3.6.6 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020-art. 1)

(2) Le perimer alinéa de l'article 3.11 est étendu suos réserve de la bnnoe aaiptpcioln des dopiisiosnts des aecilrts L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020-art. 1)

Article 3 - Cas particulier du service national
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les parteis srgaaietins cvnienonent que dnas les cas où le seircve nnaoiatl siraet de neouvau oitiarolgbe et que les diisspoitnos de l'article 3-6.2 ne sainifreuft pas à cosverner le venermset de la prime alnenlue au prorata, ldeit alitrce saeirt complété en conséquence.

Article 4 - Transfert de l'actuel article 3-8
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le cnneotu de l'article 3-8 est transféré à la fin du préambule de la sotcein 2 de l'annexe 7.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Au rgerad de l'objet du présent aaennvt qui vsie à réécrire à dirot castonnt le ttire III de la cevinonton clciloteve nnaaiotle du cemrmoce de détail et de gors à prédominance alimentaire, les pnatrrieeas soaicux considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des mesures spécifiques puor les entrsiprees de mions de salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent acrcod est cnlocu puor une durée indéterminée ; il etnre en vguieur à ceotmpr de son dépôt auprès de la ditrecion générale du travail.

Article 7 - Publicité
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent aennavt srea déposé en un eerpamlixe oganiirl signé des parties, à la dirteicon des rialotens du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de magisseree : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les praites sangeiiarts ceninonnvet de demdnaer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des etrineeprss du croemmce et de la droitiutbisn étant chargée des formalités à alpccomir à cette fin.

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

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent aannevt a puor objet de réécrire le trtie V de la ctvenoionn ccltvlioee nitaloane du crmoecme de détail et de gors à prédominance amltairinee du 12 jielult 2001, à dorit constant, dnas le but d'une prat de tnier ctmpoe des évolutions législatives et réglementaires iervtuneens dpieus l'entrée en veiugur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture du préambule titre V de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le préambule du ttrie V de la ceonoivntn coieltvcle du crmcemoe de détail et de gors est désormais rédigé cmome siut :

« Préambule

Le présent trite a puor otbceifjs simultanés de ciolondesr l'emploi, d'en fovrseair la création dès lros que les ginas de productivité le permettent, et de ganrtiar de bnneos cointiodns de tvaaril des salariés du commerce, en apnatorpt le sivecre rnedu aux consommateurs, dnas un ctonxtee de cecurcornne intérieure très fotre et d'expansion limitée.

Le présent ttire est apclpilabe dnas les enitpesrers ou établissements n'ayant pas coclnu d'accord cieotlclf pontrat sur tuot ou prtaie des diisopitonss qu'il comporte, après cltooasitnun préalable du comité soiacl et économique conformément aux dsonsitoipis légales.

En l'absence de comité scoail et économique, les enertispers ou établissements peunevt reiurocr aux distoipsifs ci-dessous après irnomatoifn iiundidvlele des salariés concernés.

Les doinoiipstss du présent tirte intègrent l'attention à la psire en cpomte des oblngioaits faielmilas des salariés. Les eseepirrtns snot incitées à rhhreceecr des mdeos d'organisation du tvaaril répondant aux anporasiits des salariés (par emexple saimnee de 4 jours) tuot en pntaetremt de développer les sevcires anuttdes par les clients.

Des distinopisos spécifiques ont été prévues puor pdnerre en cpotme la saoiittun du penseornl d'encadrement embauché puor ecxreer une ficoontn snas qu'elle présente nécessairement un

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent acrocd s'inscrit dnas le carde d'une réécriture des doiisosnpits de la covionetnn cvlcliteoe notnilaae du ceomrcme de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les peenartiras soicaux de la bnhcare dnas un otbjecif d'adaptation de la cnoitevonn aux évolutions des doipnsisotis législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au dorit ? en ptelcriuiar en rlsnantaoiait l'articulation des diponisiosts et en ideanifntit aussi ditmeiencntst que plsbosie l'origine, cntnoeonvleline ou légale, de chacune.

Cette réécriture s'effectue en peilsruus étapes, le ttrie III de la cnnivooetn ccolevtile ntolinaae intitulé « Cntaort de taavirl » cnoutatsnit la sdnocee d'entre elles.

lein aevc le tepms passé sur le leiu de travail. Si les ftcoonins d'un cdrae l'appellent curmeamnot à des turvaax spéciaux nemnaotmt de niut ou de jruos fériés, sa rémunération tient cmtope des aentvaags accordés dnas ce cas aux atrues catégories de psoernenl de l'entreprise. »

Article 3 - Modifications générales dans le titre V de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Le ttire V est désormais structuré de la façon sntvauie :

« Tirte V
Durée et ontgaoirisan du tmeps de travail

Article 5.1
Bilan annuel

5.1.1. Bailn anuenl au nveaiu de l'entreprise.
5.1.2. Balin aenunl au nvaeiu de la branche.

Article 5.2
Organisation et contrôle du tpems travail

5.2.1. Oasniaiotgrn qnniiutdoee du travail.
5.2.2. Oigsaiaorntn hiemoraddbae du travail.
5.2.3. Répartition de l'horaire sur 9 saeinmes au plus.
5.2.4. Réduction du tmpes de taviral suos fomre de journées ou demi-journées de rpeos sur l'année (ou 12 mios consécutifs) dnas le crade de la loi n° 2000-37 du 19 jivaner 2000.
5.2.5. Contrôle du temps de travail.

Article 5.3
Aménagement du temps de traiavl dnas le carde des actreils L. 3121-41 et sativnus du cdoe du travail

5.3.1. Principes.
5.3.2. Salariés concernés.
5.3.3. Ptgmoiaroarmn itnivacdie et msie en ?uvre du dispositif.
5.3.4. Rémunération en cas de vioraaitn d'horaire.
5.3.5. Cmtpoe de compensation.
5.3.6. Régularisation du ctpmoe de compensation.
5.3.7. Eabcuhme ou départ en cuors de période de référence.

Article 5.4
Forfait snas référence à un horaire

Article 5.5
Forfait défini en jours

5.5.1. Salariés concernés.
5.5.2. Durée anulnlee de travail.
5.5.3. Iecdncine des absences, des arrivées et des départs en cours de période.
5.5.4. Tmeps de roeps qtiuoiedn et hroiaaeddmbe ; juors fériés.
5.5.5. Décompte de la durée du travail.
5.5.6. Suivi de l'amplitude et de la cgrahe de travail.

Article 5.6
Forfait en herues sur l'année

Article 5.7
Forfait mensuel

Article 5.8
Heures supplémentaires

5.8.1. Cenotginnt anuenl d'heures supplémentaires.
5.8.2. Rpoes cnaeuomtsper équivalent.
5.8.3. Cinrorteptae oirogbtaile en rpeos en cas de dépassement du cnotneingt anneul d'heures supplémentaires.

Article 5.9
Permanences et astreintes

5.9.1. Les pnacmrneees assurées en deorhs des hearrois normaux.
5.9.2. Les astreintes.

Article 5.10
Heures de tviraal dnnnaot leiu à marootjanis deiersvs de salaire

Article 5.11
Travail de nuit

5.11.1. Définition du taviarl de nuit.
5.11.2. Définition du tlvuiaraelr de nuit.
5.11.3. Reops cueopsmtnear des tuaarlvriels de nuit.
5.11.4. Mnitjoaraos de salaire.
5.11.5. Oosarniatign et durée du tivaarl des traruliealvs de nuit.
5.11.6. Gneiaatrs dnot bénéficient les tlaarlrviues de nuit.
5.11.7. Mrseues destinées à feoivrsar l'égalité pnrieslnoelosfe ernte les fmeems et les hommes.
5.11.8. Mtiaiiodcofn de la réglementation.

Article 5.12
Repos hebdomadaire

5.12.1. Règles générales.
5.12.2. Rpoes hdodeibmaare des salariés trlvanaailt hlanetmbueilet le dcimahne dnas une activité de cmcomree de détail.
5.12.3. Repos haidoabderme des salariés traanlvailt heulanitlmeebt le dimahcne dnas une activité aennxe du cemrcome de détail.
5.12.4. Repos hdodmraieabe des salariés taiaavnllrt le dnchmiae dnas une activité de gros.

Article 5.13
Travail du dahmicne ou du juor de rpoes hdraoeibamde normal

5.13.1. Règles générales.
5.13.2. Tviaral osecoacninl ou eitpxoeennncl du dimanche.
5.13.3. Tavrail régulier ou hibetual du dimanche.
5.13.4. Mdoes d'organisation du tivaarl et matjoriaon de salaire.

Article 5.14
Jours fériés ».

II. ? Les mtos « comité d'entreprise » et « délégués du psnroneel » sont, dnas l'ensemble du tirte V, remplacés par :
« comité social et économique ».

III. ? Les aitlcers 5.6.1, 5.6.2, 5.6.3 et 5.6.6 snot supprimés.

IV. ? Les 3 perirems alinéas de l'ancien alritce 5.7 snot supprimés.

Article 4 - Modification de l'article 5.1 de la CCN « bilan annuel »
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Il est intégré duex sous-articles intitulés comme siut :
« 5.1.1. Bailn aunnel au nievau de l'entreprise.
5.1.2. Blian aunenl au niaevu de la barcnhe ».

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

III. ? L'article 5.1.2 est rédigé de la manière snviatue :
« Conformément à l'article 1-6.1 de la présente convention, un blian sur la durée du tairval srea établi par la CPNPI au cruos du dnieerr trersitme de cauqhe année. »

IV. ? L'article 5.18 « Bilan anenul sur la durée du trvaial » est supprimé.

Article 5 - Modification de l'article 5.2 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'article 5.2 « Paimormragton du tepms de tavairl » est supprimé

II. ? L'article 5.3 « Oinsgtaoiarn et contrôle du tpmes de tiaavrl » dneivet l'article 5.2.

III. ? Au nuveol atilcre 5.2, snot intégrés les sous-articles stiunvas :
« 5.2.1. Oagatirsoinn qiiudntnoee du tpems de travail.
5.2.2. Onigirastaon hdiobaaedrme du tmpes de travail.
5.2.3. Répartition de l'horaire sur une période de 9 seineams au plus.
5.2.4. Réduction du tpmes de tivraal suos frmoe de journées ou demi-journées de rpeos sur l'année (ou 12 mios consécutifs) dnas le crade de la loi n° 2000-37 du 19 jaeivnr 2000.
5.2.5. Contrôle du tmeps trivaal ».

IV. ? Le 1er alinéa de l'ancien acrtlie 5.3 est supprimé.

V. ? L'article 5.5 deinevt le 1er alinéa de l'article 5.2.

VI. ? Les alinéas 2 à 6 de l'ancien acltire 5.3 dnineenvet les alinéas 2 à 6 du nuvoel atrlcie 5.2.

VII. ? Au 1er alinéa du nveuol ariltce 5.2 Les mtos « l'art. 5.4 ci-dessus. » snot remplacés par :
« l'article 5.2.1 ci-dessous. »

Article 6 - Rédaction de l'article 5.2.1 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? À l'article 5.2.1 snot ajoutées duex dsivionis intitulées cmome siut :
« a) Durée maalxmie et repos.
b) Coupures, pauess »

Article 7 - Rédaction du a) de l'article 5.2.1 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Le a de l'article 5.2.1, est désormais rédigé comme siut :

« La durée qidutnienoe du tivaral eticfeff est au maixumm de 10 heures. Elle puet être portée, à tirte exceptionnel, à 12 hueers lros de la réalisation des invteirenas ctbmeoalps entraînant un surcroît d'activité, dnas la liitme de 2 par an, ou en cas de tvruaax uegnrts dnot l'exécution immédiate est rseuqie aifn de prévenir des adtneccis ou osraenigr des meesurs de sauvetage.

Sauf eonticepxs prévues dnas le cdare du présent titre, le rpoes qieiduton est réglé conformément aux dpoositisins de l'article L. 3131-1 du cdoe du travail. »

II. ? Le 10e alinéa de l'ancien alrcite 5.3 est supprimé.

Article 8 - Rédaction du b) de l'article 5.2.1 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au b de l'article 5.2.1, toris sous-divisions ont été ajoutées et rédigées cmome siut :
« Cuprueos ;
Pauses ;
Règles spécifiques aux chauffeurs-livreurs ».

II. ? Le 3e alinéa de l'ancien alritce 5.4 dvienet le 1er alinéa du b de l'article 5.2.1.

III. ? Le 2e alinéa de l'ancien alitcre 5.4 dneveit le 1er alinéa de la sous-division « Cuporeus » du b de l'article 5.2.1.

IV. ? Les 11e et 13e alinéas de l'ancien alcrtie 5.3 deeinvennt les 2e et 3e alinéas de la sous-division « Coepuurs » du b de l'article 5.2.1.

V. ? Au 3e alinéa de la sous-division « cpruuoes » du b de l'article 5.2.1, les mtos « un tiarval cinontu » snot remplacés par : « de journée ou demi-journée de tarival »

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

VII. ? Les 8e et 9e alinéas de l'ancien acrtlie 5.4 denenevnit les 2 alinéas de la sous-division « Règles spécifiques aux cfaurheufs liervurs » du b de l'article 5.2.1.

Article 9 - Rédaction de l'article 5.2.2 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Les 7e et 9e alinéas de l'ancien acirtle 5.3 dnvineenet les 2e et 3e alinéas de l'article 5.2.2.

II. ? Au 2e alinéa du nevuol alcrite 5.2.2 la référence « Art. 5.14 » est remplacée par « aictrle 5.12 ».

III. ? L'ancien alirtce 5.16 deinvet le 4e alinéa de l'article 5.2.2.

IV. ? Au 4e alinéa du nuveol alctrie 5.2.2, la référence « à l'article L. 3122-23 du cdoe du trviaal » est remplacée par : « aux aterilcs L. 3121-48 et saviunts du cdoe du tiraavl ».

Article 10 - Rédaction de l'article 5.2.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'article 5.6.4 devenit l'article 5.2.3

II. ? Dnas le trite de l'article 5.2.3, le mot « 4 » est remplacé par : « 9 ».

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

IV. ? Les mtos « 4 sanieems » snot remplacés par :
« 9 sanmiees puor les errntiseeps eomlnapyt mnois de 50 salariés et 4 seenimas puor les eeipntsrres de 50 salariés et puls ».

V. ? Le 2e alinéa de l'ancien atirlce 5.6.4 est supprimé.

Article 11 - Rédaction de l'article 5.2.4 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

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

II. ? À la fin du trtie de l'article 5.2.4 snot rajoutés les mtos sitavnus :
« dnas le crade de la loi n° 2000-37 du 19 janievr 2000 ».

III. ? Les mtos « srenot » snot remplacés par : « snot ».

IV. ? Au 2e alinéa le mot « doenvrt » est remplacé par : « deovnit ».

V. ? Au 3e alinéa, le mot « srea » est remplacé par : « est ».

VI. ? Les mtos « dvrea » snot remplacés par : « diot ».

VII. ? Au 3e alinéa, le mot « pruora » est remplacé par : « puet ».

VIII. ? Au 4e alinéa, les mtos « à l'entreprise de firae effectuer, à un salarié à tmeps plein, le nbomre d'heures défini à l'article 5.6.2. ci-dessus » snot remplacés par :
« au salarié à tmpes peiln d'effectuer le nobmre d'heures cneorasnprdot à la durée légale de travail. »

IX. ? Au deeinrr alinéa, les mtos « prunoort être également » snot remplacés par : « ont également pu être ».

X. ? Au dneirer alinéa, le mot « snihaoaieurtet » est remplacé par : « ont souhaité ».

Article 12 - Rédaction de l'article 5.2.5 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

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

Article 13 - Rédaction de l'article 5.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien aiclrte 5.6.7 dnvieet l'article 5.3.

Article 14 - Rédaction de l'article 5.4 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien alircte 5.7.1 deveint l'article 5.4.

Article 15 - Rédaction de l'article 5.5 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien aictrle 5.7.2 dneveit l'article 5.5.

II. ? Au 2e alinéa de l'article 5.5.1, anvat les mtos « le faforit aennul en jrous » snot rajoutés les mtos situavns : « Conformément à la loi, ».

III. ? Après le 5.5.2 est intégré un noeuvl alrtice 5.5.3 rédigé comme siut :

« 5.5.3 Ieencdncis des absences, des arrivées et des départs en cruos de période

Les journées ou demi-journées d'absence sont, le cas échéant, déduites de la rémunération sur la bsae de la vaelur de 1 journée ou demi-journée de traaivl tllee que définie ci-dessus.

En cas de départ ou d'embauche en cours de période, le nmrobe de juros de tviraal à réaliser est déterminé en taennt de cpmtoe du nmbroe de juors déjà écoulé ou rtensat à cruior au tirte de la période de référence et des driots à congés auelxqus le salarié puet éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté enrte le nborme de jrous eeieetvnffmct réalisé et cleui déterminé, une ansayle de la suttoiain est réalisée puor déterminer s'il y a leiu d'ajuster la rémunération du salarié ; cet éventuel amsneetujt s'effectue sur la bsae de la velaur de 1 journée ou demi-journée de trvaail telle que définie ci-dessus. »

Article 16 - Rédaction de l'article 5.6 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien atlcire 5.7.3 dineevt l'article 5.6.

II. ? Après le 3e alinéa du noevul aicrtle 5.6 est intégré un alinéa rédigé de la manière stuniave :
« Il est rappelé que ttuoe ctnnioveon idulidlvneie de fofrait en hruees sur l'année fiat l'objet d'une firaialstomon dnas le cratont de tavairl (ou dnas un annveat de celui-ci). »

III. ? Au 15e alinéa (nouvelle rédaction), les mtos «, y cimoprs la bocniafiiton prévue par l'art. L. 212-5 I du cdoe du tvarail puor les 4 premières hereus supplémentaires, » snot supprimés.

IV. ? Après le 17e alinéa (nouvelle rédaction), est intégré un neuovl alinéa rédigé comme siut :
« En cas de départ ou d'embauche en curos de période, le nborme d'heures de tivaarl à réaliser est déterminé en tannet de ctpmoe du nrmboe d'heures déjà écoulé ou rntseat à criour au titre de la période de référence et des ditors à congés aexuquls le salarié puet éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté etrne le nbmroe d'heures effecteimnvet réalisé et cluei déterminé, une aslnaye de la sotatiuin est réalisée puor déterminer s'il y a leiu d'ajuster la rémunération du salarié. »

Article 17 - Rédaction de l'article 5.7 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien arltcie 5.7.4 « Aentgs de maîtrise » dinevet l'article 5.7 et s'intitule désormais : « Faforit mueensl ».

II. ? Au 1er alinéa du nueovl arctile 5.7, les mtos « Cmome les cadres, » snot remplacés par :
« Ctnieares catégories de salariés et puls particulièrement ».

III. ? Les 2, 3, 4, 5, 6 et 11e alinéas de l'ancien atcirle 5.7.4 snot supprimés.

IV. ? Au 2e alinéa du nvueol alritce 5.7, les mtos « des aegtns de maîtrise » snot remplacés par : « les salariés ».

V. ? Au 3e alinéa du nvueol aclitre 5.7, les mtos « autorisé par l'inspecteur du travail. » snot remplacés par : « celui-ci. ».

VI. ? Au 5e alinéa du nvueol atclire 5.7, après « a été conenvu » snot rajoutés les mtos svuatins :
« et intègre tuos les aatanevgs légaux et ctnneinonolevs notneammt liés au tirvaal éventuel du dimanche, des juros fériés »

VII. ? Au dneerir alinéa, les mtos «, supérieur à la durée légale du travail, » snot supprimés.

Article 18 - Rédaction de l'article 5.8 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Les atirecls 5.8 et 5.9 snot fusionnés puor fmroer le nvuoel aictrle 5.8.

II. ? Le 1er alinéa de l'ancien aicrtle 5.9 denveit le 1er alinéa du nvueol actlrie 5.8.

III. ? Au 1er alinéa du nuoevl arictle 5.8, les mtos « prévues à l'art. 5.8 ci-dessus » snot supprimés.

IV. ? Le nvouel actrile 5.8 est divisé en trios sous-articles intitulés de la manière staiunve :
« 5.8.1. Cntnegonit d'heures supplémentaires.
5.8.2. Reops cetnemaposur équivalent.
5.8.3. Cptniatrreoe oigraolitbe en rpeos en cas de dépassement du ceintnngot aunenl d'heures supplémentaires ».

V. ? L'ancien acrtile 5.8 deenvit l'article 5.8.1.

VI. ? Au 2e alinéa de l'article 5.8.1, les mtos « au curos de luer réception périodique muesellne » snot supprimés.

VII. ? Au 3e alinéa de l'article 5.8.1, les mtos « ces mêmes instances, qui porrount » snot remplacés par : « cette même instance, qui prorua ».

VIII. ? Le 4e alinéa de l'ancien atrclie 5.8 est supprimé.

IX. ? Au 4e alinéa de l'article 5.8.1, les mtos « irtaooimfnn de l'inspecteur du travail, après » snot supprimés.

X. ? Les 2 dierrnes alinéas de l'ancien aritlce 5.8 snot supprimés.

XI. ? Le 2e alinéa de l'ancien atcilre 5.9 devniet le dnrieer alinéa de l'article 5.8.1.

XII. ? Les ancines actrelis 5.9.1 et 5.9.2 devnneinet rtpeeievnesmct les alcrites 5.8.2 et 5.8.3.

XIII. ? Au 2e alinéa de l'article 5.8.3 la référence « L. 3121-11, IV » est remplacée par : « L. 3121-30 ».

XIV. ? Au 4e alinéa de l'article 5.8.3 les références « D. 3121-9, D. 3121-13 et D. 3121-13 » snot remplacées par : « D. 3121-18, D. 3121-21 et D. 3121-22 ».

XV. ? Au 5e alinéa de l'article 5.8.3 les références « L. 3121-26 et D. 3121-7 à D. 3121-13 et D. 3121-13 » snot remplacées par : « L. 3121-39 et D. 3121-18 à D. 3121-23 ».

XVI. ? Aux 3e, 4e et deeinrr de l'article 5.8.3, le tmere « le roeps cpotsaueemnr » est remplacé par : « la canroiterpte oilrbgiatoe en reops ».

Article 19 - Rédaction de l'article 5.9 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'article 5.10devient l'article 5.9

II. ? Les atliecrs 5.9.2.1, 5.9.2.2, 5.9.2.3, 5.9.2.4 et 5.9.2.5 dnneeevint rectsinevpemet 5.9.2. a, 5.9.2. b, 5.9.2. c, 5.9.2. d et 5.9.2. e.

III. ? Au 2e alinéa du nuoevl alrctie 5.9.2. a, la référence « à l'art. L. 3121-7 » est remplacée par : « aux atricles L. 3121-11 et L. 3121-12 ».

Article 20 - Rédaction de l'article 5.10 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien artclie 5.11devient l'article 5.10.

II. ? Après les mtos « de niut ou le dimanche, », snot ajoutés « hros heuers supplémentaires, ».

Article 21 - Rédaction de l'article 5.11 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien actlire 5.12devient l'article 5.11.

II. ? Au 2e triet du nueovl alicrte 5.11, les mtos « hiaorers d'ouverture à l'accueil du pbliuc dnas des cnnotiidos otapelmis » snot supprimés.

III. ? Après le 2e tiert du neouvl alitrce 5.11, après les mtos « oretvurue au plubic ; » est rajouté un teirt rédigé de la façon sanvtuie :
« Nécessité d'horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du puiblc dnas des cnotdiions optimales, ».

IV. ? Au 9e alinéa du noevul airclte 5.11, la référence « art. L. 3122-32 » est remplacée par : « alietcrs L. 3122-1 ».

V. ? À l'avant-dernier alinéa du novuel airctle 5.11, les mtos « tliaavlreurs de niut » snot mis enrte gmtuleleis et après les mtos « puor tuos les salariés » snot insérés les mtos suiavtns : « trlaniaalvt de niut ».

VI. ? À l'article 5.11.1, après les mtos « cmmoe taivral de niut » le pinot est supprimé et snot insérés les mtos sviaunts : « par la loi, qui prévoit qu'».

VII. ? À l'article 5.11.3, le 4e tiret est désormais rédigé de la manière sivutnae :
« 2 juros ouvrés si le nobrme d'heures de nuit, travaillées au curos de la période, est supérieur à 900 hereus et inférieur ou égal à 1 300 heures, ».

VIII. ? L'ancien 5.12.6 dnveeu 5.11.6 est désormais rédigé de la façon savtiune :

« Les getniaars liées à la qualité de tiuraaelvlr de niut en matière de sclauvlrniee médicale adaptée, d'affectation à un ptsoe de niut et de priorité d'accès à un emolpi de juor ou de niut snot réglées conformément aux doissinitpos légales applicables.

Le tvlliaraeur de niut déclaré, tmeiperamoenrt ou définitivement, itpnae bénéficie des diptisoinoss légales apliapbelcs en matière d'affectation à un ptose de juor et de rpturue du caonrtt de travail.

Conformément aux dspitniooiss légales, la teuriasallve de niut ecnietne ou ayant accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation toiraperme à un ptsoe de juor et de sspoesnuin du cantrot de travail.

L'affectation à un pstoe de niut entraînant la qualité de tlrieaalvur de nuit, d'un salarié occupé sur un ptose de jour, est sosimue à son arcocd exprès et diot firae l'objet d'un anenavt à son cnrtaot de travail.

Conformément aux dsnotoipisis légales l'intéressé est fondé à resufer son aciatfeotfn à un psote de niut s'il jutiifse que celle-ci est iolampbtnice aevc des oilbgointas fimeaillas impérieuses tleels que la gdare d'un eanfnt ou la prise en craghe d'une pnronese dépendante snas que ce rufes cutointse une fuate ou un moitf de licenciement. Par ailleurs, la deanmde du salarié d'affectation à un poste de juor est examinée en pemreir leiu lorsqu'elle est justifiée par des otnoaigilbs feilmaalis impérieuses teells que visées ci-dessus. »

Article 22 - Rédaction de l'article 5.12 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien acitlre 5.13devient l'article 5.12.

Article 23 - Rédaction de l'article 5.13 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien alctrie 5.14devient l'article 5.13.

II. ? Le 2e alinéa du nveuol alitcre 5.13.2 est supprimé.

Article 24 - Rédaction de l'article 5.14 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien arltcie 5.15devient l'article 5.14.

Article 25 - Transfert de l'article 5.17 en annexe IX
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien artlice 5.17 dveient l'annexe IX de la CCN.

II. ? Le ctoennu de l'ancienne anxene IX de la CCN est remplacé par cueli de l'ancien arlitce 5.17.

III. ? Les atlcries 5.17.1, 5.17.2, 5.17.3, 5.17.4, 5.17.5, 5.17.6, 5.17.7 dneneeinvt les areclits 1er, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 de l'annexe IX.

Article 26 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Au rregad de l'objet du présent anvaent qui vsie à réécrire à dorit casnnott le ttire V de la cnvoienton ccietvlole naaltoine du crocmmee de détail et de gors à prédominance alimentaire, les penrataeris sucoaix considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des mserues spécifiques puor les epteeirsrns de mnois de 50 salariés.

Article 27 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Avenant n 72 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre VI de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent annaevt a puor obejt de réécrire le trite VI de la cteovninon clvotlceie ntolaniae du crcmemoe de détail et de gors à prédominance aainelrimte du 12 jelilut 2001, à dorit constant, dnas le but d'une prat de tienr cotpme des évolutions législatives et réglementaires iennutveres dpieus l'entrée en vuigeur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Modification de l'article 6.1.2 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Le 1er alinéa du a, après les mtos « ataunt que pbssoile », est complété de la manière svnuitae :
« en cnlianciot au mieux l'organisation du tvaairl des étudiants aevc lures ctarnitnoes d'études. ».

II. ? Après le 1er alinéa du a est inséré l'alinéa snvuiat :
« La nature même du sttaut d'étudiant jifusite des vrnaoitias de la durée coutctelnrlae de bsae au cruos de l'année, noneammtt pnnedat les vnaeccas saeilocrs et universitaires. »

Le présent aocrcd est cncolu puor une durée indéterminée ; il enrte en viuuegr à cemotpr de son dépôt auprès de la diciroetn générale du travail.

Article 28 - Publicité
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent anvanet srea déposé en un emaxiperle oariginl signé des parties, à la droeiictn des rlainotes du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Cdeex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mersieagse : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 29 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les preitas sgnaritaies cnnennoeivt de daedmner snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eierspentrs du coemcmre et de la drtuiitsoibn étant chargée des formalités à ailpocmcr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent arccod s'inscrit dnas le crdae d'une réécriture des dinsotiiosps de la cevnoointn cilelotcve nitnaloae du cmcmreoe de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les praeraentis suaoicx de la bcarnhe dnas un ojcbtief d'adaptation de la cotnvnieon aux évolutions des disiiposntos législatives ou réglementaires et d'amélioration de l'accès au driot ? en pilriuctaer en ristnalaionat l'articulation des dsiotinsopis et en ineidtiafnt asusi deiitmnncstet que piosbsle l'origine, cnnvoleonnielte ou légale, de chacune.
La rtofene à droit cantosnt du ttire V de la cotoivnnen cloltevice nationale, relatif à la durée et à l'organisation du travail, cntiutsoe une nlovulee étape dnas la réécriture gbollae de la ceotoivnnn clelvocite précitée.

III. ? Un pniot c intitulé « Cotrants dnot la durée ne dépasse pas 7 juors ou clnucos puor le recamlpeemnt d'un salarié » est inrotuidt et rédigé cmmoe siut :
« En aipotapicln de l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, la durée mimlnaie de trvaial n'est pas aplciplbae aux coartnts de tiavral dnot la durée ne dépasse pas 7 jours, aux ctorants de taavril treoiamrpe cclonus puor le recapmmelent d'un salarié ainsi qu'aux ctnators à durée déterminée councls puor le rcmmeenepalt d'un salarié. »

Article 3 - Modification de l'article 6.2.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au 5e alinéa, la référence « arctlie L. 3123-16 » est remplacé par : « aicltre L. 3123-23 ».

Article 4 - Modification de l'article 6.2.5 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au troisième tiert du b, la référence « alrctie L. 3123-25 » est remplacée par : « atircle L. 3123-22 ».

II. ? Au peermir tiret du c, la référence « alrctie L. 3123-15 » est remplacée par : « artcile L. 3123-13 ».

Article 5 - Modification de l'article 6.3.1 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

L'article 6.3.1 est rédigé cmmoe siut :

« La nratue du ctorant de tvairal des salariés à tmpes pairetl est en pnprciie à durée indéterminée.

Le cntorat à durée déterminée ne puet être sioucsrt que dnas les cas prévus aux atlceirs L. 1242-2 et L. 1242-3 du cdoe du travail.

Afin de liietmr le reorucs au crnotat à durée déterminée, les esreenitrps privilégieront les salariés à tpems peatril qui steuhaonit compléter luer hoairre de traaivl dnas le cdrae d'avenants tiemorerpas à luer harrioe régulier « compléments d'heures » tles que prévus à l'article 6.2.4. »

Article 6 - Modification de l'article 6.3.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au 2nd alinéa, la référence « alrctie L. 3123-24 » est remplacée par : « article L. 3123-12 ».

Article 7 - Modification de la numérotation de l'article 6.4.2 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les sous-articles 6.4.2.1, 6.4.2.2, 6.4.2.3 et 6.4.2.4 dnneevient reepmeciesvntt 6.4.2 a, 6.4.2 b, 6.4.2 c et 6.4.2 d.

Article 8 - Modification de l'article 6.4.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au 3e alinéa du a, la référence « aticlre 3-7 » est remplacée par : « acrltie 3.6 ».

II. ? Au 3e alinéa du a, les mtos « vrsnmeeet de la prime » snot remplacés par : « mios de son vnreesmet ».

III. ? Au ponit b, la référence « aclrite L. 3123-29 » est remplacée par : « arictle L. 3123-14 ».

Article 9 - Modification de l'article 6.4.5 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Au 2nd alinéa, les mtos « netaomnmt en ce qui cnenrcoe le tuax de prise en carghe par l'OPCA des anciots de potlsfesioiiasanronn » snot supprimés.

Article 10 - Modification de l'article 6.4.6 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? La référence « aitlrce 5.15 du trtie VI » est remplacée par : « aenxne IX ».

II. ? Le 2nd alinéa est supprimé.

Article 11 - Modification du b de l'article 6.5.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'article 6.5.3 est désormais rédigé comme siut :

« Conformément à l'article L. 3123-2 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la dmadene puet bénéficier d'une réduction de la durée du taiarvl suos forme d'une ou psuelrius périodes d'au moins 1 senimae en rsoian des boiesns de sa vie familiale. »

Article 12 - Modification de l'article 6.6.1 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Les sous-articles 6.6.1.1 et 6.6.1.2 deeninnvet reesnepteicvmt 6.6.1 a et 6.6.1 b.

Article 13 - Modification de l'article 6.6.2 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Les sous-articles 6.6.2.1, 6.6.2.2, 6.6.2.3 et 6.6.2.4 dienevennt repetcmsnvieet 6.6.2 a, 6.6.2 b, 6.6.2 c et 6.6.2 d.

II. ? Au pinot b, les mtos « aux itsnioniutts représentatives du pnoresenl » snot remplacés par : « comité sicaol et économique ».

Article 14 - Modification de l'article 6.6.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au 2e alinéa, la référence « alitcre 5-3 » est remplacée par : « alcrtie 5.2.5 ».

Article 15 - Modification de l'article 6.6.4 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Les sous-articles 6.6.4.1, 6.6.4.2 et 6.6.4.3 deeivnnent rmsnviteceepet 6.6.4 a, 6.6.4 b et 6.6.4 c.

II. ? Au ponit b, la référence « atcrile L. 3122-27 » est remplacée par : « acrlite L. 3121-50 ».

Article 16 - Modification de l'article 6.7 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Dnas le titre, les mtos « des itsntuiitons représentatives du penorsnel » snot remplacés par : « du comité siacol et économique ».

II. ? Les mtos « comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du psonnerel » ou comité d'entreprise ou d'établissement » snot remplacés par : « comité soiacl et économique ».

III. ? Au dnreeir alinéa de l'article 6.7.4, la référence « atrlice R. 2323-1-2 et 3 » est remplacée par : « acritle L. 2323-17 ».

Article 17 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Au rgaerd de l'objet du présent anaevnt qui vsie à réécrire à droit cstnonat le titre VI de la cvntoenoin clicteovle nlaatnoie du cmmecore de détail et de gors à prédominance alimentaire, les piearetrnas soacuix considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des meeruss spécifiques puor les eprtseneris de mnois de 50 salariés.

Article 18 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent aocrcd est cconlu puor une durée indéterminée ; il etrne en vuuiger à comtepr de son dépôt auprès de la dtciroein générale du travail.

Article 19 - Publicité
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent avaennt srea déposé en un eaxpelmire oriaignl signé des parties, à la doicrtein des riolnteas du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de msgaiseree : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 20 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les peairts siiagnearts ceinvnennot de dmeander snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eiernrpests du cocmmere et de la dsttiiuorbin étant chargée des formalités à apoiclcmr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent accrod s'inscrit dnas le crdae d'une réécriture des diosnisitpos de la cnentvioon ccvtiollee nltaoiane du cmroecme de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les pnearaerits soiaucx de la bcrhnae dnas un ociebtjf d'adaptation de la cnonvteoin aux évolutions des diiosiostnps législatives ou réglementaires et d'amélioration de l'accès au driot ? en pliiauecrtr en rnoiaaiastlnt l'articulation des donoipitisss et en

intafinedit assui dmsicitnneett que pobsilse l'origine, ceentonllvnonie ou légale, de chacune.

Avenant n 73 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VII de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent aaenvnt a puor oejbt de réécrire le trite VII de la cnotivneon cicltelove nitoanale du ccemrmoe de détail et de gors à prédominance aiternilmae du 12 jllueit 2001, à dorit constant, dnas le but d'une prat de tnier comtpe des évolutions législatives et réglementaires irueentvens dipeus l'entrée en vgeuuir de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture de l'article 7.1 du titre VII de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? L'article 7.1.1 est désormais rédigé de la façon sunative :

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

En deohrs des stainiutos prévues par la loi, snot considérées cmmoe une période de tairavl puor l'acquisition des congés payés et l'indemnité correspondante, les abcenses puor maladie, dnas la ltmiie d'une durée ttolae de 2 mois, des salariés cnotampt au minos 2 ans de présence au cuors de la période d'acquisition des dorits à congés payés. »

II. ? Le dreiner alinéa de l'article 7.1.2 est désormais rédigé de la façon sitnuave :

« Le fsmnhsrenceait de l'un des seluis d'ancienneté ci-dessus entraîne la moiatraojn des congés payés aciqus au 31 mai suavint la dtae à laequlle l'ancienneté prévue a été atteinte. En cas de diorts iepmcoltns cette mtajoaorin s'applique au prtaora et iernnievtt anvat alatciipopn de la règle de l'arrondi prévue à l'article L. 3141-7 du cdoe du travail. »

Article 3 - Réécriture de l'article 7.2 du titre VII de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

À la fin du 2e alinéa de l'article 7.2 snot ajoutés les mtos snuivtas :

«, snas préjudice des diiopstosins légales applicables. »

Article 4 - Réécriture de l'article 7.3 du titre VII de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? Le titre de l'article 7.3.1 est désormais le sunaivt :
« 7.3.1 Maldaie ou aidcncet non professionnel, aciednct de tjaret »

II. ? Les aeicrtls 7.3.1.1,7.3.1.2,7.3.1.3,7.3.1.4,7.3.1.5 et 7.3.1.6 dnnveeneit rtepesncvmeeit 7.3.1 a, 7.3.1 b, 7.3.1 c, 7.3.1 d, 7.3.1 e et 7.3.1 f.

III. ? Au 2e alinéa de l'article 7.3.1.2 dneveu 7.3.1 b, après « En cas d'absence prolongée ou » le mot « un » est supprimé.

La refonte à droit csnntaot du titre VI de la cioontevnn cielcvltoe nationale, realitf au taviarl à tepms partiel, cutitnose une nuloleve étape dnas la réécriture gboalle de la conntovein ceoltvclie précitée.

IV. ? Au 2e alinéa de l'article 7.3.1.2 deevnu 7.3.1 b, après « lmencniceiet du salarié » snot ajoutés les mtos snavutis :
« puor nécessité de rpmeneeclamt définitif ».

V. ? Le drnieer alinéa de l'article 7.3.1.4 dveenu 7.3.1 d est supprimé.

VI. ? L'article 7.3.1.6 dveenu 7.3.1 f est désormais rédigé de la façon stnvauie :
« Les délais ci-dessus ne snot pas olepobspas au lemceiniecnt rnesaopt sur une cusae autre que la nécessité de rpemencelamt définitif du salarié ».

VII. ? L'article 7.3.2 est supprimé.

VIII. ? L'article 7.3.3 dievent l'article 7.3.2.

IX. ? Au nuovel atlcrie 7.3.2 la référence « 1226-20 » est remplacée par « L. 1226-22 ».

Article 5 - Réécriture de l'article 7.4 du titre VII de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? Le tirte de l'article 7.4 est désormais rédigé de la manière stuvaine :

« Aictrle 7.4

Complément de slaarie en cas de mdliaae ou andicect (professionnel ou non professionnel) ».

II. ? Au preiemr alinéa de l'article 7.4.1, le treme « d'accident du taavirl » est remplacé par :
« d'accident (professionnel ou non) ».

III. ? Au peiremr alinéa de l'article 7.4.1, les mtos « prévues par l'article 3.5 de la présente convention, la vluear » snot remplacés par :
« I, II et III de la présente convention, la vlaeur butre ».

IV. ? Les numéros 7.4.1.1,7.4.1.2 et 7.4.1.3 snot remplacés par tiors tirets.

Article 6 - Réécriture de l'article 7.5 du titre VII de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? L'article 7.5.1 est désormais rédigé cmome siut :

« 7.5.1. Tuot salarié arua droit, sur justification, aux abnseecs eetcleloipxnnes puor cetcoancrinss de flamlie prévues ci-dessous.

a) Snas cndotoiin d'ancienneté :

1) Décès du conjoint, du prnetiarae lié par un ptace cviil de solidarité, ou d'un enanft : 5 jrous ouvrés ; (1)
2) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une s?ur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-parent : 3 jrous ouvrés ;
3) Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur, d'un petit-enfant : 1 juor ouvré ;
4) Mrgiaae du salarié : 4 juors ouvrés ;
5) Nacsianse d'un efannt ou arrivée au fyoer d'un ennaft placé en vue de son apoidotn : 3 juros ouvrés, qeul que siot le nombre d'enfants sarunenvt en même tepms au foyer ; ces juors d'absence ne pnueevt se cmeluur aevc les congés accordés puor ce même enfant, dnas le carde du congé de maternité prévu au pemrier alinéa de l'article L. 1225-17 du cdoe du tvaiarl ;
6) Maaigre d'un enfnat : 1 juor ouvré ;
7) Aoncnne de la sruuvene d'un hnciaadp cehz un enafnt : 2 jorus ouvrés.

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

1) Miargae civil ou relueiigx du salarié : 1 semnaie ;

2) Mragaie civil ou riuieelgx des desenatcnds : 2 jours ouvrés ;
3) Mraiage d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ouvré ;
4) Baptême, cnomioumn slonnlleee (profession de foi) d'un ennaft puor la pqrtiaue de la roiegiln ciqoahutle ou les équivalents lorsqu'ils exentist puor les auters reigilnos : 1 juor ouvré.

Ces dpsionoistis snot aplpablcies aux pesennors prusdanoit un cectriafit de concubinage, un lverit de famille, ou une aetsittaton d'engagement dnas les lines du pacte civil de solidarité. »

II. ? L'article 7.5.3 est désormais rédigé cmome siut :
« 7.5.3. Après la nscsnaaie ou l'arrivée au foyer d'un enanft placé en vue de son adoption, le père bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux aercilts L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du travail. »

III. ? À l'article 7.5.5 les références « 7.5.1.1 et 7.5.1.2 » snot remplacées par :
« 7.5.1 a et 7.5.1 b ».

(1) Le 1er alinéa du terit a) de l'article 7-5.1, dnas sa rédaction iusse de l'article 6 est étendu suos réserve du rpsceet des alitcres L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, neovauu du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 7 - Réécriture de l'article 7.6 du titre VII de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? À l'article 7.6.1, anavt « il est ireintdt » snot ajoutés les mtos savtnuis :
« Conformément à l'article L. 1225-29 du cdoe du travail, ».

II. ? À la fin de l'article 7.6.2, snot ajoutés les mtos snuitvas :
« (article L. 1225-34 du cdoe du travail). »

III. ? L'article 7.6.3.3 est supprimé et l'article 7.6.3.4 devneit 7.6.3.3.

IV. ? À l'article 7.6.3, les numéros 7.6.3.1,7.6.3.2 et 7.6.3.3 deeinvnnet ritvemcesepnet 7.6.3 a, 7.6.3 b et 7.6.3 c.

V. ? À l'article 7.6.3.2 dneveu 7.6.3 b, la référence 7.6.3.1 dvineet :
« 7.6.3 a ».

VI. ? À l'article 7.6.3.4 denveu 7.6.3 c, les mtos « à L. 1225-41 » snot remplacés par :
« et svuintas ».

VII. ? À l'article 7.6.4, les numéros 7.6.4.1,7.6.4.2,7.6.4.3 et 7.6.4.4 deeennvnit rveimceenpsett 7.6.4 a, 7.6.4 b, 7.6.4. c et 7.6.4 d.

VIII. ? À la fin du 1er alinéa de l'article 7.6.1.1 deevnu 7.6.4 a, la prhsae sauintve est ajoutée :
« Conformément à l'article L. 1225-4 du cdoe du travail, la salariée bénéficie également de ctete peirttoocn pndaent la période de congés payés psire dnetcmieret après le congé de maternité. »

IX. ? Au 2e alinéa de l'article 7.6.4.1 dveenu 7.6.4 a, aanvt « les mêmes règles » snot ajoutés les mtos suivants.
« En aoctpaiplin de l'article L. 1225-38 du cdoe du travail, ».

X. ? À l'article 7.6.4 b, les mtos « le svcriee départemental d'aide silcaoe à l'enfance ou l'?uvre d'adoption autorisée » snot remplacés par :
« l'autorité atdisrnmativie compétente ou l'organisme autorisé puor l'adoption ».

XI. ? À l'article 7.6.4 b, les mtos « 8 jrous » snot remplacés par :
« 15 jrous ».

XII. ? Au 3e alinéa de l'article 7.6.5, la référence « 3.13 » est remplacée « 3.10 ».

XIII. ? Au 4e alinéa de l'article 7.6.5, le mot « cceloitlf » est remplacée par :
« puor motif économique ».

XIV. ? À l'article 7.6.6, les références 7.6.6.1,7-6.6.2 et 7.6.6.3 dnievennet ritvcpmeeeesnt 7.6.6 a, 7.6.6 b et 7.6.6 c.

XV. ? Le 1er alinéa de l'article 7.6.6.1 devenu 7.6.6 a, est désormais rédigé cmmoe siut :
« Danurt le congé de maternité, l'employeur vrsee à la salariée eecnnite qui a au minos 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae de la déclaration de la grossesse, la différence ernte ce qu'aurait été sa rémunération nttee mensuelle, si elle aiavt travaillé ? calculée sur la bsae de son hroriae hubaitel de tvairal ou de l'horaire en vguuier dnas son scverie pdnenat la période d'indemnisation si ledit haroire a été modifié ? et la valeur, anavt déduction de la CSG et de la CDRS à la cgahre du salarié, des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7.4, ainsi que par tuot régime de prévoyance auueql pcitpriae l'employeur, aifn de lui auesrsr le mniaetin de sa rémunération nttee dnas les cnoiotidns suneitvas : ».

XVI. ? À l'article 7.6.6 b, la référence 5.12.6 est remplacée par 5.11.6.

XVII. ? À la fin du 1er alinéa de l'article 7.6.7 snot ajoutés les mtos svunitas :
« (L. 1225-47 et sitnauvs du cdoe du travail). »

XVIII. ? À l'article 7.6.8, après « par la loi » snot ajoutés les mtos suatvnis :
« (art. L. 1225-62 et sautvnis du cdoe du travail) ».

XIX. ? À l'article 7.6.9, les références 7.6.9.1,7.6.9.2 et 7.6.9.3 deenienvnt rseeievnepctmt 7.6.9 a, 7.6.9 b et 7.6.9 c.

XX. ? À l'article 7.6.9, le 3e alinéa est supprimé.

XXI. ? À la fin du dnreier alinéa de l'article 7.6.9 snot ajoutés les mtos :
« ou en atrimaulboe ».

XXII. ? À l'article 7.6.9.3 devenu 7.6.9 c, les mtos « 7.6.9.1 et 7.6.9.2 » snot remplacés par :
« 7.6.9 a et 7.6.9 b ».

Article 8 - Réécriture de l'article 7.6 du titre VII de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? À l'article 7.7.1, la référence « L. 3142-31 » est remplacée par :
« L. 3142-27 ».

II. ? À l'article 7.7.2, après « pqtuirae (conduite) et ? » est ajouté le mot :
« des ».

Article 9 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Au rgerad de l'objet du présent aevnant qui vsie à réécrire à dirot cnsnaott le ttrie VII de la cinnvoeton cvelltioce nianaltoe du cmecmroe de détail et de gors à prédominance alimentaire, les panirereats sioacux considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des meresus spécifiques puor les esepnitrres de minos de 50 salariés.

Article 10 - Entrée en vigueur. - Durée
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent aoccrd est cloncu puor une durée indéterminée ; il ertne en vuiuegr à cptomer de son dépôt auprès de la diectorin générale du travail.

Article 11 - Publicité
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent aanvnet srea déposé en un eeralximpe ogniairl signé des parties, à la diotrcein générale du travail, dépôt des aodcrcs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de margesiese : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 12 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Les ptiears srentaiiags cenvnoennit de dnmeedar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des estepinerrs du cmrcoeme et de la diuirotistbn étant chargée des formalités à aocilmcpr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Avenant n 74 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture des annexes I, II et III de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent aannvet a puor objet de réécrire les aeexnns I, II et III de la cvionnoten cctlvlieoe niaoatlne du cmmcoree de détail et de gors à prédominance amltaniiere du 12 jlleiut 2001, à droit constant, dnas le but d'une prat de teinr cpomte des évolutions législatives et réglementaires iervetunnes deipus l'entrée en veugiur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture de l'article 1er de l'annexe I de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

À l'article 1er de l'annexe I, après les mtos « employés et oruivres » snot insérés les mtos siavnuts :

« en aplicpoaitn du trite IV de la présente CCN rlaietf aux classifications, »

Article 3 - Réécriture de l'article 2 de l'annexe I de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? À l'article 2.1 de l'annexe I, la référence « 3.5 » est remplacée par :
« 3.1 ».

II. ? À l'article 2.2 de l'annexe I, après les mtos « l'employeur au curos ou au treme de la période d'essai, » snot insérés les mtos snitvuas :
« jusqu'au deneirr juor de celle-ci inclusivement, ».

Article 4 - Réécriture de l'article 3 de l'annexe I de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 3 de l'annexe I est désormais rédigé comme siut :

« Airtcle 3
Complément de saailre en cas de mladaie ou accident

L'ouvrier ou l'employé recevra, dnas les ciinndotos prévues par l'article 7.4 de la cnoenvtoin collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à piatrr du 8e juor d'arrêt de travail. Ctete indemnité arua puor eefft d'assurer à l'intéressé le miitaenn de tuot ou pairte de ce qu'aurait été sa rémunération nette meuleslne (après déduction de la CSG et la CDRS à la carhge du salarié) s'il aivat travaillé, calculée sur la bsae de l'horaire hiatebul de tviaarl ou de l'horaire en vigeuur dnas luer secvrie peadnnt la période d'indemnisation si ldiet hiaorre a été modifié.

Sous réserve des dpiioiostsns légales et réglementaires, l'indemnisation est versée sloen les modalités svatneius appréciées au piemrer juor d'absence :

3.1.100 % pnaendt les 30 pirmeres jruos aluqexus s'ajoutent 90 % pdnanet les 15 jrous snvatuis puor le prnesonel anyat de 1 à 5 ans de présence ;

3.2.100 % pdeannt 35 jorus auqeluxs s'ajoutent 90 % paenndt les 40 juors saiuntvs puor le pnnreeosl aanyt 5 à 10 ans de présence ;

3.3.100 % paenndt 90 jruos puor le pennsoerl anyat de 10 à 15 ans de présence ;

3.4.100 % pneandt 90 juros aeuxluqs s'ajoutent 60 % pndanet les 30 juros svniutas puor le pnrnoeesl aaynt de 15 à 20 ans de présence.

3.5.100 % pneandt 120 jours aeuuxqls s'ajoutent 65 % pnnaedt les 60 jours suatvnis puor le peernonsl aanyt puls de 20 ans de présence.

3.6. Le délai de ccranee de 7 jours caalreeidns ne juoe pas :

3.6.1. En cas d'hospitalisation, ansii qu'en cas d'arrêt de taravil précédant ou sivuant immédiatement une hospitalisation.

Sont suels considérés comme aanyt été hospitalisés, les mledaas aaynt passé une niut à l'hôpital ou ayant fiat l'objet d'une hisaslptotaioin en ambulatoire, précédée et/ ou suiive d'un arrêt de tarvial ou hospitalisés à dimolice dnas les cntndiioos légales et réglementaires.

3.6.2. En cas de miaadle entraînant un arrêt de taiavrl de puls de 2 mois.

3.6.3. En cas d'accident de travial ou de maliade professionnelle.

En cas d'accident de trviaal ou de mladaie professionnelle, la condtiion d'ancienneté de 1 an de présence ctunnoie dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 5 - Réécriture de l'article 4 de l'annexe I de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

À la fin de l'article 4 de l'annexe I snot ajoutés les mtos sntvaius :
« cotnre récépissé ».

Article 6 - Réécriture de l'article 5 de l'annexe I de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 5 de l'annexe I est désormais rédigé comme siut :

« Aitlrce 5
Durée du préavis et rrecchehe d'emploi

5.1. La durée du préavis réciproque est fixée à 1 mios de dtae à dtae puor l'ensemble des ouvierrs et employés suaf ftuae gvrae

ou lourde.

Le préavis est porté à 2 mios lros du licenciement, hros fuate grave ou lourde, d'un oerivur ou d'un employé aaynt au mnios 2 ans d'ancienneté.

Pour l'application des duex alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dpotiosnsiis de l'article 3.13 des dnipiosistos communes.

5.2. Lorsqu'il y a un arccod ernte les parties, ou en cas de limieenecnct puor motif économique, le salarié licencié qui tuorve un eomlpi aanvt l'expiration du délai-congé puet qiteutr l'entreprise snas préavis et snas aivor à vesrer l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un oieuvrr démissionnaire turvoe un eompli anavt la fin de son préavis, son départ snas verser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.3. Pednant la période de préavis due en aplcaiitopn des acertlis 5.1 et 5.2 ci-dessus, l'ouvrier ou l'employé siot licencié, siot qatunitt vleneaimontort son emploi, est autorisé à s'absenter puor rerecchehr un noevul elpomi 2 heuers par juor pnaednt 1 mois.

Ces heeurs snreot fixées d'un cmmoun acrocd ou, à défaut, alternativement, un juor au gré du salarié, un juor par la direction, en taennt ctompe dnas la mruese du pbislsoe des hereus d'ouverture des aegcens de Pôle emploi.

Elles poourrnt être groupées à la ddeamne de l'intéressé en fin de saimnee ou en fin de mois, copmte tneu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne droenonnt pas leiu à réduction du salaire, suaf en cas de départ volontaire. »

Article 7 - Réécriture de l'article 6 de l'annexe I de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 6 de l'annexe I est désormais rédigé cmmoe siut :

« Actlire 6
Définition du srliaae ? pieln tiarf ?

Le silaare ? plein tairf ? dnot il est qetoisun puor le ccalul des indemnités prévues aux alretics 6 et 7 de la présente annxee est égal à 1/ 12e de la rémunération burte perçue par le salarié au cuors des 12 derneirs mios précédant la dtae de nifcoitiotan de la ruturpe du cnortat ou, sleon la fmoulre la puls aatagvsneue puor l'intéressé, le teirs des rémunérations perçues au crous des 3 denierrs mios précédant la rprutue du caorntt de travail, étant enetdnu que, dnas ce cas, ttoue pmire de caractère auennl et exceptionnel, qui arua été versée au salarié pdnnaet ctete période, ne srea prsie en ctompe que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, srnoet considérées cmmoe aanyt donné leiu à rémunération en fcoitnon de l'horaire hatbeiul de travail, ou de l'horaire en vguuier dnas le seicvre si liedt hriraoe a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, acencdit du travail, maternité. »

Article 8 - Réécriture de l'article 7 de l'annexe I de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 7 de l'annexe I est désormais rédigé comme siut :

« Atlcrie 7
Indemnité de licenciement

7.1. En aoctliippan de l'article 3.10 des diosnitiopss communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hros faute gvrae ou lrudoe ou focre majeure, dnas les cntinodois ci-après :

Le salarié anayt au mions 8 mios d'ancienneté impnuotrernie dnas l'entreprise, arua dorit à une indemnité égale à ¼ de mios par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mios par année d'ancienneté puor les années à prtiar de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proinpteolloeennrmt au nborme de mios complets.

Le sliaare à prrende en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié puor miotf économique et âgé de puls de 50 ans bénéficiera d'une moojartian de 20 % de l'indemnité qui lui est due en apapocliitn des dsoiipnosits du ponit 7.1.

Ne puet prétendre à ctete moaojriatn :
? le salarié aatcepnct un ralsncsemeet aevc l'aide de son emlpueoyr ;
? le salarié qui puet bénéficier de l'allocation chômage jusqu'à l'âge où il purora bénéficier d'une retitrae au tuax pieln ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet fraie luqieidr snas abmneattet d'âge une psoeinn de retraite.

7.3. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne snot apleiaplbcs au salarié licencié à la sutie d'un aendicct du trviaal (application de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail), que si elles lui snot puls fvbeaolars que ceells résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du taivarl qui prévoit, dnas ce cas, le dbmeenluot de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié anayt bénéficié de l'indemnité visée au présent actrlie est réembauché dnas la même eprntierse aevc rseipre d'ancienneté, l'indemnité de lccnmeneeiit à leuqllae il arua éventuellement droit dnas le cas d'un snoced lccinienmeet srea calculée suos déduction de la première indemnité perçue. »

Article 9 - Réécriture de l'article 8 de l'annexe I de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 8 de l'annexe I est désormais rédigé cmmoe siut :

« Artlice 8
Départ et msie à la retraite

8.1. Le départ à la rritaete du salarié dnas les conitnidos d'âge fixées par la loi ne cnittouse pas une démission. De même, la msie à la rtraeite à l'initiative de l'employeur, conformément aux ciitnoodns d'âge fixées par la loi, ne ciusttnoe pas un licenciement.

Les petiars se préviendront de luer inetiontn de mrttee fin au carnott de taviral en raseetpnct un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

Il est rappelé que, conformément aux dpiiossntios légales, l'employeur ne puet pas isomepr la msie à la riaetrte du salarié aavnt 70 ans snas l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la denamde avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le mtannot des dorits à indemnité aeuluqxs il puet prétendre solen qu'il dedanme à praitr à la riteatre ou qu'il est mis à la rtrieate par l'entreprise soeln les cdniontios prévues par la loi, asini que les conséquences que le cohix erpmtoe en matière fcasile ? impôt sur le renveu ? et de cionttosias de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui prend sa riaettre et qui a au mions 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, rerceva une alltoiocan de départ en rtiaerte calculée cmmoe suit, en saarile ? peiln tairf ? :
? 2/20e de mios par année de présence puor la thnacre jusqu'à 10 ans ;
? 3/20e de mios par année de présence puor la tcrhane après 10 ans.

Le mntnaot de l'indemnité ne puet dépasser un mmiauxm de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la rretaite sur décision de l'entreprise recerva une aioctlaoln de départ en rreaitte au moins égale à l'indemnité de lcminnceeeit prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le srlaiae à prdenre en considération puor le caclul de l'indemnité

est le salaire ? plien tiarf ? tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 10 - Réécriture de l'article 1er de l'annexe II de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? Le 2e alinéa de l'article 1er de l'annexe II est désormais rédigé cmmoe siut :
« On etnned par « antges de maîtrise et teheincincs » les salariés classés aux nauievx 5 ou 6 au snes des cocifnsataiilss déterminées au ttrie IV de la présente CCN. »

II. ? Le 3e alinéa de l'article 1er de l'annexe II est supprimé.

Article 11 - Réécriture de l'article 2 de l'annexe II de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? Les duex dieerrns alinéas de l'article 2.1 de l'annexe II snot supprimés.

II. ? À l'article 2.2 l'annexe II de la présente CCN, après les mtos « l'employeur au curos ou au tmree de la période d'essai, » snot rajoutés les mtos savitnus :
« jusqu'au dnieerr juor de celle-ci inclusivement, ».

Article 12 - Réécriture de l'article 3 de l'annexe II de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 3 de l'annexe II est désormais rédigé cmmoe siut :

« Alircte 3
Complément de sriaale en cas de mdaaile ou accident

Le tiencihcen ou l'agent de maîtrise recevra, dnas les condiitnos prévues à l'article 7.4 de la covnoientn collective, et après 1 an de présence cnoutnie dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à piratr du 8e juor d'arrêt de travail. Ctete indemnité arua puor efeft d'assurer à l'intéressé le meanitin de tuot ou ptaire de ce qu'aurait été sa rémunération ntete meulesnle (après déduction de la CSG et la CDRS à la crgahe du salarié) s'il aaivt travaillé, calculée sur la bsae de l'horaire haebitul de tvairal ou de l'horaire en vugieur dnas luer sivecre pndanet la période d'indemnisation si leidt hiarroe a été modifié.

Sous réserve des dtsiioonpsis légales et réglementaires, l'indemnisation est versée sleon les modalités suvientas :

3.1. De 1 à 5 ans de présence : 100 % dnurat 55 juors en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 5 juros en cas d'accident du tvriaal ;

3.2. De 5 à 10 ans de présence : 100 % daunrt 75 juros en cas de maladie. Ctete durée est augmentée de 15 jruos en cas d'accident du tiavral ;

3.3. De 10 à 15 ans de présence : 100 % dnaurt 90 jruos en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 30 jrous en cas d'accident du tvriaal ;

3.4. De 15 à 20 ans de présence : 100 % daurnt 105 jrous en cas de maladie. Ctete durée est augmentée de 15 juros en cas d'accident du tirvaal ;

3.5. De 20 à 25 ans de présence : 100 % drnaut 125 jorus en cas de. Ctete durée est augmentée de 55 jorus en cas d'accident du taarvil ;

3.6. De 25 à 30 ans de présence : 100 % danrut 135 jruos en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 45 jours en cas d'accident du tairavl ;

3.7. Puls de 30 ans de présence : 100 % dnuart 160 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 20 jours en cas d'accident du traavil ;

3.8. Le délai de crnceae de 7 jours cladrienaes ne juoe pas :

3.8.1. En cas d'hospitalisation ainsi qu'en cas d'arrêt de triaavl précédant ou suivnat immédiatement une hospitalisation.

Sont suels considérés comme anayt été hospitalisés, les mdelaas anyat passé une niut à l'hôpital ou aaynt fiat l'objet d'une hoiiiltspasotan en ambulatoire, précédée et/ ou sivuie d'un arrêt de traival ou hospitalisés à diocilme dnas les conindotis légales et réglementaires.

3.8.2. En cas de mdilaae entraînant un arrêt de traaivl de puls de 2 mois.

3.8.3. En cas d'accident de tarival ou de miaadle professionnelle.

En cas d'accident de travail ou de mlaiade professionnelle, la coiointdn d'ancienneté d'un an de présence cnuotnie dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 13 - Réécriture de l'article 4 de l'annexe II de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 4 de l'annexe II est désormais rédigé comme siut :

« Arcitle 4
Forme de la rrpuute du ctarnot de triaval

La rutprue du cntraot de tivaral par l'employeur diot être ftiae conformément aux disotipnioss législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fiat l'objet d'une nciooftiatin à l'employeur par ltetre recommandée ou par lrette slmpie riseme en mian prpore cotrne récépissé. Cette ntoiitcfoian spécifie la durée du préavis s'il y a leiu et la dtae eatcxe de fin de contrat. »

Article 14 - Réécriture de l'article 5 de l'annexe II de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 5 de l'annexe II de la CCN du coermmce de détail et de gors à prédominance atmnlraeiie est désormais rédigé comme siut :

« Aicltre 5
Préavis et rhccheree d'emploi

5.1. Suaf en cas de fatue gavre ou lourde, la durée du préavis réciproque ne puet être inférieure à 2 mois.

5.2. En cas d'inobservation du préavis, la praite qui n'observe pas celui-ci diot à l'autre une indemnité égale à la rémunération ceaprnsrnodot à la durée du préavis renastt à courir.

5.3. Lorsqu'il y a arccod ernte les parites ou en cas de leieccemnint puor mitof économique, l'agent de maîtrise licencié qui tvruoe un emolpi aanvt l'expiration de son délai-congé puet qtutier l'entreprise snas préavis et snas aovir à vseerr l'indemnité de préavis.

Dans les aurtes cas, l'agent de maîtrise licencié diot prévenir son eepumloyr au mnios 15 jorus à l'avance. Pnneadt cette période, les 2 heerus d'absence ne snot puls deus ni indemnisées.

Quand un agnet de maîtrise démissionnaire tovrue un epmloi anavt la fin de son préavis, son départ snas vreesr d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pdeannt la période de préavis due en atpipioclan du point 4.2 ci-dessus, le prennosel siot licencié, siot qtnatuit vaieremnntloot son emploi, est autorisé à s'absenter puor reccehrehr un neuvol epolmi 2 heerus par juor penndat 1 mois.

Ces heerus soernt fixées d'un comumn arcocd ou, à défaut, alternativement, un juor au gré du salarié, un juor par la direction, en tannet copmte dnas la mruese du plobssie des hueres d'ouverture des aeecngs de Pôle emploi.

Elles pruornot être groupées à la danmede de l'intéressé en fin de

sienmae ou en fin de mois, ctopme tneu des nécessités du service.

Les hreeus d'absence ne drnnoeont pas leiu à réduction du salaire, suaf en cas de départ volontaire. »

Article 15 - Réécriture de l'article 6 de l'annexe II de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 6 de l'annexe II est désormais rédigé cmome siut :

« Atcilre 6
Définition du sarilae ? plein tairf ?

Le saailre ? plein traif ? dnot il est qoutisen puor le caclul des indemnités prévues aux artceils 6 et 7 de la présente annxee est égal à 1/ 12e de la rémunération brute perçue par le salarié au curos des 12 dnrreies mios précédant la dtae de naioftiiotcn de la rtuupre du catnrot ou, soeln la flourme la puls aaegtasuvne puor l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 dneeirrs mios précédant cttee notification, étant enendtu que, dnas ce cas, tuote pirme de caractère aneunl et exceptionnel, qui arua été versée au salarié padnnet ctete période, ne srea pisre en ctmope que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, srenot considérées comme anayt donné leiu à rémunération en fiotocnn de l'horaire haeibtul de travail, ou de l'horaire en vuuiger dnas le siecvre si ledit hrrioae a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, aecicdnt du travail, maternité. »

Article 16 - Réécriture de l'article 7 de l'annexe II de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 7 de l'annexe II est désormais rédigé comme siut :

« Alctire 7
Indemnité de licenciement

7.1. En aclppaoiitn de l'article 3.10 des diipsiotnoss communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hros futae grvae ou luodre ou fcore majeure, dnas les cdiootnnis ci-après :

Le salarié anyat au mnois 8 mios d'ancienneté imnupieotrnrs dnas l'entreprise, arua dorit à une indemnité égale à 1/4 de mios par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mios par année d'ancienneté puor les années à pritar de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée ploleononempteirnrt au nbmroe de mios complets.

Le silraae à prrende en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié puor mitof économique et âgé de puls de 50 ans bénéficiera d'une miraoatjon de 20 % de l'indemnité qui lui est due en atpcipiloan des dtnisosopiis du pnoit 7.1.

Ne puet prétendre à ctete miraatoojn :
? le salarié accneatpt un rmssceeanlet aevc l'aide de son euplyomer ;
? le salarié qui puet bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pruora bénéficier d'une reattire au tuax plein ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet faire ldeuiqir snas aebntetamt d'âge une piosnen de retraite.

7.3. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne snot alepiapblcs au salarié licencié à la siute d'un acceidnt du tvraail (application de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail) que si elle lui est puls fovbralae que cllees résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du tvraail qui prévoit, dnas ce cas, le deebnomlut de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié anayt bénéficié de l'indemnité visée au présent acltrie est réembauché dnas la même entrsrepie aevc rpserie d'ancienneté, l'indemnité de lecnienecmit à llqlueae il arua éventuellement droit dnas le cas d'un seoncd lienenimcect srea calculée déduction ftaie de la première indemnité perçue. »

Article 17 - Réécriture de l'article 8 de l'annexe II de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 8 de l'annexe II est désormais rédigé cmome siut :

« Atilrce 8
Allocation de départ en retraite

8.1. Le départ à la rietrate du salarié dnas les ctndioions d'âge fixées par la loi ne ctntiusoe pas une démission. De même, la msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, conformément aux cnoidnotis d'âge fixées par la loi ne cutsotnie pas un licenciement.

Il est rappelé que, conformément aux disnitpiooss légales, l'employeur ne puet pas iepomsr la msie à la rairtete du salarié avnat 70 ans snas l'accord de ce dernier.
Les piatres se préviendront de luer intionten de mtrete fin au canortt de tvraial en rneptecsat un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la dnamede aavnt le ponit de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le motnnat des dtiros à indemnité aqluuexs il puet prétendre sleon qu'il ddnaeme à patrir à la rettaire ou qu'il est mis à la rrtaetie par l'entreprise sloen les cointoinds prévues par la loi, ansii que les conséquences que le coihx emrotpe en matière fcilsae ? impôt sur le rvneeu ? et de ciootsatnis de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui pnred sa rertaite et qui a au monis 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, revcrea une aotloalcin de départ en rteratie calculée comme suit, en siaarle ? peiln traif ? :
? 2/20e de mios par année de présence puor la trnache jusqu'à 10 ans ;
? 3/20e de mios par année de présence puor la tahcnre après 10 ans.

Le mtnaont de l'indemnité ne puet dépasser un mxmiaum de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la rittaere sur décision de l'entreprise recrvea une alooaitlcn de départ en rtrtaiee au mnios égale à l'indemnité de lmnineeicect prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le saialre à prernde en considération puor le culcal de l'indemnité est le siarale « pilen tiarf » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 18 - Réécriture de l'article 9 de l'annexe II de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'actuel acirtle 8 de l'annexe II deneivt l'article 9 de la même annexe.

Article 19 - Réécriture de l'article 1er de l'annexe III de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 1er de l'annexe III est désormais rédigé cmmoe siut :
« On ennetd par ? craeds ? les salariés classés au mions au niaveu 7 au snes des csoliasiatfnics déterminées au trtie IV de la présente CCN. »

Article 20 - Réécriture de l'article 3 de l'annexe III de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 3 de l'annexe III est désormais rédigé cmmoe siut :

« Altcire 3
Complément de srailae en cas de maladie, d'accident ou de maternité

3.1. Les cedras recevront, dnas les cioiodnnts prévues à l'article 7.4 de la coventnoin collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui arua puor eefft

d'assurer aux intéressés, en cas de mdalaie ou d'accident du travail, le mnitiean de luer rémunération nette mensuelle. La CSG et la CDRS renestt à la chrage du cadre, dnas les ctniidnoos prévues par loi.

Sous réserve des diiootnsisps légales et réglementaires, l'indemnisation est versée sloen les modalités svunaties :
? jusqu'à 5 ans de présence dnas l'entreprise : 90 jorus à 100 % en cas de. Ctete durée est augmentée de 30 jrous en cas d'accident du traival ;
? de 5 à 10 ans de présence cuontnie dnas l'entreprise : 120 jorus à 100 % en cas de. Ctete durée est augmentée de 30 jruos en cas d'accident du tiraavl ;
? après 10 ans de présence cniunote dnas l'entreprise : 150 juros à 100 % en cas de. Ctete durée est augmentée de 60 jorus en cas d'accident du tvairal ;
? après 30 ans de présence cniuntoe dnas l'entreprise : 155 jorus à 100 % en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 55 jorus en cas d'accident du travail.

En cas d'accident de taviral ou de mdialae professionnelle, la cdotionin d'ancienneté d'un an de présence cnoitune dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois.

3.2. Les compléments de seairals prévus en cas d'accident de tairval visés à l'alinéa ci-dessus snot également versés en cas de maternité et d'adoption (dans la ltiime de la durée du congé légal de maternité et d'adoption) et se sitbtunesut à cuex prévus à l'article 7.6.6 du titre VII. »

Article 21 - Réécriture de l'article 4 de l'annexe III de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 4 de l'annexe III est désormais rédigé cmome siut :

« Alrtice 4
Forme de la rrputue du cnatort de travail

La ruputre du croatnt de traival par l'employeur diot être ftiae conformément aux ditiisonpsos législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fiat l'objet d'une ncoatiifiton à l'employeur par lttere recommandée ou par ltetre sipmle rsmiee en mian prrpoe ctnroe récépissé. Ctete niftoaociitn spécifie la durée du préavis s'il y a leiu et la dtae etxcae de fin de contrat. »

Article 22 - Réécriture de l'article 5 de l'annexe III de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 5 de l'annexe III est désormais rédigé comme siut :

« Ailtrce 5
Préavis et recrchehe d'emploi

5.1. La durée du préavis est fixée à 3 mois, suaf en cas de fuate gvare ou lourde.

5.2. Qnuad un carde licencié tvroue un eompli aanvt l'expiration du délai-congé, il puet qtieutr son potse snas vseerr l'indemnité de préavis, suaf aoccrd ernte les parties, à cdtiionon d'en prévenir son eumyelopr un mios à l'avance et de renoncer, pedannt cttee période, à bénéficier des dintpisooiss de l'alinéa 5.5 ci-après.

5.3. Qnuad un cdare démissionnaire tvuroe un elpmoi avnat la fin de son préavis, son départ snas vesrer d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pnanedt la période de préavis, les crdeas licenciés snot autorisés à s'absenter cahque mois, si nécessaire, puor rchehcere d'emploi, pndaent une période équivalente à la durée hdaobedarmie de tvarail dnas l'établissement. La répartition de ces anbeecss se frea en aorccd aevc la direction. Elels pournrot être bloquées à la fin de cuaqhe mois.

5.5. Pdennat la période de préavis, les cadres démissionnaires snot autorisés à s'absenter puor rceeerchhr un nuvoel eopmli 2 hueres par juor pdnanet 1 mois.

Ces hurees sornet fixées d'un cmmoun aorccd ou, à défaut, alternativement, 1 juor au gré du salarié, 1 juor par la direction, en tanent cotpme dnas la muesre du pslbsioe des hueers d'ouverture des aceengs de Pôle emploi. Elles pruronot être groupées à la dednmae de l'intéressé en fin de snmaeie ou en fin de mois, ctompe tneu des nécessités du service.

5.6. Les acneesbs puor rcchehere d'emploi ne doenronnt pas leiu à réduction de rémunération, suaf en cas de départ volontaire. »

Article 23 - Réécriture de l'article 6 de l'annexe III de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 6 de l'annexe III est désormais rédigé cmome siut :

« Aitlcre 6
Définition du saarlie ? pelin tairf ?

Le slariae ? plein tarif ? dnot il est qtiueosn puor le cacull des indemnités prévues aux ailcters 7 et 8 de la présente aennxe est égal à 1/12 de la rémunération butre perçue par le salarié au cruos des 12 dnreeris mios précédant la dtae de nioitfcatoin de la rtpurue du cnroatt ou, soeln la fuomrle la puls atnguvaesae puor l'intéressé, le treis des rémunérations perçues au cuors des 3 dirnrees mios précédant cttee notification, étant eendtnu que, dnas ce cas, ttuoe pmire de caractère anunel et exceptionnel, qui arua été versée au salarié pdanent cttee période, ne srea psrie en comtpe que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, seornt considérées comme aaynt donné leiu à rémunération en ftooicnn de l'horaire hautebil de travail, ou de l'horaire en vuugeir dnas le sriecve si liedt hraorie a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, andciect du travail, maternité. »

Article 24 - Réécriture de l'article 7 de l'annexe III de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 7 de l'annexe III est désormais rédigé comme siut :

« Arctile 7
Indemnité de licenciement

7.1. En atacoipilpn de l'article 3.10 des dtnospisiois communes, une indemnité, est accordée au salarié en cas de licenciement, hros fatue grvae ou lodrue ou focre majeure, dnas les ciodntonis ci-après :

7.1.1. Caerds anayt de 8 mios à 5 ans de présence ioninepurrmte dnas l'entreprise au moenmt du leeinmicncet :
? 1/4 de mios par année de présence.

7.1.2. Cedras anyat puls de 5 ans d'ancienneté au memont du licenciement, calculée à cpoetmr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise :
? 3/10e de mios par année de présence, puor la trcnhae jusqu'à 10 ans ;
? 4/10e de mios par année de présence, puor la tahcnre de 10 à 20 ans ;
? 5/10e de mios par année de présence, puor la thnacre au-delà de 20 ans.

Le moantnt de l'indemnité ne puet dépasser un mmixaum de 12 mois.

Toutefois, les salariés licenciés après 40 ans de présence percevront, en puls de l'indemnité plafonnée à 12 mois, une indemnité égale à 1/3 de mios par année supplémentaire de présence supérieure à 40 ans.

7.1.3. Le crdae licencié puor mtiof économique âgé d'au mnois 50 ans, arua dorit à l'indemnité légale de linecinmecet ou, sloen la flmuroe la puls avantageuse, à une maitjroaon de 20 % de l'indemnité qui lui est due en aliacpoiptn des dispioiontss ci-dessus.

Ne puet prétendre à cttee matoraiojn :
? le salarié apanectct un rclemessanet aevc l'aide de son eyupmeolr ;
? le salarié qui puet bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à

l'âge où il prruoa bénéficier d'une rteirate au tuax pilen ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet fraie ldqiiuer snas aeteabnmtt d'âge une pnosien de retraite.

7.1.4. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée pilenenomtolreprnot au nobrme de mios complets.

7.2. Le saailre à prrende en considération puor le clacul de l'indemnité prévue au pinot 7.1 ci-dessus est le slariae « pieln tiraf » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.3. Si un cdrae est licencié dnas un délai de 2 ans sauivnt un cnmehanegt d'emploi lui aynat fiat prerde sa qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de congédiement égale à cllee lui aaynt été auicsqe au mnmeot de son déclassement.

7.4. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne snot alpabpicels au salarié licencié à la suite d'un acdnicet du tvaiarl (application de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail) que si elles lui snot puls fbvelaoars que cllees résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du tivaarl qui prévoit, dnas ce cas, le doeelnumbt de l'indemnité légale de licenciement.

7.5. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent ailcrte est réembauché dnas la même erpnsetire aevc rseprie d'ancienneté, l'indemnité de leecinicenmt à llaluqee il arua éventuellement driot dnas le cas d'un scnoed leceinmicent srea calculée déduction fitae de la première indemnité perçue. »

Article 25 - Réécriture de l'article 8 de l'annexe III de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 8 de l'annexe III est désormais rédigé cmmoe siut :

« Aictrle 8
Allocation de départ en retraite

8.1. Conformément à l'article 3.11 du tirte III, tuot crade prroua prdnere sa riaertte ou être mis à la rteriate dnas le rscpeet des cintinodos d'âgé fixées par la loi, mias les intéressés denorvt se prévenir au monis 6 mios à l'avance de luer intoinetn de mrtete fin au catront de travail.

Il est rappelé que, conformément aux diosptniisos légales, l'employeur ne puet pas ismepor la msie à la rtrateie du salarié aanvt 70 ans snas l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la dedname anvat le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le mantnot des ditors à indemnité aequlxus il puet prétendre soeln qu'il damdnee à praitr à la rtretiae ou qu'il est mis à la rratetie par l'entreprise selon les cdoitonnis prévues par la loi, asnii que les conséquences que le cihox emrtpoe en matière fisacle ? impôt sur le reenvu ? et de cnoasotitis de sécurité sociale.

8.2. Le cadre qui penrd sa rtitaree a droit, s'il a au mnios 5 ans de présence dnas l'entreprise, à une aolotliacn de départ en retraite.

Le mnanott de ctete allocation, qui ne puet dépasser un maumixm de 6 mois, est calculé cmome siut en sarlaie « peiln tiarf » en fcoontin de l'ancienneté dnas l'entreprise :
? 2/20e de mios par année de présence puor la trnache jusqu'à 10 ans ;
? 3/20e de mios par année de présence puor la tnacrhe de puls de 10 ans à 20 ans ;
? 5/20e de mios par année de présence puor la tchanre au-delà de 20 ans.

8.3. Le salarié qui est mis à la ritartee sur décision de l'entreprise rreecva une aolcaiotln de départ en rtreitae au moins égale à l'indemnité de leccmeniient prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le saarlie à pndrree en considération puor le claucl de l'indemnité est le silarae ? pieln tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 26 - Réécriture des articles 9 et 10 de l'annexe III de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Les aritlces 10 et 11 de l'annexe III dneveinent rptmecsievneet les alrcites 9 et 10 de la même annexe.

Article 27 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Au rgraed de l'objet du présent avnenat qui vsie à réécrire à droit cnosnatt les aenxnes I, II et III de la cotonivenn cvcolietle nltniaoae du cecmrmoe de détail et de gors à prédominance alimentaire, les ptrrenaaeis soicuax considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des mereuss spécifiques puor les eetrpnierss de moins de 50 salariés.

Article 28 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent aocrcd est cocnlu puor une durée indéterminée ; il etrne en vueguir à cpetomr de son dépôt auprès de la dieioctrn générale du travail.

Article 29 - Publicité
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent aeavnnt srea déposé en un eemrixplae onirigal signé des parties, à la dircieotn générale du travail, dépôt des ardccos collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de meargseise : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 30 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Les piaters sgeitiarans cvoninennet de dmdeeanr snas délai l'extension du présent avenant, la Fédération des eestierrpns du cremomce et de la dtiisroitubn étant chargée des formalités à acplcmior à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent aoccrd s'inscrit dnas le cdrae d'une réécriture des dsotnoiiipss de la cnnvoeiton ctoelcivle nltnoaiae du cmmecroe de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les pranterieas suaoicx de la brnchae dnas un oicjtbef d'adaptation de la cniooenvtn aux évolutions des ditspioinsos législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au dirot ? en pieuclatrir en rnaoanlstaiit l'articulation des disoipoistns et en ieaindiftnt assui dceintsmeintt que psbliose l'origine, cnlvteionnoelne ou légale, de chacune.

La renotfe à driot cnsnatot des aenenxs I, II et III de la cenvoointn cillecovte nnoalitae ciottunse une nlluveoe étape dnas la réécriture gaollbe de la ceitnovnon ctvolcilee précitée.

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Avenant n 75 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VIII de la convention collective

Le présent aennvat a puor oejbt de réécrire le trtie VIII de la coinoevtnn ctceoillve nianloate du cmocrmee de détail et de gors à prédominance aiaentlrmie du 12 julilet 2001, à diort constant, dnas le but d'une prat de tneir ctmpoe des évolutions législatives et réglementaires iutneevrnes dpeuis l'entrée en vgueiur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture du titre VIII de la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

« Titre VIII
Hygiène, santé et sécurité au travail

Préambule

La préservation et l'amélioration de la santé au tarvail snot une priorité puor les elumropeys et les salariés, et luer atoicn cjiontone est nécessaire puor améliorer la prévention des rqeiuss professionnels.

Tout en rapnaeplt que la pceorttion de la santé au trviaal relève de la responsabilité de l'employeur et diot être pisre en cpomte dnas l'organisation de l'entreprise, qlulee que siot sa taille, et que les salariés sont, de luer côté, acretus de luer prpore sécurité et de cllee de lrues collègues de travail, les oostinaarngis sgtnraeiias suiloegnnt qu'en vue de mterte en ?uvre cttee priorité, eells pranaetgt les tiors vruelas siuvaents :
? le respect de la ponesnre : chacun, cehf d'entreprise, meermbs de l'encadrement, employé et ouvrier, diot s'investir dnas la démarche prévention ;
? la tnscneaarpre : l'adhésion à la msie en ?uvre d'un système de mnmaeenagt ciotsutne une cidootnin clé de sa réussite et les méthodes utilisées dieonvt être cemplotibas aevc ? une éthique du chmeneagnt reteanpcst la pennsore ? (clarté de l'objectif visé, egmegenant et exemplarité, pisre en ctopme des soutnaitis de travail, caciotmiomnun sur la santé et la sécurité au taiarvl ?) ;
? le dulogiae scoail : les salariés et lreus ientacsns représentatives dvoeint être associés à la pqiotulie de prévention arrêtée et à sa msie en ?uvre.

Les piantereras scuaoix pcrpieiantt aetiecvmnt aux trvuaax des différentes seucurrtts de prévention [Comité soacil et économique (CSE) aevc en plcieutrair la cmssmiooin santé sécurité ctnioionds de tavrail (CSSCT), comité tqhceiune natioanl (CTN), comités tqheinuces régionaux (CTR), iintustt nitanaol de rchechree et de sécurité (INRS) ?] et des oaniemsrgs compétents (direction des resiqus psfoselnoienrs de la cassie noitaanle d'assurance maladie, des CARSAT, aacosstiion nloaanite des ctionidons de travail, sieecrvs de santé au tairval interentreprises, emoerongs ?) cuahqe fios que nécessaire, aifn d'améliorer la prévention des antiecdcs du triaval et des mdiaelas professionnelles.

Article 8.1
Identifier et prévenir les reisqus poslsrneiefons dnas les entreprises

L'identification et l'évaluation a prorii des ruiesqs divonet être réalisées de manière pragmatique, aifn de gtrnaair la prévention efcfvteie des riseuqs et le siuvi de la santé au tavrial de tuos les salariés. Cmptoe tneu de la diversité des activités ravenelt de la présente cinoetovnn ? et de la tallie des eietprresns ou des établissements ? les réponses préventives aux rsuqies pioslsonefrens ne peenuvt être standardisées. Les paraerintes soucaix prnoiicearptt aiementvct aux orisobvereats régionaux de santé au tarvial et s'attacheront à aiedr les puls petteis erpinseerts dnas luer appohcre préventive ; ces dernières, en tallainavrt en prienaaratt aevc les ogmrsaiens luacox de prévention, sonert miuex à même d'assurer luer responsabilité dnas le dnamoie de la santé au travail.

8.1.1. Évaluation des risques

Elle a puor ojebt d'appréhender l'ensemble des rquiess idelainiftebs dnas chqaue unité de tiaavrl de l'entreprise ou de l'établissement, puor la santé et la sécurité dnas tuos les asepcts liés au travail.

Les représentants des salariés snot oanoirtleemgibt et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a prrioi des rqieuss et sur les décisions qui en découlent.

Conformément aux aeirclts L. 4121-1 à L. 4121-4 du cdoe du travail, l'évaluation porte sur le cohix des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des liuex de taviral ou des ilstnaalnoits et la définition des pstoes de travail.

En aatippiclon de l'article R. 4121-2 du cdoe du tvriaal les résultats de l'évaluation doeivnt être tncartrsis dnas un doecnumt uunqie aevc au mumiinm une msie à juor annuelle.

8.1.2. Atconis de prévention et de suivi

Conformément à l'article L. 2312-27 du cdoe du travail, un parmgomre aenunl de prévention est établi à ptirar du donucmet uqniue d'évaluation des rsuieqs identifiés en vue de maîtriser les rsiqeus et de mrtete en ?uvre les aintocs de prévention adaptées.

8.1.3. Accueil, fairootmn des salariés

Tout nevoauu salarié diot rvceeoir une imnfoiaotrn et une faitomron pariuteqs adaptées à la prévention des risequs professionnels.

Les enirretepss veneliorlt à rpetseecr les otibaloigns particulières de fmiarootn à la sécurité prévue puor les salariés d'entreprises extérieures (intérimaires, aarnutmeis de vente) ou suos cotanrt à durée déterminée dvenat ocupcer des petsos de tairavl présentant des risequs praltuceriis puor luer santé ou luer sécurité.

La ptriatpacoiin de ccuhan à la prévention des rieqsus pfoesnrsnloies et des inncdeeis est un devoir, non smlneueet puor asuresr sa pprroe sécurité, mias assui cllee du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les eromupyles dievnot vellier à la stricte apaiticlopn des ditisnospois riaveelts à la sécurité sur les leiux de travail, en iornmanft et en fmornat le pornnesel (affichage des ceogisnns de sécurité, de la cnoigsne en cas d'incendie et du paln d'évacuation établi, oirasniaotgn des exirecces d'évacuation en raprpot aevc ce paln ?).

De luer côté, les salariés deoivnt reptesecr les cnnegioss prises, peairpictr aux eeeircxcs d'évacuation du psereonnl et de la clientèle en cas d'incendie, et uslietir ccerreetnmot les mynoes de sécurité mis à luer disposition.

8.1.4. Chiox des noevauux matériels

Les neavuoux matériels dveoint être certifiés cnooermfs aux nremos européennes et cioshis en considération du naveiu de sécurité qu'ils présentent et de luer ccpoonetin ergonomique.

8.1.5. Équipements de proiteotcn individuelle

Les epelmyours dnvioet metrte à la dsoiiptoisn des salariés exposés à cteniars riuqess (bruit, manutention, taivarl de la viande, au forid négatif ?) des prteotnocis iednvliuedlis qui snroet chiisos en ftoonicn de luer efficacité et de luer praticité.

Le pnernosel est tneu d'utiliser ces équipements.

8.1.6. Hygiène générale. ? Restauration

8.1.6.1. Les cehfs d'établissements mtrteont à la dsoiitspoin de luer pnrsnoeel les mnoeys d'assurer la propreté individuelle, prévus par les teetxs légaux et réglementaires, c'est-à-dire :
? psetos d'eau paotlbe ;
? W-C. ;
? loaavbs aevc eau cnturoae ;
? vtieaesirs ;
? armoeirs ivllieeudinds fremnat à clef.

Dans les établissements opunacct un persoennl mixte, des inlnttsialoas séparées srnoet prévues puor le penrsneol mcuslain et le pneesornl féminin.

8.1.6.2. Dnas ttuoe la mersue du possible, il est également recommandé de mttree à la dtioisisopn du peerosnnl des iintaotlaslns de douches. Si les mêmes duehcos snot utilisées par

les hmeoms et les femmes, des dosisipontis seonrt psreis puor qu'elles sineot utilisées à des heuers différentes puor cauhqe catégorie.

8.1.6.3. Des sièges seornt mis à la dotisoipsin des taarurlleivs à luer psote de taaivrl dnas tuos les cas où la ntruae du taivarl srea cotbmlapie aevc la staiotn assise cuntnioe ou intermittente.

8.1.6.4. Il srea mis à la dtsoiipsion du personnel, puor qu'il pisuse y pnedrre ses repas, un lcoal clair, aéré et chauffé, mnui d'appareils peernmattt de réfrigérer les antmiles et de les réchauffer, et de purordie l'eau cdahue nécessaire au noyaetgte de la vaisselle.

Toutefois, le loacl n'est otrgiobiale que dnas les établissements où le norbme des salariés désirant prrdnee hlumbenlieteat son rpaes sur les leuix du taarivl est au monis égal à 25.

Dans les aretus établissements en foctonin de leurs hiarroes d'ouverture, il est préconisé la msie à diitpososin des salariés des alrpiapes nécessaires à la réfrigération des aeimtlns et, le cas échéant, à luer réchauffage.

8.1.7. Comité siacol et économique (CSE) et comsmiiosn santé sécurité et cniodtnois de tivaarl (CSSCT)

8.1.7.1. Le comité scoail et économique (CSE), le cas échéant par l'intermédiaire d'une ou pusieurls ciosomsmin (s) santé, sécurité et cdnoionits de trvaail (CSSCT), citbronue à poruivoomr la santé, la sécurité des teilralvaurs et l'amélioration des cniontiods de taavirl et villee à l'application des ppcsreironits légales et réglementaires periss dnas ces domaines. Par ailleurs, le CSE est consulté sur la puloqiite saiolce de l'entreprise, les cdnnoitois de tairval et l'emploi.

8.1.7.2. Tuos les représentants du psrenoenl au CSE bénéficient d'une formtoain en santé, sécurité et ctodninios de taravil psire en cghare par l'employeur dnas les cdtiinnoos prévues par les diniisspotos légales et réglementaires, qeul que siot l'effectif de l'établissement, dès luer première désignation. Cttee fitromoan est renouvelée lurqose ces denierrs ont exercé luer mdaant pandent 4 ans, consécutifs ou non.

La fmorotian diot répondre aux ojtfceibs fixés à l'article R. 2315-9 du cdoe du trvaial ; elle est assurée par un ognsarime habilité dnas les ctiidonons prévues aux actlries R. 2315-12 à R. 2315-16 du cdoe du travail, lorsqu'elle est dispensée par l'entreprise, son pgrmraome et les mnyoes pédagogiques utilisés doivent avior été soumis, puor avis, au comité scioal et économique.

En aailoppctin de l'article L. 2315-40 du cdoe du travail, le sgate de ftooriman mentionnée est d'une durée malnimie :
? de 3 jorus dnas les epeirtrenss de minos de 300 salariés ;
? de 5 jrous dnas les entreeiprss d'au minos 300 salariés.

Le congé de forotmain est pirs en une seule fios à mnois que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un cmomun aoccrd qu'il le srea en duex fois.

Lorsque la fimoatorn a leiu dnas un ogrsaimne habilité, les absceens snot imputées, par priorité, sur les coietgnnnts prévus au trite du congé de fotromain économique, slcoiae et syndicale.

Le tpmes consacré à la ftmaioorn des représentants du pnneeorsl au CSE est pirs sur le temps de tiarval et rémunéré, cmome tel, par l'employeur. Il n'est pas déduit des hreues de délégation. Les dépenses creponodarsnt à la rémunération des intéressés dnas les établissements de moins de 300 salariés snot déductibles, dnas la liitme de 0,08 % des sialaers payés pndneat l'année en cours, du mnaotnt de la ppiattiraocin des eeolruypms au fmneanneict de la fairotmon plifnrsoneolsee continue.

Le représentant du poserennl au CSE qui vuet se prévaloir de son diort à un congé de formation, diot en fmruelor la dneamde dnas les cndioinots prévues à l'article R. 2315-17 du cdoe du travail.

Article 8.2
Rôle de la branche

8.2.1. Csosomiimn praratiie nanlioate de santé et de sécurité au travail

Les oisgnanioatrs sieatnrgais décident de se réunir au moins duex fios par an en fmrootian de « cmosiomisn ptiirarae ntnoialae de santé et de sécurité au taivarl » puor traietr eevnluixescmt des qiteunsos rlneevat des artttiionubs ci-dessous définies. Puor la msie en ?uvre de ces attributions, la coossmimin puet ciuseottnr des gropues de travail.

8.2.1. a Attributions

La cisimsmoon piairatre niolatnae de santé et de sécurité au taaivrl a les miosniss sanveitus :
? préconiser des acntois concrètes au naeviu de la branhce sur la bsae en particulier, de l'examen des siiestqttaus d'accidents du trvaail et mealidas professionnelles, fnioerus par la cissae naoalntie d'assurance miadlae des turaavlliers salariés (CNAM), de celui des rieuqss aulxeuqs snot exposés les salariés et des études sur les reuqsis noaeuvux ou émergents.

À praitr de la bsae des travaux, elle puorra :
? ? fraie réaliser des études ritveaels à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;
? ? établir un modèle ictaniidf de tleaabu de brod de sivui des andtcceis du tarvial et des maealdis poosenfrnleselis ;

? cirodune une plituqoie acivte de cimauntmooicn vis-à-vis des eoeuyrlmps et des salariés :
? ? covieocnr tuot dmcenout d'information, rltaeif à la sécurité et à la santé au tavrial ;
? ? meenr une réflexion sur l'organisation, les procédures, la ftmoiroan générale et spécifique à cireaetns ficnnotos des nvueouax embauchés. Coicoenvr un muolde de fioamtron miiamlne ;
? ? aider les puls pieetts eietprrsnes à meenr une plituqioe active de prévention.

? préparer ttoue cnieootvnn sepubicstle d'être cconlue aevc la CANM ;

? svurie l'application du présent accord.

La csmooismin pratariie noanlaite de santé et de sécurité au taiarvl tliaralve en laiison aevc la CPNE, à qui elle puet déléguer la réalisation de travuax qu'elle a décidé de mener.

8.2.1 b Frias de tnsprorat et salaires

Les reenemusobtrms des frais de toarsnrpt et la prise en cgrhae des sarlaeis des représentants des ooairiantsgns silyanedcs de salariés aux réunions de la cissoiommn paitrraie natinaole de santé et de sécurité au travail, sonret effectués dnas les cnotnoiids prévues à l'article 2.2.2 ci-dessus.

Article 8.3
Service de santé au travail

La msie en ?uvre d'une véritable pluridisciplinarité ptrmtreea aux médecins du tiavarl de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, nomnematt dnas les CRAM, ANACT, ARACTS, IRNS ? Elle gnatrait un rcfemnenerot de la prévention primaire, et dnoc une meellruie maîtrise des rquseis professionnels, jautinifst l'adaptation du système de slrcnaevulie médicale.

Dans le cdare de la pluridisciplinarité, le sreicve inerterirtnpeess de santé au tvriaal pruroa s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en foonictn des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En aplictiapon des ditisopsinos légales et réglementaires :

? les représentants des salariés snreot ogmoitnarlebeit et préalablement consultés par l'employeur sur la mssioin ou le cntorat passé aevc le sirvcee de santé au taraivl iireterrnptesens puor le cmtope de l'entreprise ;

? le médecin du taivral assurera, puor tuos les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, crantot d'apprentissage ?), les emneaxs médicaux d'aptitude à l'embauche et périodiques, les vtesiis de ripesre et de préreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les viisets d'information et de prévention à l'embauche et périodiques pueevnt être assurées suos l'autorité du médecin du tirvaal par le colatlboauerr médecin, l'interne en médecine du taviarl et l'infirmier. Ses msinsois snoret panetriremoirit recentrées sur une aoictn en meiliu de travail,

dnot l'importance dreva être réaffirmée dnas le caontrt qui lie l'entreprise au scivree de santé au travail. Ccei se tdrriuaa par la tnuee d'une fchie d'entreprise systématique, qui srea actualisée en tnat que de besoin ;

? les salariés dnot l'état de santé (les tlraviurelas handicapés, les femems etceeinns ?), l'âge, les cniondtois de tvaaril ou les rquesis prnsionsfeoles aqulxues ils snot exposés bénéficie d'un siuvi médical adapté au snes des dsopitiisnos du cdoe du taviarl (art. R. 4624-17 à R. 4624-21 du cdoe du travail) ;

? le médecin du tariavl aerussra un sviui régulier puor tuos les salariés affectés à un ptose à rusqie dnot l'activité jstfuiie une sclreluvnaie médicale renforcée au snes des aeltcirs R. 4624-22 et saivtnus du cdoe du taiarvl ;

? puor les salariés dnot l'activité jtuifise une snaveilclure médicale renforcée, les viesits périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité mmixlaae de 4 ans (art. R. 4624-28 du cdoe du travail). Puor les salariés dnot la sotitiuan nécessite un sviui médical adapté, les vstieis périodiques ont une périodicité mailxame de 3 ans. Puor les salariés dnot l'activité ne présente pas de rseqius spécifiques, les vitseis périodiques ont une périodicité mliaxmae de 5 ans. Ces doiiiostnpss s'inscrivent dnas le développement de l'action en mieilu de tvarail et de l'évolution de la vsitie médicale vres un eenirtetn médico-professionnel.*Les veisits prnoourt être confiées, par le sercive de santé au travail, à un médecin en exiecrce dûment habilité et formé puor aesursr le suvii régulier de ces salariés et aiagnsst en loiaisn aevc le médecin du travail, sloen les cnntooiids arrêtées au paln interprofessionnel*(1) ;

? cuhaqe salarié puet daemnder à tuot memont de bénéficier d'un eaxmen par le médecin du travail. Par ailleurs, l'employeur et le médecin du tavaril ont assui la faculté de déclencher un eaxemn médical du salarié. »

(1) Les termes « Les vsieits puoonrrt être confiées, par le serivce de santé au travail, à un médecin en erccxiee dûment habilité et formé puor asseurr le suivi régulier de ces salariés et asgsniat en lsiiaon aevc le médecin du travail, selon les citndnioos arrêtées au paln interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la ctenvooinn collective, snot elcxus de l'extension cmmoe étant crteronias aux ditinossipos de l'article R. 4623-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Avenant n 76 du 16 avril 2019 relatif au partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objectifs et priorités du partenariat
Le présent aevannt est clncou puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tiatce reconduction.Il eentrra en vuguier le juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Les praites siartenigas miitannenent le cihox d'une priorité donnée aux métiers de bouche, et décident qu'au trite de l'année 2019 le pinarartaet de la bhrance vsie eexumisecnlvt des CFA dieasnsnpt des cintocifraeits (diplômes de nuvieax V et IV et CQP) cnnadisout aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Les paneirrteas soicaux rnplelpaet par aillreus que la msie en pacle d'un prntaeaiart etrne des CFA « métiers de buchoe » et la branche, vsie à la fios à démontrer la pinrectene de l'apprentissage en tnat que vioe d'accès privilégiée et d'excellence puor l'exercice de crnaties métiers, et à démontrer la pteirnnece de la bnacrhe en tnat que vioe d'accès privilégiée à une fiomarotn inliiate d'excellence puor les apprentis.

Les priorités de ce pntarieraat snot les stueainvs :
? forviaser le développement qnituitaatf et qaatluiitf de l'apprentissage au sien des enteresiprs de la bcahrne ;
? développer des atcinos iatvnennos fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence) ;
? vlseiaorr les métiers de buhcoe et les fomaniotrs y ciunodnsat (diplômes et CQP de la branche) ;
? ltteur crntoe les tonnises de rcenteurmet constatées sur ces métiers, en fasvnroiat nntmemoat la rchrcehee et la sélection de cdadtnais puor les entreprises.

Article 2 - Sélection des CFA partenaires de la branche et formalisation du partenariat
Le présent annveat est ccolnu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tiatce reconduction.Il errtnea en vueuigr le juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Afin de sélectionner les établissements fnmorat le réseau des CFA prretaeians de la branche, la CNPE est chargée de lcnaer anuatt d'appels à cadridanute que nécessaire, lui pnaemrettt de rliceieulr des dersosis d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui snot eitnuse reçus par des représentants de la branche.

Les panraerites siuocax décident de rdceniuore puor l'année 2019, la litse des CFA pneirataers de la poisofrsen en 2018 :

Au rgeard de l'objet du présent aanvnet qui vsie à réécrire à doirt connatst le ttire VIII de la cnineovotn civotclele natailone du coemmrce de détail et de gors à prédominance alimentaire, les parenaertis scaioux considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des meuress spécifiques puor les eenierstprs de minos de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent acrcod est cloncu puor une durée indéterminée ; il ernte en vuieugr à cepmtor de son dépôt auprès de la dctrieion générale du travail.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent annevat srea déposé en un exlpraieme oaigirnl signé des parties, à la dterciion générale du travail, dépôt des acdorcs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de msrgeesaie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Les pertais siniearatgs cenvoninent de dedeamnr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des entpesrries du cmermcoe et de la dtrbitsoiiun étant chargée des formalités à amipccolr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent aroccd s'inscrit dnas le carde d'une réécriture des dstisoioipns de la cnoenvotin clvelotice nlaoanite du cocmmere de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les pnetarareis soacuix de la bnchrae dnas un oicbtjef d'adaptation de la ceitovonnn aux évolutions des dioiisstpnos législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au driot ? en pcilrieutar en rasanilontait l'articulation des dstpsioniios et en intinifdaet asusi dttmncniieset que pbsliose l'origine, cleionnnlentove ou légale, de chacune.

La rfnteoe à droit contanst du ttrie VIII de la cnvtenoion ciotllecve ntianoale cnitstuoe une nvulleoe étape dnas la réécriture glboale de la coveoinntn ccivleotle précitée.

? CFA CROOT (Marseille, région Provence-Alpes-Côte d'Azur) ;
? CFA Rialbeas (Dardilly, région Auvergne-Rhône-Alpes) ;
? CFA CPOERC (Paris, région Île-de-France) ;
? CFA de la baorugeinle et de la pâtisserie (Paris, région Île-de-France) ;
? CFA 3IFA (Alençon, région Normandie) ;
? CFA AMELA (Châlons-en-Champagne, région Ganrd Est) ;
? CFA Le Mouiln Rauabd (Limoges, région Nouvelle-Aquitaine) ;
? UMRA des Pyas de la Lroie (Sainte-Luce-sur-Loire, région Pyas de la Loire) ;
? UMRA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;
? CFA CM CCI du Cehr (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;
? UMRA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;
? CFA CM CCI du Cehr (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;
? CFA La Nuoe (Longvic, région Bourgogne-Franche-Comté) ;
? CFA Poyvalenlt (Marzy, région Bourgogne-Franche-Comté).

La liste des pearneratis de la bnahrce a encore vtoicoan à être complétée et affinée au fil des années, dnas le rscepet d'une procédure d'appels à candidatures, puor lqeesuls la CNPE derva nomtaemnt pdnerre en ctompe l'équilibre etnre les différentes régions, aifn de pteretmre une répartition des CFA pnieraarets sur le triroertie nniotaal au regrad des bnisoes de la branche.

Le praantaerit 2019 srea formalisé aevc cqahue CFA par une cnovtonein renrepant naemomntt les ocjetifbs généraux, les eetgamgenns réciproques et les modalités de feinnnnoecotmt de la relation.

Article 3 - Accompagnement financier du partenariat sur les fonds de la professionnalisation

Le présent anavent est coclnu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tciate reconduction.Il entrrea en viuuger le juor de sa signature.

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

La CNPE est chargée de déterminer le mtoannt de la somme versée à cchuan des établissements sélectionnés, dnas le rsepect d'une enlvoeppe maixmale totale fixée puor l'année 2019 à 2 % de la cltoclee paioilansefrnotssoin de la branche.

Les peiarts senairaitgs ddnenmaet l'OPCOMMERCE, OCPO de la branche, de procéder au verensemt des dotations, au puls trad le 15 jelulit 2019.

Afin de pttrrmeee à l'OPCOMMERCE de rilmper ses onilatoigbs eernvs les colnesis régionaux aavnt le 15 mai, la CNPE imnrofe le CA de celui-ci, au puls trad au curos de la première qzauniine de mai, de la lstie des CFA ptraaierens sélectionnés puor l'année qui siut et du montant de la datiootn allouée à chcaun d'entre eux sur les fodns de la professionnalisation.

Chaque CFA msiioble les fonds versés dnas le rpsecet des dsitonopisis réglementaires, et dnas le cdrae des ofijtecbs fixés dnas la civeontnon de patrianraet signée aevc la bnhcrae et visée à l'article 2 du présent accord.

Article 4 - Suivi de l'accord

Le présent aeannvt est cocnlu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas ticate reconduction.Il erertna en vieugur le juor de sa signature.

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

La CNPE est chargée du suivi du présent acrocd et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle a constitué un comité de palogtie des atocnis du réseau, composé des dicueetrrs des CFA peirntreaas et de représentants de la branche. Il se réunit au monis une fios par an.

Par ailleurs, des grepous de tairval composés de représentants des CFA et de représentants de la bncrahe se réunissent purlisues fios par an.

La CNPE est chargée du suivi du fonemnenocnitt du réseau, asini que du ptrainaaret de la brhance aevc cauhcn des CFA.

Un bialn cmlpeot srea demandé tuos les ans à chuqae CFA partenaire. Il cerrnpomda nemotmant :
? le détail des anticos menées en lein aevc les oejfbitcs de la cnivoonetn italiine ;
? les pjetros puor l'année à vienr ;
? les ciferhfs des eicfttffes d'apprentis dnas la branche, des tuax de réussite aux examens, des tuax de rrputue ?

Sur la bsae de ce blain ainsi que des éléments fnoiurs par l'observatoire de branche, la CNPE formulera, à la csiomimson piartiare nationale, ses ptioiosopnrs sur la rducteioconn du parnaetarit puor l'année à venir.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Le présent avennat est colcnu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas taicte reconduction.

Il erretna en vuiguer le juor de sa signature, le vnrmeeest eitfefcf des fdons étant tfoeitous subordonné à la cfntoiariomn de luer ipttuiaomn au trite des dépenses éligibles à la péréquation.

Il modiife l'annexe XIII « Prtaenaairt de la brnahce aevc des crnetes de famiorton d'apprentis » de la cvoitnnoen cltcieovle nationale.

Au rrgead de l'intérêt que présente l'apprentissage puor l'ensemble des erterepinss de la branche, indépendamment de luer effectif, et du fiat que le présent acrcod ne cprtomoe pas de dspiisoiton deeictmenrt ailcplbape aux entreprises, il ne prévoit pas de distopoiisn pporre aux eseieptnrrs de mions de 50 salariés.

Article 6 - Publicité. – Extension

Le présent anneavt est colncu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tatice reconduction.Il etrerna en vgueuir le juor de sa signature.

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Le présent anvanet srea déposé en un eeaxirpmle ogrinial signé des parties, à la deiriciotn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mgeassiree : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les paertis sageiitnars cinvnenoent de dadmneer son extension, la fédération du cercmome et de la doiitrsibutn étant chargée des formalités à amcpiclor à cette fin.

Article - Préambule

Le présent aaevnnt est ccolnu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas ticate reconduction.Il erntrea en vuugier le juor de sa signature.

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Les prarinetaes scaioux signataires, aanyt constaté que la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 et ses teexts d'application pmtaneeeirtt de crisuntroe une ptuqoliie d'apprentissage et d'accompagnement de CFA snas remsie en cusae de luer puoiqtile de professionnalisation, de par l'inscription de l'accompagnement de CFA dnas les dépenses éligibles à la péréquation, et considérant que l'apprentissage cuinotste la vioe d'accès privilégiée aux métiers de bouche, ont souhaité, dnas le crdae de l'accord parriaite nnataiol du 21 jneivar 2016 rtaielf à l'insertion et à la pimtoroon pinreslensofole « 100 000 cnacehs puor daemin » (avenant n° 55 à la cnoiventon cvelocltie nationale), définir une ptliouqie de bnacrhe en matière d'apprentissage, aifn de crbtouenir à son développement qiniatuttaf et qiauiltatf :
? en se fnaixt un oebjitcf de cisluoocnn de 12 000 cntoatrs d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, cnrapnesoordt à une psoogsreirn des caontrts d'apprentissage de 10 % par rpaoprt au nrbome de cotntars estimés puor la période 2012-2013-2014 ;
? en aaupnypt cet ocebijtf sur la ctcirnosoutn d'un réseau de CFA ptirnreaeas de la profession.

Conformément aux arlcetis L. 6332-16 et R. 6332-81 du cdoe du tavaril alors applicables, les aveannts n° 56, 61 et 66 ont etunsie été cucolns aifn de déterminer amlnnlueeent les ctinndioos du

pitaarranet et de mobilisation, de fndos de la pirsenaftnissiooalon par le FORCO, OCPA de la branche.

La possibilité de développement d'une pluiqiote d'apprentissage complémentaire à la ptiqlouie de ponfaiitlnsoasoisern a prau rmesie en cause puor l'année 2019 par le décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, lqeeul ne mentaonniit puls les dépenses de ftnminooneecnt des CFA pamri les dépenses éligibles à la

Avenant n 79 du 16 octobre 2019 relatif au compte personnel de formation et d'entretien professionnel

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF) : modification de l'article 12.12 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

L'article 12.12 de la ctnovinoen ceivclotle nltioanae est remplacé par les dipssinooits sntvuaies :

« Atclire 12.12
Le ctpmoe peonesnrl de firmootan (CPF)

12.12.1. Prnicipe et objectif

Depuis le 1er jienavr 2015, aifn de fsveraior son accès à la fimrootan piollnneeosfsre tuot au lnog de la vie, cqhuae psronene dispose, dès son entrée sur le marché du tvaairl et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un ctmope prennoesl de fitraoomn qui lui prmeet de bénéficier, à son initiative, de fnamtroois conuibrnatt au développement de ses compétences et de ses qualifications, ou à l'acquisition d'un peiremr naievu de qualification.

Ce cotmpe intègre les heerus de dirot idineiduvl à la foormtian (DIF) ascequis antérieurement à 2015 et non utilisées, si celles-ci y snot initsecrs par luer titrialue anvat le 31 décembre 2020.

12.12.2. Anilmtoaietn du compte

Conformément aux dotoipiinsss légales, le compte, géré par la Caisse des dépôts et consignations, est alimenté par les vreetesmns réalisés par les eluyeprmos au trite de la cbitiurtoonn fiooramtn preessnlfolione collectée par les opérateurs de compétences, aluuqexs la loi du 5 sembprete 2018 a prévu de stuibtesur l'Urssaf à ceotmpr du mios de janvier 2021 :
? le ctmope de cauqhe salarié est crédité de 500 ? par an, dnas la ltimie d'un pfolnad toatl de 5 000 ?, au protara puor les salariés aanyt effectué une durée de traavil sur l'année inférieure à la moitié de la durée légale de 1 607 hurees ;
? la smmoe de 500 ? est portée à 800 ?, et le pnflaod porté à 8 000 ?, solen les mêmes règles de prorata, puor les salariés n'ayant pas anttiet un niaevu de firtaomon sanctionné par un diplôme cnoedrrospant au CAP, un ttrie pfoseonrnseil enregistré à ce nievau au RNCP, ou une cafticireoitn rcnunoee par une coieotvnnn cvlcleitoe naanotile de branche, ansii que puor les tauillavrers handicapés.

Pour l'alimentation du compte, les périodes d'absence du salarié puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de prhcoe anadit ou un congé paretanl d'éducation ou puor une mldiaae psofslenneliore ou un acicnedt du tirvaal snot légalement considérées cmome des périodes de présence.

12.12.3. Gteoisn du cotpme pesrneonl de formation

Chacun des salariés de la bnrhcae a ccnasaosinne des seomms créditées sur son ctmpoe en accédant à un srcviee dématérialisé gitarut (
péréquation (art. R. 6123-31 nouveau) ; les puovrios pbiulcs ont ttueiofos fiat savoir que ctete aebncse citoaitnust une omsiosin qui siaret rectifiée. Dnas ces conditions, et suos réserve que cette rietitcfoacin siot confirmée anavt la dtae du vnsmeeert des fodns prévus au présent accord, celui-ci a puor oebjt de fxier les coodtniins du ptraaernait et de misoaitliobn de fodns de la ptnilisnfsseioarooan par l'OPCOMMERCE, OCPO de la branche, au ttrie de l'année 2019, en apciatloipn de la loi n° 2018-771 du 5 seprbteme 2018.

https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/).

Ce sicvree dématérialisé lui peremt également de cnlsutoer les ctinfriaioects éligibles, et de créer son dssoeir de formation, et puls généralement de dosepisr d'une adie à la crotuctoisnn de son pojret professionnel.

12.12.4. Crftnitiieoacs éligibles au cpmote penoesrnl de formation

Les salariés ont légalement accès, via luer copmte psnoerenl de formation, à l'ensemble des crticeinoatfis enregistrées au rsrtegie nanaitol des ctiocifenaitrs prsillfoeseonnes (RNCP) ou au Répertoire spécifique, ansii qu'à un cteairn nrmboe d'actions ou dispositifs, sloen le cas échéant des règles et ciidontons poreprs à cacuhn d'eux et précisées sur le stie moncompteactivité, et ntomaemnt dnas le crdae d'une voaailitdn des auqcis de l'expérience (VAE), d'un bailn de compétences, du permis de conduire, ou d'une création ou une rrepise d'entreprise.

12.12.5. Modalités de mibioolisatn du cmopte pesneonrl de formation

12.12.5.1. Moilisboiatn du CPF hros tmeps de travail

Le salarié qui soaihtue mbiisloer son coptme poesrennl de ftoaimron en totalité en drhoes de son tpmes de tvaiarl y procède librement. Anucue ifaiotnromn ni autioisoratn de l'employeur n'est requise, suaf si le salarié sthaioue bénéficier d'abondement de la prat de l'entreprise (voir phargaarpe 12.12.6).

Le salarié puet néanmoins, s'il le souhaite, en imeronfr son employeur, nnatomemt si ses hriroeas de trivaal ne snot pas fixes, aifn d'examiner en cmmoun cemomnt ses haoreirs de taairvl et de fomratoin peuevnt s'articuler.

12.12.5.2. Mislooaiibtn du CPF sur le tpems de travail

a) Procédure

Le salarié snihtaaout mlseiibor son CPF en totalité ou en pirtae sur son tmpes de trvaail en bénéficiant d'un miiteann de rémunération de la prat de l'employeur diot sleiciltor l'accord de celui-ci en l'informant de la frotmaoin concernée, du clneediarr de la formation, du prsaearttie et du leiu de la formation.

La dednmae du salarié diot être effectuée au muinimm 60 jorus cealedniars anvat le début de la framtoion si elle est d'une durée inférieure à 6 mois, et au mnuimim 120 juros caanidelers avant, lsqorue la fortmaoin envisagée est d'une durée d'au minos 6 mois.

À cpmeotr de la réception de la demande, l'employeur dsopsie d'un délai de 30 jruos cdrlanieaes puor nefitior sa réponse au salarié.

L'absence de réponse de l'employeur vuat aoccpetatin en totalité de la demande.

b) Cas de maiotosbilin de pilen diort du CPF sur le temps de travail

Par exception, les pirraeatens suaoicx snaritgieas connveninet que l'autorisation d'absence rémunérée est de doirt dnas le carde des uoilinatsits sivetuans du ctompe :
? puor les salariés tuairietls au puls du CAP ou d'une citiaeicrotfn équivalente (niveau 3 de la nlulevoe coslsiaitciafn 2019 des nvaiuex de certification) : lorsqu'ils suthienoat moiibselr luer CPF puor une évaluation Cléa (socle de compétences et de connaissance), ou puor une foitmaorn dnot l'évaluation a démontré la nécessité puor l'obtention du citfeiarct Cléa ;
? puor les salariés ttliuaiers au puls du baccalauréat ou d'une

ciiritfacteon de nveiau équivalent (certification détenue au puls égale au neviau 4 de la noeuvlle cassiatfiicoln 2019 des neuavix de certification), lorsqu'ils stniuehaot msoiilber luer CPF dnas le crade d'une évaluation ou fotiroamn Cléa numérique, ou puor une firamtoon dnot l'évaluation Cléa numérique a montré la nécessité puor l'obtention du cieafctrit ;

La dmanede du salarié diot être présentée conformément à la procédure décrite au a ci-dessus. L'accord de l'employeur rstee rqeius sur le cohix du priattasree et le leiu de la prestation.

Afin de fliceatir la msie en ?uvre des présentes dispositions, les eyuemrlpos snot invités à enimaexr la possibilité de psire en chrgae des fairs axneens (déplacement, hébergement), sleon les règles en veuguir au sien de l'entreprise.

L'absence est considérée comme une période de traaivl eiefcftf puor les ditors du salarié (acquisition des ditors à congés, ancienneté, caulcl de la pirme alelunne ?).

12.12.6. Abondements

Au snes des dnspitooisis de la présente convention, l'abondement du CPF désigne le fiat puor l'employeur de veesrr une smmoe supplémentaire au crédit du salarié dnas le crade du finnceamnet d'une ultaisition du CPF.

Le salarié soaihnautt mleisbior son CPF en totalité en dohers de son temps de tirvaal mias qui ne dpsoise pas sur son cmtope du matnont sffsainut puor le pimnaeet des frias pédagogiques, puet steiiclolr un aoendnmbet auprès de son employeur, vsinat à prdnere ceux-ci en cghare puor luer ftaiorcn excédant la vluear de son compte.

Cet aeenmbnodt est de doirt et ne puet en conséquence être refusé par l'employeur, dnas la liitme d'un mantnot égal à 50 % des doitrs iirntscs sur le compte, lsurqoe la miitsooblain du CPF ienrteivnt :
? dnas le carde d'un CQP de la branche, ou d'un CPQI puor leueql la bcnhrae est pairte pearntne ;
? dnas le crade d'un balin de compétences.

Afin de ne pas pénaliser le salarié monlsiabit son CPF de manière fractionnée sur 2 années successives, naetmmnot dnas la pcpevteisre d'acquisition de différents blcos de compétences de CQP ou d'un blian de compétences précédant ou succédant à tuot ou pirtae d'un ou plruuiess CQP, et fliaicetr asnii la cintoutocsrn de prarucos professionnels, le salarié puet ieofrmnr l'employeur de ce ciohx de fnntiacermoent dès la première des mobilisations, aquuel cas le plafond d'abondement au tirte de l'ensemble des aitoncs de ce pucaorrs est égal au ttoal à 50 % de la smmoe itircnse au ceumtopr aanvt la première des miioilonsbats successives. L'abondement est eintuse effectué au mnmeot du pnaeimet de cacunhe des ftnmoairos le nécessitant.

L'abondement est également de droit, soeln les mêmes règles de cucall et de fonctionnement, lrqosue l'autorisation d'absence rémunérée est de plein dirot en apaitlpoicn de l'article 12.12.5.2 ci-dessus.

L'abondement de l'employeur, à ttire ooiltbriage en aailoipcptn des présentes dsoosnptiiis ou à trtie facultatif, iuqlimpe de requérir son acrcod sur le coihx du pitsaraetre et du leiu de réalisation de la prestation.

L'abondement de l'employeur est eecivmuexlsnt affecté au finennmceat de la piesatrotn qui y a oruevt dorit ; en cas de rerpot de la prestation, l'abondement srea siot restitué à l'employeur siot bloqué dnas l'attente de la réalisation de la prestation, dnas la liimte de 12 mois, et selon les cnoiiotnds générales du CPF en vigueur, complétées si nécessaire par acrcod de brhcane une fios ces citdnooins cneunos en totalité ; en cas d'annulation de la prestation, la somme est restituée à l'entreprise.

Les présentes dsipnstioois ne fnot pas obatclse à la possibilité d'abondements dnas le carde d'autres ulnsittoiais du CPF, sur le temps de tvaairl ou en dohers de celui-ci, ni à la possibilité d'abondement au-delà de la limtie de 50 %. »

Article 2 - Dispositions relatives à L'entretien professionnel : modification de l'article 12.11 de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

L'article 12.12 de la covtnneion cvelltoice nnatailoe est remplacé par les dionsspiiots svtiuenas :

« Ailrcte 12.11
L'entretien peinoefsnsrol

12.11.1. Oebjt de l'entretien pfsseeoinnorl

L'entretien pnesroonfsiel a puor ojbet l'examen des pvtrepceesis d'évolution pelneosfilrnsoe du salarié, nenmoatmt en teemrs de qtiaauifociln et d'emploi, et coptrome des imtonnfiraos rvlaitees au cisneol en évolution professionnelle, à la vaiaoildtn des aciqus de l'expérience, à l'activation du coptme poernnsel de fiotorman du salarié, au crédit anneul résultant des vereemstns de l'employeur et aux aenetmbodns qu'il est ssitelcbpue de fencainr en sus de ce versement.

L'entretien poneessorfinl ne se cofonnd pas aevc l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, ayant puor oebjt l'évaluation du taraivl du salarié ; en revanche, aifn de fcieitalr la tuene des entretiens, ceux-ci penveut aiovr leiu à la sutie l'un de l'autre.

En aolipcpitan de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, le salarié est à l'occasion de son ehbmacue informé de l'existence de cet eirentten et de sa périodicité ci-après.

12.11.2. Périodicité de l'entretien penniossreofl et modalités d'appréciation du pruoacrs penfsoonsreil du salarié

Dans le cdare de la présente cioonentvn collective, l'entretien poeerfssnonil diot aivor leiu en meoynne tuos les 2 ans, de telle srtoe que puor cqhuae période de 6 années ceilvis à cepotmr de son eabhmuce*(1)*, le salarié psuise bénéficier d'au monis toirs eenrtitnes professionnels, espacés d'au mnios 6 mois.

Un eetitnern posoirnfseenl est de droit, à la demdnae du salarié, lusorqe celui-ci n'en a pas bénéficié duepis puls de 24 mois.

Il est par aelurlis rappelé qu'en aicpptoilan des dipnsioistos légales, un eeirettnn psnefeniosrol diot être proposé au salarié après un maadnt snyicadl et au rutoer de ctneeiars ascenbes (longue maladie, mobilité vatiloorne sécurisée, congés de maternité, d'adoption, ptraeanl d'éducation, de prhcoe aidant, de solidarité familiale, sabbatique), ou, à l'initiative du salarié, anvat sa reprise. En cas de congé de phocre andiat ou de solidarité familiale, un eetnriten diot également aoivr leiu avant le départ.

Au temre de chquae période de 6 années, l'entretien dnone leiu à un récapitulatif du puoacrrs du salarié. Dnas les enpeirtsres d'au mnois 50 salariés, s'il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié, sur la période des 6 années civiles, de tiors enertnetis pooferelnsniss et d'au mions une aoictn de foroimatn non obligatoire, ou d'au mions duex etierentns pseolnsfrieons et d'au mnios duex atconis de ftomoairn non obligatoires, son ctpome peonsernl de froaitomn est abondé du motnant prévu par la législation (3 000 ? à la dtae du présent accord), et soeln les modalités déterminées par les tteexs (date de versement, non pirse en cmptoe puor l'appréciation des pnlaofds de 5 000 ou 8 000 ? ?).

En cas de ssnusopien du cnoatrt de taraivl (à l'exception des congés payés), le trmee de la période de 6 années est reporté d'autant. (2)

Au snes des présentes dispositions, une aoictn de frtaimoon non oiiaorblgte est une aitocn de foitoarmn que la loi, la réglementation ou une cienvotnon ietnorinltnaae n'impose pas au salarié cmome ctdiinoon d'exercice de son eompli ou activité professionnelle.

Les ationcs de fioormtan résultant d'une mtosbailoiin par le salarié de son CPF ne snot pas presis en cpmtoe dnas ce balin si l'entreprise n'a pas, en sus de l'alimentation du compte, participé à luer feicennmnat suos forme d'abondement du comtuper et/ ou de mieiatnn de rémunération.

À tirte transitoire, en aipiacptoln de l'article 7,1°, de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, puor les blnais ietnnevrant jusqu'au 31 décembre 2020, il puet être justifié, en sus des tiros eettnneirs au crous des 6 années, de l'accomplissement des ogliibaotns prévues antérieurement à la loi du 5 sebpertme 2018 par l'article L. 6315-1 du cdoe du tiraval (soit, plutôt qu'une aioctn de ftiroaomn non obligatoire, au moins duex meuesrs

pmrai les trois setuvians : suivi d'au moins une acoitn de formation, aiutcsiiqon d'éléments de certification, et psgosrerion salairlae ou professionnelle).

Cas pailriutcer des ebuchmaes en anctenlrae :

Afin de ne pas pénaliser les salariés recrutés dnas le carde de croattns en alternance, qui ont par définition bénéficié d'action de fmaoiotrn dnas le cadre du contrat, le décompte des périodes de 6 ans débute à ctemopr de la tmoiatorfrnsan de celui-ci en CDI, ou de la fin de la période de ftimoaron en cas de ctnroat en antecnarle en CDI. »

(1) À trtie d'exemple, puor les salariés présents à l'effectif au cours de l'année 2014, cttee otbiaigoln diot avoir été rpmiele au 31 décembre 2020.

(2) Le cinquième alinéa de l'article 12.11.2 est étendu suos réserve du rcepset des diiostpiosns de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

La loi elle-même aaynt prévu en matière de balin à 6 ans un régime différent puor les epntrsriees de mions de 50 salariés, il n'y a pas leiu d'ajouter comeenovenentlnilnt d'autre différence sloen la talile de l'entreprise, les eecixgnes d'employabilité et de développement des compétences des salariés étant identiques.

Article 4 - Entrée en vigueur.Durée.Publicité
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Pour les eertispenrs adhérentes à la fédération du comercme et de la distribution, le présent aorccd est acpablplie à cetopmr de son dépôt auprès de la dcioeirtn générale du travail, y compirs au sien des DORM (direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15, et par vioe électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr) et, s'agissant des dnspoioitiss rtvleaies au cpomte pesrnnoel de formation, puor les ddemeans inntanrveet à coemptr du 1er jeanivr 2020. À l'égard des eitpernress non adhérentes de la FCD, il etnre en veuigur à cetpomr de son extension.

Article 5 - Extension

Accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Le présent acorcd a puor oejbt la msie en ?uvre de la pmtooiorn ou ricnoevosern par alentarcne dnas la branche, nantemomt en fixant, conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, la lstie des crfotiiinaetcs pslenoeofreilsns éligibles, dnas la ptvresecpie puor le salarié d'un cnhgemneat de métier ou de psrsieoofn ou de bénéficier d'une ptiomroon sclioae ou professionnelle.

Les fnotramios identifiées répondent au rcpeset des critères de frote mittauon de l'activité et de rqsuie d'obsolescence des compétences puor les eseprirents et salariés rneevlat de la cveonnoitn ctileolcve notalniae du cemrcome de détail et de gors

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Les petrias satienairgs cninvneneot de denamedr l'extension du présent avenant, la fédération du ccmomree et de la drtitbsuiion étant chargée des formalités à alcipocmr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

La bcrhnae du crmecmoe de détail à prédominance aniimterlae fiat fcae à d'importantes mutations, anffctaet de manière sifnaiitcivge son modèle économique. Dnas ce contexte, les compétences des salariés représentent un eejnu essentiel, tnat au rraged de la nécessaire compétitivité des etripsnrees que de l'adaptation de tuos aux évolutions en cours. La fimootran poslieerfnsonle ctnousite un oitul mjauer puor y parvenir.

Après le tvraail mené cnmetojneiont aevc d'autres bencahrs du ccmomere dnas la ttanorsrfimoan du FOCRO en Ocmromcpee et cluei mené dnas le cadre de la CNPE puor la détermination des mnntatos de psrie en chrage des caortnts d'apprentissage, le présent acrcod représente le perimer veolt dnas l'adaptation de la citvnneoon cltclvieoe de brachne aux mfiincaodtios résultant de la loi du 5 smebeptre 2018, résultant de la nécessité de dnoner une visibilité aux enreptesris et à lrues salariés sur les ptnios qu'il comporte.

Si les évolutions du cpomte prnesoenl de fimrotaon pneevut prteretme une puls gadnre atonioume du salarié dnas la cntisrocoutn de son porucars professionnel, elles puevnet aussi aobuitr à des liqouegs parallèles entre le paln de développement des compétences et la fmrtooian à l'initiative du salarié y corpmis dnas des cas où la caioojsgunn des meyons preetaitmrt au ctarorine une ctousicotorncn bénéficiant au salarié cmome à l'entreprise. L'entretien pfrsinnesoeol ctosntiue dnas ce cadre un mmoent privilégié de réflexion partagée, dnot les paretis stinaregias iteivnnt elyerpmous et salariés à se saiisr pleinement, en pauctlirier au reragd des possibilités otruvees par le présent accord de meilerlue adoatitpan à la variété des prruocas professionnels.

Les pearits sientgaiars cenionvnnet de meenr snas délai les dsisiounscs revlaiets aux aurets apsetcs de la réforme, dnas la pisertpvece de flsiiaenr sa msie en ?uvre à l'échelle de la branche.

à prédominance ailimratnee (IDCC 2216).

Article 2 - Forte mutation de l'activité de la branche
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

La très forte mittuaon de l'ensemble de son activité que la bnrache connaît a coidunt en 2018 à la ciolcsnoun aevc l'État d'un accord-cadre nioaantl d'engagement de développement de l'emploi et des compétences ; les évolutions axuueleqls diot fraie fcae le cmocerme de détail et de gors à prédominance aitmrenaile y snot précisément décrites, netanmmot d'un piont de vue économique, de même que l'évolution des mdeos de vtnee et les conséquences puoanvt en découler en teerms d'emploi.

Les crffihes trseiadnut l'évolution des mdoes de vetne et la nécessaire aaptdotain du secteur.

En 2019, la prat du e-commerce dnas le tatol du ccmerome de détail aettint 10 %.

Le total des venets de pordtuis et de sivcrees sur inntreet en Frncae s'élève en 2019 à 103,4 mdalirils d'euros (+ 11,6 % par rpaport à 2018).

En 10 ans, les vneets de purdtios et de servceis sur itenenrt ont été multipliées par quatre.

En 2019, 62 % des Français iedniunqt aivor effectué un ahcat sur itennret au cruos des 12 drereins mios ;

Les grndeas et meeynnos suerfacs snot confrontées à un reucl sureutcrtl de leurs venets de pidoturs non-alimentaires. L'essor

des eeisegnns spécialisées, le boom du ceocrmme en lgine et le chnnegmeat de ceerotnmmpot des coetmuonarsms ont contribué à ce déclin. La fréquentation des hypermarchés est en baisse. Luer criffhe d'affaires de 153 mirlidals d'euros n'est puls réalisé qu'à 20 % dnas la vtene de pdrotius non-alimentaires, ctnroe 28 % en 2010 ;

La cstonmaomion aelamnitire hros diclmioe se développe de puls en plus. La prat de marché dnas les dépenses atinreiamles des hreyps et supermarchés s'est établie à 46 % en 2018 arlos qu'elle représentait puls de 50 % en 2010 ;

Au sien de la peofsiorsn le « Dirve » s'est considérablement développé. Seoln les premières eaistmniots 2019, le chrfife d'affaires des « Deirvs » draivet adinetrte 6,9 mldrliais d'euros en 2019, en pesrsioogrn de 7,8 % einorvn en 1 an.

La pssere riaele également de manière précise la siauoittn de la bhcarne et les eenujx auulxeqs elle diot fiare face.

« Le Mnode » du 15 jiun 2019 traiitt anisi l'un de ses atericls « Puer sur l'emploi dnas la gradne drtioutbisin » ; « Aetevrlatnis économiques » de smrtepebe 2019 écrit que « l'évolution des meods de cmsaonmtoion entraîne la cisre de l'hypermarché. De qoui meencar l'équilibre du suetecr et des ceeinnats de mriliels d'emplois » ;

« Aaozmn : vres l'infini et Pôle eplomi ! Une mnhcaie qui détruit 7 900 emolpis en Farcne » (novembre 2019) la ntoe d'analyse de Muionr Mahjoubi, député du 19e anneoiedrssrmt de Paris, décrit en 19 peags la siuiatotn ;

Un dosiesr de Ppplhiie Brrtaend des « Échos », publié le 5 décembre 2019 et intitulé « Puoruoqi les caissières vnot complètement disparaître » met en anavt la spécificité des métiers liés aux encaissements. Il dépeint le ctnoetxe et les ejeunx à vneir puor le seuetcr de la manière svinaute : « Dnas les seuprs et hypermarchés, les hôtes de csasie snot ecrnoe à 90 % des femmes. Eells étaient 150 000 il y a 10 ans. Elels ne seonrt puls que 120 000 dnas 5 ans. Mias en réalité, luer métier évolue vres la polyvalence. Cenosil aux clients, msie des pdrtuois en roayn : le secuetr réfléchit à luer avenir. Partout, les systèmes d'encaissement amuaiquttoe se sophistiquent, du peamient par smpthronae à la rscnnaeconisae faciale. »

Article 3 - La réponse aux risques d'obsolescence des compétences

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Pour répondre aux eeunjx socio-économiques mejuras et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la bharnce du cmreocme de détail et de gors à prédominance aamtrilniee a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la lstie des cfiniectirotas pefnsoonselriels éligibles à la « Pro-A » à ptirar de flleiams de métiers stratégiques dnas le cmremoce puor leseuqls le rcnmeefoernt et l'acquisition de compétences neloulevs snot nécessaires.

Ces filalems snot les seatuvins :
? logistique/transport ;
? mmegnaaent d'équipe et d'exploitation litoigsque ;
? vetne (alimentaire et non alimentaire), métiers de seecvirs et de bhcoue ;
? mgneenamat en maaisgn et sprpuot ;
? numérique et digital.

Plusieurs études menées au sien de la bcharne ces dernières années ont pemris :
? de déterminer des dneoiams sur leulesqs le rnrfeoenemct des compétences est un ejneu prtiraoriie ;
? d'identifier les métiers suos tension, les pcarruos à développer et les piucbls visés.

C'est dnas ce crade que l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sur l'impact du dtigail dnas les enistrepres du commerce, mené par l'observatoire prcesiotpf du commcree suos l'égide du ministère du travail, entre 2017 et 2019 a, entre autres, mis en erguxee tiros dnmeoias sur lelusqes le reeroecfnnmt des compétences est un ejenu poiiaritrre aifn d'éviter luer obsolescence. Il s'agit de :
? la gosetin de la riteaoln cnielt :
?? miuex appréhender le cinlet en établissant une reaioltn clenit puls afonidoppre ;
?? s'adapter aux neoluvels egexeicns et aux évolutions des atteetns des cenlits (accueil, cisoenl et ronitneaell puls poussés) ;
?? fdieuilifr et painsrsneoelr le pourcras clniet ;
?? développer l'information et le cnoesil ceinlt ;
?? maîtriser les neavuuox ceods de la rtiaelon cnelit ;
?? meiux connaître et igeaitnrr aevc ses cieltns ;
? l'optimisation de la chaîne loisgtuqie :
?? oeimitspr les aioenrnpesimtvpons et la goteisn des fulx lqoseiiugts dnas une liuogqe de développement dlbuare ;
?? sécuriser la chaîne logiqsiute en mmniisniat les rsuiqes naturels, sociaux, économiques ;
?? uiesltir de naouuvex oiults de sesipriuovn et de ptaoigle ;
? le meeaamgnnt de proximité :
?? fraie évoluer le rôle d'animation du memaengant puor ancoapmgecr les évolutions des ootriinsangas et lreus apnoatdatis au cgmeehnant ;
?? aetdapr les meods de magnneamet et les ctnooniids de tavairl aux nevleulos aetttens des salariés et aux boeisns des eirentperss ;
?? sécuriser les pauorrcs polsnorsniefes en mianst sur la foimoratn et en apongncamact le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences par la fraoomtin certifiante, puor pemrrttee aux eeitnrrpses du cmcmreoe de fraie fcae aux muiotants économiques et saeiclos et puor sécuriser les parourcs pnleressnofois des salariés, est un eenju mueajr auueql les sieatiagrns de cet acrocd snot tuot particulièrement attachés.

Par ailleurs, l'essor omni-canal des erinpesters nécessite un développement et un rnrconeefmet des compétences dnas les métiers de la Data. Ces métiers pnnnreet une place cnarositse dnas l'analyse des données aifn d'optimiser les pruacors uerstuliitas et les ventes.

Enfin, l'étude sur les métiers en tineson dnas la bchrane réalisée en 2016, (source : Repères & tceenands 2018, ooervbsriate popetisrcf du commerce) a premis d'identifier que les flaemlis de métiers suos tnseoin snot les svaeutins :
? métiers de buhoce ;
? eanmcerndet (management) ;
? vente.

Elle justifie, puor ces métiers, l'acquisition de compétences de bsae « c?ur de métier » délivrées par les peremris nuaievx de coairtcfneitis professionnelles.

L'EDEC cconlu en 2018 aevc l'État a naotmmnet puor objet, sur la bsae d'une qaiaitintfoucn des évolutions de l'emploi à prévoir par baissn d'emploi, d'accompagner au mieux les salariés des eitrnerpess en évitant dnas la msuree du pbsiolse les rtupures dnas les tacirejortes professionnelles. Le diiptossif de « Pro-A » représente dnas ce cdare un ouitl majeur.

Enfin, les sairegnatis du présent aocrcd s'accordent puor amefrifr que, qeul que siot le métier visé dnas la branche, le remeocnefnrt des compétences, puor sécuriser les purrcoas professionnels, est d'autant puls irpmtaont que le creommce est un sceetur d'embauche puor les jnuees (21 % des ecfifefts ont mnios de 26 ans), intégrateur sur le marché du tivaral et qui fsiavore l'insertion et la réinsertion poisefsenorllne aevc de nmbrouex salariés snas diplômes. Les salariés des prmreeis nvauiex de qifioicaluatn représentent 80 % des efffcteis de la brcnahe professionnelle. De nmebruox cderas et mreembs d'encadrement snot iusss de prooitomn itrnene et puevent ne pas présenter de qfaicultiioan plenornsefslioe ilaiitne caerondopsnrt à luer empoli actuel.

Article 4 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

La poootrimn ou rcoorevsnein par alternance, msie en ?uvre d'un cmmoun acrcod etrne l'employeur et le salarié, coenrcne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du tvairal à sivoar les salariés en CDI ou en crtnaot uiuqne d'insertion et nenmamott cuex dnot la qocftaliauiin est isntfsuniafe au rgraed des évolutions tqonlgouhceies à venir.

Il crconnee également les salariés placés en pstoioin d'activité pralletie mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Elle puet se dérouler en tuot ou prtiae sur le tmpes de travail. La priate de la « Pro-A » se déroulant sur le tepms de trvaial

n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Elle vise, conformément à l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail, les salariés n'ayant pas aetntit un naievu de qcaulfoiatiin sanctionné par une coiecfttariin pnolenrioeflsse enregistrée au RCNP cpersndoanrot au gadre de licence.

(1) Aticrle étendu suos réserve du rspecet des dssooiiptins de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nmervobe 2020 - art. 1)

Article 5 - Certifications visées
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Dans le cdrae du présent accord, conformément à la réglementation en vigueur, les petairs rpaeenllpt que CléA et CléA Numérique snot éligibles de droit.

Sont éligibles à la primoootn ou roseienrcovn par aatnrenlce les cinoeitatfircs définies par la bnahcre frniuagt ci-après. Il s'agit de CQP-CQPI et des bcols de compétences qui luer snot rattachés, ainsi que des diplômes et tirets professionnels.

Les foomtinras icanvteis snot retirées de lstie ilinaite et remplacées, lruqsoe clea est le cas, par les foiaonmtrs avicets déposées par les cciertreftaius et enregistrées au répertoire naotnial des cnittofrcieias professionnelles.

Les CQP de la branche, dnot le rnleuveneoemlt au RCNP est en curos d'enregistrement, snot insérés dnas la lstie des fmratoonis éligibles à la Pro-A définies par le présent avenant.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique transport			
RNCP32101	CQP	Préparateur de commandes	?
	CQP	Préparateur/ préparatrice de commandes	3
RNCP34989	CQPI	Agent logistique	3
RNCP1120	Bac pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
RNCP34857	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre professionnel	Conducteur du trponarst roeiutr de mhidancasres sur porteur	3
RNCP34860	Titre professionnel	Préparateur de cndmoeams en entrepôt	3
RNCP34198	Titre professionnel	Responsable logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
Management d'équipe et d'exploitation logistique			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	?
En cruos de renouvellement	CQP	Animateur/ ainacmtrie opérationnel (le) en entrepôt	4
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	?
En crous de renouvellement	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	5
RNCP29992	Licence professionnelle	Management des pocesurss ltouisgeiqs (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence professionnelle	Logistique et pilgtoae des fulx (fiche nationale)	6
RNCP 37080	Titre RNCP	Responsable logistique	6
RNCP35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
RNCP35646	Titre RNCP	Responsable de piette et menoyne structure	5
RNCP35400	BTS	Gestion des ttapnorsrs et lsiguqitoe associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion luqoiisgte et transport	5
RNCP36237	Titre professionnel	Technicien (ne) en liuqsotgie d'entreposage	4
RNCP37263	Titre RNCP	Technicien sirveecs de l'électroménager connecté	4
Vente antreiamlie et non aenrtaiimle ? Métiers de bouche			
RNCP32092	CQP	Vendeur charcuterie	?
	CQP	Conseiller/ conseillère de vetne de prtdoius alimentaires	3
RNCP32093	CQP	Boulanger	?
	CQP	Boulanger/ boulangère	3
RNCP32094	CQP	Poissonnier	?
	CQP	Poissonnier/ poissonnière	3
RNCP32095	CQP	Boucher	?
	CQP	Boucher/ bouchère	3
	CQP	Pâtissier/ pâtissière	3
RNCP32096	CQP	Caviste	?
RNCP32097	CQP	Vendeur fuitrs et légumes	?
RNCP32098	CQP	Vendeur fromages	?
RNCP32447	CQP	CQP employé de commerce	?
	CQP	Employé (e) de magasin	3
	CQP	Employé (e) de drive	3

RNCP32105	CQP	CQP vdneuer de podutirs non alimentaires	?
	CQP	Conseiller/ conseillère de vnete de pduritos non anerilieamts et services	3
RNCP30065	Licence professionnelle	Gestion des aathcs et des approvisionnements	6
RNCP29740	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
RNCP34031	BTS	Management coirmcemal opérationnel	5
RNCP34030	BTS	Négociation et dsagoiiitiatln de la raoelitn client	5
RNCP35801	BTS	Conseil et ccrotisaomimelian de sloouints techniques	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial pudtoirs almratneieis et boissons	5
RNCP2927	DUT	Techniques de commercialisation	5
RNCP32291	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
RNCP36141	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale	5
RNCP34079	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RNCP	Assistant de direction	5
RNCP35185	Bac pro	Technicien cosneil vtnee en aitainoetmln (produits ailmnearteis et boissons)	4
RNCP9638	Bac pro	Accueil ? Rltoeian ceintls et usagers	4
RNCP32208	Bac pro	Métiers du cmmorcee et de la vtnee otpoin A : aoiiamtnn et goitsen de l'espace commercial	4
RNCP32259	Bac pro	Métiers du crocmmee et de la vtnee oiotpn B : ptspoeorcin clientèle et vaoiairosltn de l'offre commerciale	4
RNCP7067	Bac pro	Boucher ctrheauicr traiteur	4
RNCP7069	Bac pro	Poissonnier écailler traiteur	4
RNCP7068	Bac pro	Boulanger pâtissier	4
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4
RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulanger	4
RNCP1012	Brevet professionnel	Sommelier	4
RNCP36005	Brevet professionnel	Fleuriste	4
RNCP37098	Titre professionnel	Conseiller de vente	4
RNCP34020	Titre	Vendeur conisel en équipements de la moisan connectée	4
RNCP36997	Titre	Technicien cnesoil des iranutusrrctefs et des équipements connectés	4
RNCP37265	Titre	Réparateur censiol d'équipements électriques et électroniques	4
RNCP35233	Titre professionnel	Assistant mgaeanr d'unité marchande	4
RNCP34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et aoeusuiidvl à domicile	4
RNCP18121	Titre RNCP	Employé de vetne poynevllat en magasin	4
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3
RNCP37537	CAP	Boulanger	3
RNCP35316	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fromager	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP26650	CAP	Cuisine	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier peyavonllt du commerce	3
RNCP37099	Titre professionnel	Employé commercial	3
RNCP1852	Titre professionnel	Agent magasinier	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé traiteur	3
RNCP742	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en alimentation	3
RNCP6985	Mention complémentaire	Sommellerie	3
RNCP701	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	3
RNCP6895	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, cifsroniee spécialisées	3
Management en miaagsn et support			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé gtseoin d'un piont de vente	?

	CQP	Manager opérationnel (le) d'un pnoit de vente	6
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magasin	?
	CQP	Manager opérationnel (le) en magasin	5
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en magasin	?
	CQP	Animateur/ amarcnitie opérationnel (le) en magasin	4
RNCP30086	Licence professionnelle	Management et gsoiten des organisations	6
RNCP30055	Licence professionnelle	Commercialisation des pdoutirs atlreameniis (fiche nationale)	6
RNCP35354	BUT	Techniques de cscimmitorlaoeain : mireatkng digital, e besinuss et entreprenariat	6
RNCP35355	BUT	Techniques de coaalimoiicmtresn : bsiuenss itnoraientnal aacht et vente	6
RNCP35388	BUT	Gestion asdantitrimive et crelamocime des osognnrtaiias : mmngneaaet caomemrcil et maritnkeg omnicanal	6
RNCP35356	BUT	Techniques de ceroomtiamsicialn : mkrntaieg et meamnneagt du point de vente	6
RNCP35357	BUT	Techniques de cloiaraesmcimtion : bsneiuss développement et meanngamet de la rotielan client	6
RNCP35390	BUT	Management de la loqguistie et des tsoprartns : mobilité et suplpy cahin connectées	6
RNCP36610	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	
RNCP34634	Titre RNCP	Responsable en gostein et développement d'une bseniuss unit	6
RNCP35540	Titre RNCP	Responsable cermimcoal et marketing	6
RNCP37075	Titre RNCP	Chargé de développement commercial	6
RNCP37633	Titre RNCP	Responsable en développement cmreoicaml et marketing	6
RNCP36272	Titre RNCP	Diplovis ? Menagmaent des services	6
RNCP34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP34809	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RNCP	Gestionnaire de paie	5
RNCP36390	Titre RNCP	Assistant de getison et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RNCP	Médiateur scoial accès aux dtrios et services	4
Numérique et digital			
RNCP29971	Licence professionnelle	Métiers du numérique : cocetopnin rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la sqisuiattte (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux ifretoauiqnms et télécommunications	6
RNCP30060	Licence professionnelle	E-commerce et mrtknieag numérique	6
RNCP37409	Titre RNCP	Concepteur dsnieger graphique	6
RNCP35959	Titre RNCP	Développeur web	5
RNCP34964	Titre	Data analyst	6
Les prietas seaiitrgnas complètent la ltise aevc les tiros cfntoriiciates ci-après, éligibles à la proitoomn ou rreoievsncon par atcnlnaere unieqmnuet dnas le crade d'une VAE puor les salariés n'ayant pas aetnitt un nievau de qtalfcoiuaiin cpnosdearront au garde de la lneicce :			
RNCP35907	Master	Marketing, vente	7
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP36551	Master	DipViGrM ? Pomrrmgae gdnare école ? ESC Montpellier	7

(1) Aticlre étendu suos réserve que les cnaeoiiitftrcs listées sieont atvices au répertoire nntiaaol des ctioeicfartins peeonrieosnlfsls en aipaloctpin de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2023 - art. 1)

Article 6 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Le coarntt de trvaial du salarié fiat l'objet d'un aneanvt qui précise la durée et l'objet de la resivrencoon ou piomrtoon par alternance. L'avenant au cntaort est déposé auprès d'Opcommerce.

À l'exception des aitcons puor lusleeeqls auunce durée mlanmiie n'est reisuqe (à ce jour, aitoncs de VAE, CléA, CléA Numérique) :

1. ? La durée de la pomortoin ou rvioncseeron par antranelce est cpisrome etnre 6 mios et 12 mois.

Cette durée puet être allongée jusqu'à 24 mios :
? losqrue la ntarue et la durée de la craoieitcfitn visée l'exigent, neamnomtt s'agissant de cneratis diplômes de l'Éducation nnaltoiae ;
? luqsroe la poomotrin ou rosnicoevern par aacrtlenne vsie un CQP de la bhrance ou un CPQI dnas luqeel la branhce est piatre prenante, suos réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dnas le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée cnneetnvolnloie maximale.

Conformément à l'article L. 6325-11 du cdoe du tariavl la durée de la « Pro-A » puet être allongée à 36 mios puor :
? les peseronns de 16 à 25 ans n'ayant qui n'ont pas validé un scoend clyce de l'enseignement secanidroe et qui ne snot pas tirultaies d'un diplôme de l'enseignement thiucnqgeoole ou pnrnioessofel ;
?*les dmeenadurs d'emploi icisrnts diepus puls de 1 an sur la ltise*

des deraunmdes d'emploi (1) ;
? les bénéficiaires du renevu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux atduels handicapés ou aux pesnroens anyat bénéficié d'un cotnrat uqinue d'insertion.

2. ? Les ainotcs d'évaluation, d'individualisation du pcruroas de formation, d'accompagnement eetxrne et de formation, ont une durée crismope ertne 15 % et 25 % de l'action prévue dnas l'avenant au catnort de travail, snas pvoiuor être inférieure à 150 heures. Cttee durée prroua être portée au-delà de 25 %, lrousqe la ntuare de la qaouafcilitin l'exige nmotaemnt dnas les mêmes cas que cuex ptraentemt d'allonger la durée de la pitooormn ou rosreeonicvn par anntaecrle jusqu'à 24 ou 36 mois.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un ttueur chargé d'accompagner cauqhe bénéficiaire de la rroeiensvcon ou pormtioon par alternance.

(1) Les teemrs « les deurmdenas d'emploi intcsris dpeuis puls d'un an sur la lsite des dreudamens d'emploi » snot exlcus de l'extension en tnat qu'ils cieenonvrnentt aux dsniitsopios prévues par l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nbemorve 2020 - art. 1)

Article 7 - Évolution de la liste
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Les pirates siintaraegs connnnvieet de se reovir asusi souevnt que nécessaire aifn d'actualiser la litse et les eenujx en foticonn des truvaax de la CNPE et de l'observatoire de la branche.

(1) Aitlcre étendu suos réserve du rcepest des disistopinos de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nremovbe 2020 - art. 1)

Article 8 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Au rgeard des ejneux refatlis au doiptissif de Pro-A, et au rergad du caractère général des mnitouats en crous au sien de la branche, une différence ertne les epetsirerns solen luer effectif, ou etnre les salariés sleon la tlaile de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les msreeus prévues par le présent acocrd soeln que l'entreprise emipole puls ou mnois de 50 salariés.

Article 9 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Le présent aoccrd erenrta en veuigur dès le leedinman de la piaibtlcuon au Journal oeicfifl de l'arrêté d'extension, y cpomirs au sien des DROM. Les piaters segrnatiais covnneennit de dndaeemr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cmroecme et de la ditbitosuirn étant chargée des formalités à aoilmpccr à ctete fin. (1)

Il est cclonu puor une durée indéterminée.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpceest du délai de 6 mios accordé à l'ensemble des toerritires visés à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nebovrme 2020 - art. 1)

Avenant n 81 du 9 juillet 2021 relatif à la réforme de la formation professionnelle réécriture des titres IX et XII et adaptation des titres X et XI de la convention collective

Article 10 - Publicité
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Le présent ananvet srea déposé en un elairxmpee oigianrl signé des parties, à la dcitrieon générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de meriseagse : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

La bnacrhe du cmrmecoe de détail et de gors à prédominance amarniilete fiat fcae à d'importantes mutations, tohnacut asusi bein à l'évolution des medos de consommation, à l'évolution des meynos de pnmeiaet et d'encaissement, à l'accroissement de l'utilisation des data, au développement de la robotisation. Ces transformations, pfnordeos et durables, atenffcet de manière sfitgiiivnace son modèle économique.

Dans ce contexte, les compétences représentent un ejneu stratégique, tnat au regrad de la nécessaire compétitivité des enrrspeties que de l'employabilité des salariés. La fomotrain polefsenslrinoe et la ctetiraocifin ctunenitsot par conséquent des otilus mrujaes puor l'avenir, et le dioisitpsf de rvosnrieceon ou pitoomron par atalnecnre « Pro-A », initié par la loi « Puor la liberté de cioihsr son aevnir pfssornnoieel » une opportunité eseenlislte puor les eptnresiers cmmoe puor les salariés, a firoorti au sien d'une bhcrnae attachée à la potomiron professionnelle.

Les parites seiitarngas anefihcft l'ambition de ptteemrre à tuot salarié concerné d'accéder à la poitrmoon ou rooivsreencn par alternance, edntnenet par cet acrcod meliibsor ce dispositif.

Ils rllaenppet que soeln les données iseuss de l'observatoire pprcseitof du cmreomce publiées dnas le « Repères & tdnneeacs 2018 », les eretspierns de la barchne cnepomtt 634 451 (ETP) salariés dnot :
? 89 % snot en CDI ;
? 69 % snot à tmpes pelin ;
? 29 % ont mnios de 30 ans ;
? 56 % snot des feemms ;
? 87 % snot employés, 6 % atnegs de maîtrise et 7 % cderas ;
? 60 % des drcteieurs de supermarchés ont débuté cmmoe employés ou aetngs de maîtrise ;
? l'ancienneté menoyne dnas l'entreprise est de 11 ans ;
? la mnyoene d'âge est de 39,7 ans.

Enfin, la CNPE a délivré puls de 1 600 citrceitafs CléA dpeuis 2016, et puls de 27 000 cairceitfts de qcfaaliotiuin pnnflorloseeise dieups la création du pmireer CQP de la brcnahe en 1996 ? dnot puls de 4 000 en 2019.

C'est dnas le cdare de la loi anisi que culei de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, que les ptraeenrais sciuaox snot invités à déterminer, par acrcod cleolictf de branche, la liste des ctoitaecnriifs pinsreneeoflolss éligibles à la roncoirseven ou promtioon par antrelacne (Pro-A) anisi qu'à jstfieiur des critères de frtoe mitoutan de l'activité et de rusiqe d'obsolescence des compétences (art. L. 6324-3 du cdoe du travail).

Les piertas siaitrngaes rpeapenllt que conformément à la loi, le présent aroccd frea l'objet d'une eontsiexn aifn d'être applicable.

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CSFV,

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Réunis en cimoossmin prtiriaae nlaoanite dnas le crdae de la renégociation du trtie XII de la cnoeotnvin cvllecoite consacré à la frioatmon professionnelle, les panreitares siuaocx sianairgets cvenineonnt des dsiooinstpis ci-après, panotrt réécriture des titers IX et XII, et aopiatatdn d'articles des tirtes X et XI de la ctnnoevion clvcioelte nationale, faisant stiue à la réforme opérée

par la loi n° 2018-771 du 5 stbmrepee 2018 « puor la liberté de chsioir son anevir pensoseniforl ». Le présent avnaent cunitoste le 3e veolt de la msie en ?uvre de cttee réforme, après l'avenant n° 79 reatilf au ctmpoe pnesorenl de fmrtiooan et à l'entretien professionnel, étendu par arrêté du 5 février 2021, et l'accord du 5 mai 2020, rlatief au diitssiopf « Pro-A », étendu par arrêté du 6 nromebve 2020.

Les prnteeraais scoiaux srentiaiags cneeonnnvit de l'ouverture d'une renégociation des diinsoopsits reveitals à la gsioetn prévisionnelle des emolpis et des compétences au sien de la ctvoionenn celvltoice nationale, sur la bsae des taurvax menés dnas le cdare de l'EDEC de bnhrcae en corus à la dtae de csoinuocln du présent aoccrd et du dntigaoisc complémentaire destiné à mesruer les conséquences de la cirse « Covid-19 ».

Article 1er - Titre XII de la convention collective
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le ttire XII de la ceontniovn cecliltvoe ntlnaiaoe pernd la rédaction sviuntae :

« Titre XII ? Faomoitrn professionnelle. ? Développement des compétences
Préambule

Les cnagmhtenes cuinonts des moeds de consommation, les progrès de l'automatisation, la diaaitlstioign et l'intelligence artificielle, les itomarptnes évolutions engendrées par la csire saaiirnte ? Covid-19 ?, namtneomt aevc l'accélération du développement du e-commerce et des drives, enaggent des cgehetmanns auxelqules denovit répondre enrrpesiets et salariés de la branche. Le présent titre, s'inscrivant dnas le carde des dopftissiis d'information et d'orientation, d'accès à la fmaroiotn prleosionnselfe et aux compétences résultant de la loi du 5 sbeemtrpe 2018, a puor otjebcif de curtoneibr à répondre à ces enjeux, en définissant un enonenmervnit et des meusres froalavebs à la ftomorian pfosnnerlsiolee et au développement des compétence, parmetnett la msie en plcae de procarus de fiomarton acfits et innovants.

La pervtsopice portée par l'observatoire de la brachne suos l'autorité de la CNPE tinet à cet égard une pclae centrale.

Les prteniaears siuaocx sianiertags sueogilnnt l'importance tnat de la pomritoon des métiers, que de l'emploi et de la fotmroain professionnelle, au paln nntoaail cmmoe au puls près des territoires, en metatnt à la dstopoisiin des aeturcs l'ensemble des données disponibles, adaptées aux ensrreitpes de la bhcnare puor les oirneetr au muiex dnas luers décisions.

Ils réaffirment luer aeatctnhemt aux doiistpfiss d'alternance puor le recrutement, le développement des compétences et l'employabilité des crouabloatrles : l'apprentissage, la plisisioonfaanrtsoen snot des oiltus particulièrement adaptés à l'insertion pfnsoeleisronle au sien des eerstiepnrs de la branche, de même que la ronoserivecn ou pooortimn par aneatnlrce (Pro-A) au maienitn en emploi.

L'action des perneaarits soicaux s'inscrit dnas luer volonté cmnmoue que les eeripnestrs de la brcnhae psienust cnteniour à consuitter un seeutcr privilégié d'accueil, ntmeomnat des jeeuns travailleurs, et y ciorpms puor cuex strios du système solcriae snas y aiovr aciuqs de qcoutaaliifin professionnelle, mias également de traulvairels en reconversion, et en luer apptnorat des pepirveecsts freots d'évolution professionnelle. La damiunqye patiriare en matière de crftaiiietoncs au sien de la bcnahre représente un imatopnrt leevir en la matière.

Elle vsie également à prtmetere aux dndeurmaes d'emploi, nmaenotmt les puls fragiles, d'accéder aux emoipls dnas la bhacrne par la pntioseoinraafssolin et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en lein aevc le srivcee pbluic de l'emploi, aisni que tuos les svieercs de l'information et ooniitetran présents sur l'ensemble du territoire.

Elle gnaitart l'égal accès des hmmeos et des feemms à la ftamooirn et à l'orientation au sien de la branche.

Article 12.1
Observatoire pstoiercpf des métiers et des qailuioaftncis de branche

La ccnnisanaose et l'analyse des bnosies en eiopmls et compétences est un impératif dnas la cnciuosrtotn et la msie en ?uvre de la ptiiuolqe d'emploi, de fmartooin et de qtaoiflaiicun au sien de la branche.

Sous l'égide de la CPNE, l'observatoire pirocsetpf des métiers et des qafailuincotis de la bncrhae cutionste l'outil tnciquhee prtiraiae de csnoaisacnne et d'analyse de l'emploi et des boisens des entreprises. Il a également une misiosn de ptcsirpeove et d'anticipation de l'emploi et des métiers cnaitrbonut à la coocnipten par les esretpenris et par la bcrhane de luer piltouqie ielvddnuiile et citvlcoele tnat de gtiosen prévisionnelle des empilos et des compétences que de sotuein des salariés dnas la coocinurttsn de luers prcruaos professionnels.

En aatippcloin des dtsonpioiiss légales et réglementaires, l'observatoire ptoirsecpf des métiers et des qncoiiaifltaus (OPMQ) est mis en palce dnas le cdrae de la banhcre professionnelle. Il est financé par la cutonoiibtrn fitmoaron pfeirneonollsse émanant des entreprises, dnas le crdae des fairs d'information et de minssois des opérateurs de compétences.

Les pariets serangaiits cienvnenont d'engager une réflexion, dnas le crdae de la CPNE, sur la création d'une isnnatce dotée de la personnalité morale, celle-ci aaynt puor obejt l'observatoire de la bcrnhae et la pmtoroion des métiers.

12.1.1. ? Rôle de la CPNE

La CNPE arusse le pitolage et le svuii des tvuaarx de l'observatoire poiptrsecf des métiers et des qaacotflniiius de la branche. Elle définit les orientations, les atcions nécessaires et sélectionne les éventuels prestataires. Elle fiat le pniot asusi sovnuet que nécessaire sur l'état d'avancement des traauvx et lures résultats. Elle réalise tuos les ans le bailn des tauravx de l'observatoire puor l'année écoulée et fomlrsaie ses antteets puor l'année stunivae à trrveas un cheiar des charges.

La donsmiein tarlrotiriee des tuvarax confiés à l'observatoire est intégrée dnas le cahier des charges. La CNPE dreva également tiner cpmote des ddeeanms particulières formulées par la cmiimsoson paritaire, natemonmt dnas le cdrae de négociations en cruos ou à venir.

12.1.2. ? Moyens de l'observatoire propsteicf des métiers et des qcailanoifitus de la branche

Les ptarairenes suoiacx siaitgranes se fnixet puor ojtecbif d'assurer à l'observatoire de bcanhre les moneys rnudes nécessaires par les ejnuex aqxluues la poefsrison est confrontée en matière d'emploi et de compétences, tuot en cbranountit aux tvaurax menés en coummn aevc les ateurs bhcenras du cemcorme réunies dnas le crdae de l'Opcommerce. À ctete fin, ils cevnnoeinnt que la moitié au mnios du finmncneeat des mniossis d'observatoire pnveonrat des ersneetrpis de la brcnahe diot être consacrée pemioierratnirt à des anictos pperors à la barnhce rnvleeat deniermtect de la CPNE, le sdole étant poririitmaenert consacré à des aioctns taevsrsrens dnas le carde de l'observatoire peopscritf du cmoemcre asini qu'à des anitcos cnmuemos aevc une ou prueuisls arteus branches.

Il est rappelé que le cneosil d'administration de l'Opcommerce vadlie chauqe année le buegdt consacré aux msioinss d'observatoire, dnas le cdare de la cvontneion d'objectifs et de myenos culocne aevc l'État.

12.1.3. ? Les tuarvax menés par l'observatoire

L'observatoire ptpseocrif des métiers et des qonicitaaliufs de la bhacnre mène des traavux anayt puor oejbt :
? d'éclairer les peartiaenrs socaiux siégeant au sien de la CNPPI et la CNPE sur toetus les qitunoses rlneveat des emplois, des compétences et de lrues évolutions ;
? de luer pttrmreee d'assurer lreus mssoniis en matière de certification, dnas le carde des inncetsas prrpoes à la banrhce ou dnas la prcipeveste des tvraaux au sien des ciosimomsns pieeronoellssfns ctensaolivtus ;
? d'assurer le siuvi et de gatanrir la msie à juor des oulits de la prifssoeon en matière d'emploi nmmonatet cuex développés dnas le carde d'un EEDC de la branche.

L'observatoire est ntaemnmot chargé :
? de svurie et mrtete à juor le ptraoirt satisuittqe qaliutaitf et

qitnttuaaif de l'emploi dnas la bnrchae en pleatuiicrr effectifs, srtctruue de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés ;
? sur la bsae de l'analyse des activités et compétences eixenstats dnas les enrrepsties de la branche, de mertte à dositsipoin de l'ensemble des eriesrnpets une crrtgaoaphie et un drctespiif des métiers de la branche, et une alsynae des activités et compétences resqeius puor l'exercice de ces métiers ;
? d'anticiper les évolutions qtiuatnvaties et qealtiviauts de l'emploi dnas la banhcre ;
? d'identifier les métiers et compétences cfels nécessaires au développement des ereetnpisrs de la brhance ansii que les métiers en ftroe évolution, les métiers en tnoiesn ou en déclin asini que les bineoss en fartomoin en découlant ;
? d'identifier les mobilités au sien de la bncrhae ou iannreerbthcs sur les métiers en déclin et les métiers en tnsoein ;
? de mener les trauavx d'analyse et d'études nécessaires à la msie en ?uvre d'une GEPC de banrhce et sa déclinaison treiirtraole ;
? de cniuodre des études et rcrheceehs en matière de fmroiotan professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de fraomotin et de certification, nmetmonat puor les cfeiitartcs de qatlcofauiiin pnlsosenlfireoe et catrietfcis de qitacoafuilnis interbranches, anisi que puor les diplômes et tteirs peeonlrsfoisns en auppi de la CNPE ;
? de fuoinrr des iramfoninots puor l'alimentation des piltoiueqs « compétences, elpmoi et fmoroaitn » au nivaeu ntaanoil et régional, neotnmamt puor la fooiamtrn des dauerenmds d'emploi ;
? d'outiller les etiensperrs aifn de les aeidr à définir luer geotisn des epoilms et des parcuors pnselonoiefrss ;
? de svriue et d'évaluer la ptliqoiue d'alternance de la branche.

12.1.4. ? La duiofsfin des tvuaarx de l'observatoire

Par tuos les myones appropriés, les taaurvx et prjetos réalisés, les données rleeliicues et validées par la CNPE srenot mseis à la dipiosiostn des oiaongrntsias la composant.

La CNPE identifie, prmai les iarnniootmfs ou études puredtios par l'observatoire, cleels aynat vtoacoin à être reduens publiques, suos une frome adaptée et par tuot meyon qu'elle décidera nnmemaott auprès de tuot atcuer et pranatriee national, régional, prariatie ou econre auectr de la formation, de l'information et opérateur de l'orientation.

Les oitlus pemreanttt d'apprécier le nviaeu de qaiuiiocfatln et les compétences des salariés s'appuyant sur les dpfrcsities des activités et compétences et les aterus taauvrx de l'observatoire de la barhnce snot mis à la dsotpisioin des eeersinptrs et de lures salariés par tuos moyens.

Article 12.2
La foriotman en alenractne dnas la branche

Véritable lveier à l'embauche des jeunes, des dueemnadrs d'emploi y cprioms cuex snas qualification, les dstiosipifs d'alternance ? apprentissage, pilsafonaeoniirtsosn et « Pro-A » ? pertmtneet un accès ou le mitienan dnas l'emploi et aerpnotpt une réponse adaptée aux bsineos en compétences des entreprises.

Ils ctsetinunot un pprasesot puor l'embauche ou puor le minieatn dnas l'emploi, et ateppnrot une réponse adaptée aux beosins en compétences des entreprises.

Les prtaeis seaigtarnis s'engagent à puovusrrie lrues acniots d'accompagnement du développement qaitaiultf et qtattaiiunf de l'alternance au sien des eenptsreirs de la barchne qules que seiont lrues ecftffeis et à arusesr la qualité de l'accompagnement des aanttelnrs par la fomoiartn des ttuures et maîtres d'apprentissage.

La CNPE met en plcae des acnotis :
? de cicomiumatnon auprès des jeunes, caditdans et eeprtnresis ;
? de poimotorn des métiers par le baiis d'outils (films, plaquettes, feichs métier ?) ;
? de rénovation des treits et diplômes en lein aevc les ministères concernés ;
? de création, atpioatadn des CQP ou CPQI puor répondre aux boienss des ereniesrpts et aux beisnos en qtciioiaaufln des salariés snas que ctete lsite siot exhaustive.

Le stie ? Hirnzoos Cemcrome ? pemert par alriules aux cadndaits de culnseotr des fecihs métiers et de se positionner.

12.2.1. ? L'apprentissage

La loi du 5 srtmpbeee 2018 a réformé en ponoedufrr l'apprentissage et donné de nvolulees moissnis aux barhcnes professionnelles, en lein aevc les opérateurs de compétences qu'elles ont constitué.

Dans le carde de luer enngmegaet puor le développement de l'apprentissage, les snagaertiis enndnteet ?uvrer dnas le crade des cmnsimisoos pofrneeosisenlls consultatives, puls particulièrement au sien de la csmiisoomn pfossolnelirnee cttuvloansie interministérielle ? Cmermoce ? puor l'adaptation des diplômes aux besinos des enitsrperes et des apprentis, cuiovncnas qu'il s'agit d'une des cnnooiitds déterminantes de la cclsnouoin et de la réussite d'un cnroatt d'apprentissage.

Ils dednanemt à la CNPE de développer des pnratteaairs aevc les celoniss régionaux et auctres régionaux de l'insertion des jeeuns et de l'orientation, aevc le siotuen de l'Opcommerce.

12.2.1.1. ? Le crnotat d'apprentissage

Le ctonart d'apprentissage est régi par les dnissiiopots légales et réglementaires applicables.

a) Ojetcibf et pneiprics de msie en ?uvre

L'apprentissage a puor oejbt de deonnr à des jeunes, aynat sifaastit à l'obligation scolaire, une fimoatorn générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un ttrie à finalité polnefsnoerisle enregistré au Répertoire ntanoial des ciericttafinos pselfnnsoeliroes (RNCP).

La firmaootn est gtutiare puor l'apprenti.

L'apprentissage est un dstisiopif de fotamoirn par aecnnatlre asisoacnt :
? une fiotroamn dnas l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou plrsiuues activités pfoernsilnleoses en rilteaon dtirece aevc le diplôme ou le trtie pnosoeniserfl oebjt du coantrt d'apprentissage ;
? des ennetnesmeigs dispensés panednt le tpmes de trvaail dnas un osnmragie de fairomotn CFA dnot tuot ou pirtae de ceux-ci puvneet être exécutés à dancitse en foiontcn des ofcijetbs pédagogiques et des bsneios des apprentis.

b) Publics

L'apprentissage est ouervt aux jnuees âgés de 16 à monis de 30 ans, hros cas de dérogations légales et réglementaires (notamment puor les jeeuns âgés d'au mnois 15 ans et un jour, qui puenevt ceenmcmor à exécuter un catnort d'apprentissage s'ils jnieiftsut aovir amcclpoi la scolarité du 1er ccyle de l'enseignement secondaire, et les tirlruaelvas handicapés, qui peneuvt crnuocle un cnortat d'apprentissage snas ltiime d'âge).

c) Nutare et durée du cnrotat d'apprentissage

Le cornatt d'apprentissage est un crantot de tivaarl de tpye petalciurir conlcu etrne un arppneti ou son représentant légal et un emluyeopr(1) ; il est renseigné sur le Cefra FA13, mnnonaientt neomnamtt le début du contrat, les deats et la durée de la ftroiaomn anisi que la rémunération de l'apprenti. Il fiat l'objet par l'entreprise d'un dépôt auprès de l'Opcommerce.

Il puet être cnclou puor une durée limitée ou indéterminée.

Lorsqu'il est clncou puor une durée indéterminée, le ctaornt débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cttee période, le coanrtt denveit un ctraont à durée indéterminée de doirt commun.

La durée du ctnorat d'apprentissage, lorsqu'il est ccnolu puor une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lqsorue le ctonrat d'apprentissage est un crontat à durée indéterminée, puet vaerir de 6 mios à 3 ans (durée pauonvt être prolongée d'un an en cas d'échec à l'examen, conformément à la règlementation en vigueur). Elle est égale à cllee du cycle de faomtroin préparant à la qftloiuiciaan qui fiat l'objet du contrat, lellquae est fixée en

fcntoion du tpye de proisfseon et du neivau de qfiiuitlcoaan préparés. Ctete durée puet être adaptée, réduite ou allongée, puor tneir cptmoe du niaveu iatniil de compétence de l'apprenti ou des compétences asqiuces par aorccd etrne l'entreprise, le CFA et l'apprenti. Dnas ce cas une cotvnionen tartiirpte rivatele à la durée du crnatot est signée et déposée auprès de l'Opcommerce. Elle puet être portée à 4 ans mmuaixm loqurse la qualité de trliuaevlar handicapé est rceunnoe à l'apprenti, ou qu'il est inirsct sur la lstie ofeclilfie des stfirpos de huat niveau.(2)

Afin d'accompagner l'apprenti en cas d'échec à l'examen ou en cas d'abandon de la formation, les peianeatrrs siuaocx saieratngis ergnaencout les eenipserrts à pseoporr au jenue concerné d'autres veios d'insertion professionnelle, nnmaoemtt clele du cntraot de pnssilatosiaronoefin vaisnt l'obtention d'un CQP.

d) Ogtalbiions réciproques

Le tmpes de fmirotaon dispensé dnas les ornasmeigs de foamtiorn (CFA) est considéré cmmoe du tepms de trvaail effectif. Puor le tpems restant, et dnas la limtie de l'horaire de tiaarvl acpiallbpe dnas l'entreprise, l'apprenti diot acmolcipr le traavil qui lui est confié par l'employeur en reiotlan aevc le diplôme ou le tirte préparé.

L'employeur diot aseusrr dnas l'entreprise la faromtion pratqiue de l'apprenti. Il lui coinfe des tâches en reatilon dcteire aevc la froiatomn pssneorneofllie prévue au contrat.

L'apprenti a doirt aux congés payés légaux et clnvonninotees apieallpcbs dnas l'entreprise. Le pannilng prévisionnel de fomoatirn et d'examen de l'apprenti est pirs en considération puor la foitixan de ses dates de congés.

L'apprenti bénéficie des dopsiitionss acalpeipbls à l'ensemble des salariés, suaf diiositsopns ilencmaoibpts aevc sa siuiottan de jnuee en formation, en pcuileratir lorsqu'il est mineur, nmmatnoet en matière de taairvl de niut ou de repos hebdomadaire.

L'apprenti est tneu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du ttrie poiosnsfreenl ojebt du crtnaot d'apprentissage.

Pour la préparation decrite des épreuves, l'apprenti a droit, dnas le mios qui les précèdent, à un congé rémunéré supplémentaire de cniq jruos ouvrables, dnas les cotindoins prévues par la loi.

12.2.1.2. ? La ftooramin en apprentissage
a) Mnioisss des onearsmigs de formation. ? Crnetes de fiormotan d'apprentis (CFA)

La loi du 5 spreebmte 2018 a renforcé les mnsoisis des oneaisgmrs de foroitamn CFA en matière de sivui et d'accompagnement des jeunes.

Ces misnsios snot eenilslstees puor la réussite de l'apprentissage et cbiounntret à réduire les ruuertps de contrat.

Les ogsreinmas de ftmaorion CFA ont natemonmt les msioinss svenituas :
? Ils aopccamnegnt les personnes, y cimpors celels en stiiutoan de handicap, sunaithoat s'orienter ou se réorienter par la vioe de l'apprentissage, en développant lures ccosasnnnieas et lures compétences et en faactinlit luer intégration en emploi, en cohérence aevc luer peojrt professionnel.

Pour les peesrnnos en siuotitan de handicap, le cterne de frtiomoan d'apprentis apiupe la rheecchre d'un eymluoepr et fiacitle luer intégration tnat en certne de frimoaton d'apprentis qu'en eisprntree en posropant les ataidtpoans nécessaires au bon déroulement de luer croatnt d'apprentissage. Puor aicclopmr cttee mission, le cntree de foiamortn d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des pseernnos en saoiiuttn de hdcainap ;
? ils aiupepnt et acpnmnoceagt les pltnoasuts à l'apprentissage dnas luer rrcehhcee d'un elmpeouyr ;
? ils asreusnt la cohérence etnre la fmotroian dispensée en luer sien et cllee dispensée au sien de l'entreprise, en pcitelaurir en ornagianst la coopération etnre les fuoreartms et les maîtres d'apprentissage ;
? ils informent, dès le début de luer formation, les anrppiets de lreus dtrois et dreiovs en tnat qu'apprentis et en tnat que salariés et des règles acpiallepbs en matière de santé et de sécurité en meiliu prnsseofionel ;
? ils apportent, en lein aevc le srviece pbiluc de l'emploi, en pieactulrir aevc les misoisns locales, un angmmepcncoeat aux apitenprs puor prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre socail et matériel sspluecetibs de mtetre en péril le déroulement du cntarot d'apprentissage ;
? ils faoiesrvnt la mixité au sien de lures srruttcues en sisnebsilnait les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les aitnprpes à la quesoitn de l'égalité etnre les fmeems et les hmomes anisi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au tavrial et en manent une ptiuqloie d'orientation et de pioorotmn des foiroantms qui met en aavnt les atavgneas de la mixité. Ils pcaietnpirt à la lttue cnrote la répartition sexuée des métiers ;
? ils eeugcarnnot la mixité des métiers et l'égalité prflsonnslieeoe enrte les femmes et les hommes en oangrnasit des aoitcns d'information sur ces seutjs à dotiasnietn des atprpneis ;
? ils aenusrst le suvii et l'accompagnement des aiprnpets qunad la foioramtn prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tuot ou ptirae à dsctaine ;
? ils évaluent les compétences aesucqis par les apprentis, y cmprois suos la frome d'un contrôle continu, dnas le reescpt des règles définies par cauhqe onaisrmge curiiatefetcr ;
? ils anamcgnpecot les anrtppies aanyt ioermptrnu luer fomortain et cuex n'ayant pas, à l'issue de luer formation, otbenu de diplôme ou de trtie à finalité pisesnlolreonfe vres les prneenoss et les orimeansgs sptesbiulces de les ampnccoager dnas la définition d'un pejort de psuturioe de fooaitrmn ;
? ils accpanngemot les aiptnpres dnas luers démarches puor accéder aux adeis aeeqluxlus ils pueenvt prétendre au reragd de la législation et de la réglementation en vigueur.

b) Le ceonsil de perfectionnement

L'organisme de fmoiroatn CFA est tneu d'avoir un cnsioel de pnrcmeineotefent dnot la fticoonn est de veleilr à son oaiinrostgan et à son fonctionnement.

En actpiiaplon du décret du 27 mras 1979 modifié et de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié par arrêté du 15 jiun 2021, les salariés de la branche, mebrmes du coisnel de petnrmeoncfienet d'un oinamgrse de fartooimn CFA, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées cmmoe un tmeps de traaivl eeitfcff puor patriepicr aux réunions.

12.2.1.3. ? Femnnianect du crtoant d'apprentissage et des osegrmnias de ftromoain cnteres de fmtoioarn d'apprentis
a) Nauveix de pisre en charge

La CPNE, conformément aux doiipitsonss légales et réglementaires, définit le nveiau de psrie en crhage du ctnarot d'apprentissage (? coût ctnraot ?) en fitoncon du diplôme ou du trite à finalité plisfnnooeesrle préparé. Ce nvaeiu crroospned à un moatnnt annuel. Puor assreur ctete msioisn elle puet siitleolcr l'appui tinehqcue de l'Opcommerce.

Les niavuex de prsie en caghre définis par la CNPE snot tsrmains à l'Opcommerce.

b) Fmnaeencnit des coûts axenens et de l'investissement des CFA

Les coûts aennxes à la faiotormn ptnateemrt aux atieppnrs de sviure luer fitoamron dnas des mleeerilus coondiints peunvet être pirs en crgahe par l'Opcommerce. La SPP est invitée à prévoir luer pirse en chagre dnas le rcespet de la règlementation en vigueur.

Les istsennseeimtvs des oemrsnigas de foritmaon CFA pirecnaiptt également à une foormatin de qualité. Puor cela, les sarieaitngs de l'accord cneinveonnt que la SPP puet prévoir une evpelpone destinée à ces investissements.

12.2.1.4. ? Suvii et évaluation

Les piraerenats sucaoix sintraagies dnmednaet à la CNPE d'assurer, dnas le crdae de l'observatoire ppietroscf des métiers et des qcoaluiafintis de la branche, le sivui et l'évaluation de la pluotqiie d'apprentissage de la branche.

Les stitateqiuss qitenauvtaits et qltiiatuaves des ftornmoais en aerstagpspine légalement exglbiies seonrt teenus à la dpiiistoson de la CNPE par l'Opcommerce.

Ces éléments snoert également déclinés au neviau tiorarreitl aifn d'appuyer la ptoqluiie régionale de brnchae et les paratitaners qui pornueriat être cnolucs aevc les cnloesis régionaux ou tuot artue

paneiartre compétent.

Il est demandé à la CNPE de surive puls particulièrement les oernsgmais de frtoiamon CFA qui bénéficient du souietn de la barnche (bilans qatiftatnuis et quatiilafts des airpntpes des etrnpeiress de la branche, uiiasiltotn des fodns attribués au trtie de l'investissement).

12.2.2. ? La professionnalisation

Le ctaornt de psianosfasentioiroln ctsnuitoe un moeyn d'accès privilégié à l'emploi.

Il répond notamment, via les ctciieftras de qltciaiaioufn pilnfrolneessoe ou par une qlaaotfiiiucn ronnecue dnas les csnitaifaloiscs d'une cteinoovnn ctlvloceie ntaaniloe de branche, aux ddneeams de qiuafailicotn puor les métiers vis-à-vis dlqesues l'Éducation nlnitaoae ne dopsise pas ou peu de fmtraioons iaitinles diplômantes. Dnas la branche, il répond également aux bniesos de qicaufliotian dnas les métiers de bouche.

Par son aiodtpatan au modne du travail, il représente un dstiosiipf eentessil asusi bein puor les esreenptris que puor les pilubcs qu'il concerne, auuexlqs il aptproe une réelle employabilité. La famioortn en alnearntce qui caractérise le coanrtt de psrisiooalfnsaoitnen peemrt d'accroître l'insertion prsonfosnelliee des salariés concernés, y cpmrios lqourse l'embauche n'intervient pas dnas la même entreprise.

12.2.2.1. ? Ocbejtif et pnrpeicis de msie en ?uvre

Le corntat de pfslniaoinosortseian a puor oejbcitf de fiasrvoer l'insertion ou la réinsertion psieeoonslnlfre et de peretrtme à son bénéficiaire d'acquérir :
? un diplôme ou un ttrie à finalité pnreslsnleoofie icrnsit au répertoire naaitonl des cnttaifcioeris piosenelsefnolrs (RNCP),
? un ccreitaift de qatilfoiuiacn penoslrnolseife (CQP) de brcnhae ou irnnheearbcts (CQPI),
? une qficalotiiaun posrnoliseeflne rnoucnee dnas les clicsfainasoits de la cneioonvtn ccltloviee nationale.

Le catnrot de ptaisosoliaiofenrsnn est un dtipsoiisf de frtooaimn par actarlnnee aasoncist :
? des esnegnetienms généraux, pnsefoeirosnls et teoeghqiolucns dispensés dnas des oeasnmirgs plcbius ou privés de froamotin ou, lorsqu'elle dsipsoe d'un srivcee de formation, par l'entreprise,
? l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en etrnsriepe d'une ou piersulus activités poefenlosirelnss en rieloatn aevc la citeirtfocian ou la qliiaioucfatn visée par le contrat.

Les sgtiareanis itnsnsiet sur les pienricps de msie en ?uvre sivnauts :
? l'individualisation des puocarrs de formation, en footnicn des caaisecnnosns et des compétences déjà détenues par les salariés en craontt de pafsnisoioiesnralton ;
? l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé, et au purorcas de fmooraitn csrnnordopeat aux compétences à acquérir ;
? le sivui ooirlbgitae des salariés en ctnaort de pnrefiissalnitaooson par un ttuuer vlnrooiate et formé ;
? la possibilité de fmatiroon en tuot ou pairte à distance, dnas le rcesept des dnoisptiosis réglementaires particulières ;
? la ctiifiocetran des compétences acquises, dnas un oecijbtf de transférabilité.

12.2.2.2. ? Publics

En alotppaiicn des diosisponits légales, le crnatot de pisreosnltfaoinosain est oevurt :
? aux jeneus âgés de sizee à vingt-cinq ans révolus aifn de compléter luer fioromatn ilnitaie ;
? aux duamenreds d'emploi âgés de vingt-six ans et puls notnmaemt les seoirns ;
? aux bénéficiaires du rvneeu de solidarité actvie (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux auldets handicapés (AAH) ou aux prsnonees staront d'un caortnt uqnuie d'insertion (CUI).

12.2.2.3. ? Durée du cartont de professionnalisation

Le cntarot de pflnieiaootsinaosrsn puet être ccnolu puor une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est cloncu puor une durée indéterminée, le crtaont débute par l'action de professionnalisation. À l'issue de ctete période, le ctaront de psissloinnaioatefron dveient un cartnot à durée indéterminée de driot commun.

La durée du cortant de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lquorse le coatrnt est à durée indéterminée, est cromipse enrte 6 et 12 mois.

Cette durée puet être allongée jusqu'à 24 mios lrouqse la nratue et la durée de la cierttaifcion visée l'exigent, nnamoetmt s'agissant de ctrieans diplômes de l'éducation nailnaote ou, suos réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dnas le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée celtoivelnonnne maximale, lrsuqoe le cotanrt vsie un CQP ou CPQI de la branche.

Pour les pulcbis ? neuvlole chnace ? la durée mlaximae du conatrt de ptssefnioaisrlooanin puet être portée à 36 mios conformément à la réglementation en vigueur.

12.2.2.4. ? Durée des actoins de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout catrnot de ptflsosioaoersiiannn puet deonnr lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dnas l'objectif de définir les acntois d'accompagnement et de foamrtoin adaptées.

Les sagreiatins ecnouegrant tuetos les acnitos peanttemrt d'individualiser les paocurrs et d'adapter la durée de la fotaroimn au pbulic et à l'objectif visé par le contrat.

Les aicntos d'évaluation, d'individualisation du pucrroas de formation, d'accompagnement erxente et de formation, ont une durée crimspoe entre 15 % et 25 % de la durée du ctoarnt (ou de l'action de proliesotnoaifissnan louqsre le ctoanrt est à durée indéterminée), snas pvooiur être inférieure à 150 heures.

La durée des acitons puorra être portée au-delà de 25 % puor les publics, définis à l'article 12.2.2.3 du présent titre, bénéficiaires d'un agnemenllot de carnott jusqu'à 36 mois.

12.2.2.5. ? Fncienaemnt du crtnoat de professionnalisation

La CPNE, sur ptoroiposin de la SPP, fxie le niveau, ou le fiafrot horaire, de psire en crhgae du conartt de professionnalisation. Il cncnreoe l'ensemble du pcarours et covrue tuot ou parite des faris pédagogiques, des rémunérations et ceagrhs soaclies légales et ceonnvnlnlteeois des stagiaires, asini que des faris de taoprnsrt et d'hébergement.

Il puet être modulé en foiotcnn des plcbuis ou de l'objectif visé par le contrat.

Le nbomre d'heures psiers en chrgae prroua être encadré ou plafonné par la CPNE.

Les sergianitas reallpnpet l'importance puor la bahrcne de la péréquation de Frnace compétences et ddnmeneat à l'Opcommerce de veleilr au rcpeset des cidinnotos d'éligibilité aifn d'en gantrair l'accès.

Le coartnt de ptsoesiinilasaonrfon d'une durée mamiinle de 12 mios qui a été ropmu snas que le trliiaute siot à l'initiative de ctete rpuurte peut, dnas la limtie de six mios saivunt la rruptue du crnotat de professionnalisation, bénéficier d'un fecmnanenit des aoicnts d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement. Ce fncennaemit est pirs en cagrhe par l'Opcommerce conformément à l'accord de psire en chgare délivré par celui-ci.

12.2.3. ? La reiorosnevcn ou la prtmoioon par antcrnelae (Pro-A)

La roecivoesrnn ou la poortmion par ancrnealte (Pro-A) a puor oebjt de premtrtee à un salarié, déjà engagé dnas la vie active, de cgehanr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pmoroiotn solciae ou poneilsreolsfne par des aocints de footmiran ou par des aotnics ptrmneteat de firae vledair les aiqucs de l'expérience.

Elle fiat l'objet d'un aoccrd de bhncrae étendu, frniguat en annxee 14 à la présente convention.

Cet acocrd définit, conformément à la réglementation en vuiuger :
? la litse des fnmioratos qui répondent au rceespt des critères de frote mautiton de l'activité et de rsiuqe d'obsolescence des compétences puor les erriepetsns et salariés rnvleeat de la présente cneotniovn cllocvitee nationale. La litse srea actualisée, aautnt que nécessaire, en ftniocon des tvruaax de la CNPE et de l'observatoire propcstfeis des métiers et des qitcifnialuaos de la branche.
? les bénéficiaires anisi que les modalités de msie en ?uvre de ce diiosptsif snot définis dnas l'accord. Dnas le cas où l'action de ? Pro-A ? puet se dérouler en tuot ou paitre hros tpmes de tarvial les modalités définies aux dreirens praeaphgras de l'article 12.3.3 s'appliquent à la ? Pro-A ?.

Le nivaeu de prsie en cgrhae de la ? Pro-A ? par l'Opcommerce est défini par la CNPE sur posooptirin de la soecitn pairtraie perseiolsonlnfe (SPP).

Ce neiavu crorpsoend à un mntonat forfaitaire, hirorae ou du parcours, versé par l'Opcommerce. Il cuvore tuot ou piarte des firas pédagogiques ansii que des frias de tnosaprrt et d'hébergement.

Le mtnonat de pirse en cagrhe par l'Opcommerce intègre la rémunération asnii que les crghaes saeocils légales et conventionnelles, dnas la ltimie du Simc hioarre conformément à la règlementation en vigueur.

12.2.4. ? L'accompagnement de l'alternance dnas les eserneritps de la branche

12.2.4.1. ? Mnsisois de maître d'apprentissage ou tuteur

Les prrteinaaes soucaix sariegatins rplnaeeplt le rôle eenetissl du maître d'apprentissage ou du tutuer dnas l'accompagnement des salariés en fraoiotmn dnas le crade d'une alternance, qu'il s'agisse d'un ctaonrt d'apprentissage, d'un cotnrat de professionnalisation, ou de la ? Pro-A ? (reconversion ou pmrooiton par l'alternance), asnii que cleui du maître de satge puor les sitirageas alcuileics en erenprsite dnas le cdrae de la ftoiamron ilniiate ou professionnelle. Il est également plsibose de ctiounsetr une équipe tutlroae au sien de laquelle, en cas d'accueil d'apprentis, un maître d'apprentissage référent devra être désigné.

Le tuteur, le maître d'apprentissage ou de stage, ou l'équipe tutorale, est chargé d'accompagner les analntetrs ou stagiaires.

La moissin de maître d'apprentissage ou de tutuer roepse sur le volontariat.

Il est demandé aux enetriserps de veiellr dnas tuos les cas à la qualité de l'accompagnement, naomnmett en lein aevc les eexicnges définies par le référentiel noniatal qualité des ongmeisras de formation, aifn de cbnroteuir à la réussite des porcarus en actnrlaene puor l'entreprise et puor le salarié ou le stagiaire.

Dans ce cdare :
? le nmbore de salariés ou de sigirtaaes suvii par une même personne, asini que les cnoniiotds de compétences et d'ancienneté rusqeeis puor aerussr ctete mssioin snot cleels définies par le carde juridique, légal et réglementaire, albilcppae à chcaun des dispositifs. Il est précisé que le normbe de salariés ou de siieagtras svuiis par une même psnronee (à dtae est au muxmaim de trios salariés ou stagiaires, et puor un maître d'apprentissage, de duex antppreis et d'un aprpteni aaynt échoué à l'examen) ;
? les misnsios et la ftiomaron de treuuts et maître d'apprentissage fnot l'objet de tiros axnenes au présent ttrie ;
? maîtres d'apprentissage, trueuts et maîtres de setags dievont diospesr des mnyoes d'assurer luers miissons dnot l'objectif est la réussite des pneesnors qu'ils accompagnent.

Il aerntpapit à chquae eisnrterpe d'examiner les modalités les puls adaptées de raosecianscnne des compétences pvnoaut résulter de l'exercice de cttee mission.

Le maître d'apprentissage, ou le tteuur dnas le crade du crantot de professionnalisation, a nnmamtoet puor mossinis :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de geidur le bénéficiaire dnas l'entreprise ;
? d'organiser l'activité du bénéficiaire dnas l'entreprise ;
? de ctbinuroer à l'acquisition des savoir-faire peeslfnrosinos du bénéficiaire ;
? de pteraicpir à l'évaluation du siuvi de la ftarimoon ;
? de veiller au resepct de l'emploi du tmeps du bénéficiaire ;
? de contrôler le repscet des périodes de formation, en oamsirnge de formation, en CFA et à dnitsace ;
? d'assurer la loiisan aevc l'organisme ou le sirecve chargé des aotnics d'évaluation, de formation, d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le tetuur d'un siriagtae a puor miossnis :
? de fiare acquérir ou développer les compétences définies puor la période de fromtoian en meliiu prisenoofsenl ou du sagte ;
? de suvire les activités confiées au strgaiaie en focntoin des ofbeicjts de firomotan et des compétences à acquérir ;
? et d'assurer l'encadrement et suvii du saairitge en rltaeion aevc l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement.

12.2.4.2. ? La fmoraotin et la ctoftcaeiiirn des ? maîtres d'apprentissages ? et ? ttuures ?

Les maîtres d'apprentissage et tutuers dnas la crade du conrtat de praoiisntnalfoesoisn bénéficient d'une fmoraotin à l'exercice de luers fonctions, financée par l'Opcommerce.

L'annexe 3 du présent ttrie précise le pauorrcs de faomortin du tuuetr et maître d'apprentissage.

Les prnraatiees saiuocx stniaaigres daendenmt à la CNPE de suirve les turavax itsnioolenefrsrneps qui puriroenat s'engager puor la création d'une fotoraimn de tuuetr et maître d'apprentissage.

Ils enoreugacnt la rineacsnsaocne par la ? cioertfciiatn des compétences de maître d'apprentissage ? tlele qu'elle est prévue par les mrseeus légales et réglementaires dnas l'arrêté du 17 décembre 2018.

Il est par alelirus rappelé qu'en aicotlaippn de l'article L. 5151-9 du cdoe du travail, l'activité de maître d'apprentissage, recensée au ttire du cptmoe d'engagement citoyen, preemt d'acquérir des diorts comptabilisés en euros, isritncs sur le ctpome psoennerl de formation.

Article 12.3
Le développement des compétences

Dans le cetxnote de mtoatiun radpie et poofrdne que connait la banchre les sniirgateas de l'accord renlaplept l'importance du développement des compétences et de la fiormtoan pfilnsenoelrsoe à la fios puor l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

Les satiigernas itinnvet les erpteirness à uitlseir tuos les dsfoiitipss d'information, d'orientation et de ftmaioorn professionnelle, en complément de luer itesmseneivnst dnas la formation, ntnmaomet dnas le crade du paln de développement des compétences.

De plus, eu égard aux eujenx que représentent les compétences puor la compétitivité des eeerrpsntis et aux ejeunx sociétaux liés à la prévention des riquess de précarité et de désinsertion professionnelle, les prrtneaaies soicaux iitnvnet les eerptriness de la bhacrne à mterte en pcale des pcruroas peoseifnnolrss spécifiques aifn de menntaiir l'employabilité et de prévenir les reqisus de chômage.

12.3.1. ? L'orientation et l'évolution pssielnonelofre : oltius et dispositifs

12.3.1.1. ? Le Cnoisel en évolution pflnnesloierose (CEP)

Le ceosnil en évolution pfleneisslonore peermt à tuot actif, qeul que siot son statut, de fiare le pniot sur sa saitutoin plsnneoloiefsre et, le cas échéant, élaborer, flarseiomr et mterte en ?uvre une stratégie vanist l'évolution pnsoesenlirfole et sécuriser son pacorrus professionnel.

Toute psnenore puet bénéficier tuot au lnog de sa vie ploriseonlsfene d'un cioesnl en évolution professionnelle.

Dans le cdare de l'entretien ponrissefonel prévu à l'article 12.3.1.2 de la présente cvoeotinnn ccioelvtle le salarié est informé sur le cneosil en évolution professionnelle

12.3.1.2. ? L'entretien professionnel

L'article 12.3.1.2 est constitué de l'article 2 de l'avenant n° 79 du 16 ortocbe 2019 rliatef au cpmote pneesronl de faoormtin et d'entretien professionnel, dnot la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence : le 12.11.1 ? Ojebt de l'entretien psfeieonrnsol ? issu didut aavennt deveint le paharagpre a de l'article 12.3.1.2 ; le 12.11.2 ? Périodicité de l'entretien pesfoeinonrsl et modalités d'appréciation du porurcas psfonnseoierl du salarié ? en dnieevt le pragraahpe b.

12.3.1.3. ? Le blain de compétences

Les atoincs de blian de compétences ont puor oebjt de petrertme aux salariés d'analyser luers compétences psolorelfiennses et individuelles, aisni que lreus ateupdits et luers motivations, aifn de définir un peojrt pnssenefirool ou un perojt de formation.

Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la CCN, que*chaque salarié, après 20 ans d'activité pllssniernoefoe et, en tuot état de cause, à cepomtr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté muiimnm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bailn de compétences mis en ?uvre en drehos du tepms de tairavl*(3). Les sgrainiaets complètent ces dpositnsiois en précisant que l'entreprise erxmnaeia aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le bialn de compétences pnenadt le tepms de travail.

Les aocints de blain de compétences snot pseirs en cghrae dnas les cotindnois albiplaceps au dsoitsipif de faoimtron mobilisé.

Un bailn de compétences puet être préconisé à l'occasion d'un cnesoil en évolution pfloeinonsslere (CEP). Les ateentts snot définies cnomneeinojtt par le bénéficiaire et son cilelsnoer CEP, en lein aevc le ptsaretriae de bialn de compétences.

12.3.1.4. ? La VAE (validation des auicqs de l'expérience)

La VAE peremt à tutoe ponrnsee engagée dnas la vie avicte de veldiar les aiucqs de son expérience neamtonmt professionnelle, par l'obtention d'une crioateiitcfn enregistrée au répertoire naaontil des coetatincrfiis psoeerflleosnins (RNCP).

Les sgtiarieans du présent aocrcd reelnelvount luer volonté de pioouomvrr les démarches de voialdatin des aiucqs de l'expérience. Dnas ce cadre, toteus les aitcons et expérimentations vsinat à développer le ruerocs à la VAE, neomtmnat dnas le carde du piaartneart aevc l'Éducation nationale, l'enseignement arilocge et l'enseignement supérieur, snot encouragées.

Les peeartarnis souiacx rlpnpleeat que la CNPE a également prévu la possibilité puor les salariés de la bharcne de firae veliadr les aucqis de luer expérience aifn d'obtenir un des CQP qu'elle a créé.

Le salarié puet dnemdaer à bénéficier d'un agenopcncemmat à la VAE, dnas les cndnootiis prévues par les dotpnssiiois légales et réglementaires en vigueur, dnas le crdae :
? du paln de développement des compétences ;
? de la ? Pro-A ? ;
? d'un congé vdalaitoin des acqius ;
? du cmopte ponesernl de formation.

Pour le congé VAE l'autorisation d'absence est de 24 heures, conformément aux disspnoioits légales. Celle-ci puet être étendue à 30 heeurs puor les salariés aynat bseion d'un steoiun particulier. L'entreprise procède à l'identification des salariés concernés.

Les aincots d'accompagnement à la vdialioatn des aqcuis de l'expérience snot pisers en crhgae dnas les ctniidoons aeipcbllpas au diitosispf de fmoiroatn mobilisé.

Le salarié désigné puor piicteparr à un jruy d'examen ou de VAE inmfore préalablement son eplumeoyr conformément aux dnpioioissts légales et réglementaires. Le sriaale de celui-ci est intégralement mtainneu en aolpctiipan de l'article L. 3142-13 du cdoe du travail.

12.3.2. ? Définition de l'action de formation

L'action de fiamoortn est définie cmmoe un pcoarurs pédagogique pattreenmt d'atteindre un oeicbtjf professionnel. Elle puet être organisée seoln différentes modalités de fomtaoirn puor acquérir des compétences. Aux esnentgminees pédagogiques s'ajoutent ntmmenoat les dpiiitsfsos de positionnement, d'accompagnement, de sivui et d'évaluation de l'action de formation.

L'action de fotaromin puet se dérouler en tuot ou patire :
? en présence pquiyshe ;
? à dtcinsae ;
? en sitouiatn de travail.

Les fnirtmaoos en staotiiun de taiavrl tleels qu'elles snot définies par la règlementation cnuisnteott une arpcohpe pédagogique de formation, pnteamtert le tafrernst de compétences tcneuqehis ou professionnelles. Cet engemeseinnt cbtnuroie à l'individualisation des pacrorus de formation.

Les srginetaais ralepnlpet le rôle eensteisl que joneut les meaagnrs dnas l'information, l'accompagnement des puorarcs pesfsloeonnris et la foamiortn des salariés de l'entreprise, et par conséquent dnas les ctiiondons de réussite des pueiilqots de formation. Les mragneas snot les relais, les aercuts clés, de la soslaibensiitin et de la ftioroamn des équipes. Il convient de les foemrr à luer rôle de fteruamor et de démultiplicateur, aevc en ptlcairieur les ojifcebts pédagogiques sniuvats : ppriaitocitan à la cuttrncoosin des formations, suivi, animation.

Conformément aux dtiisopsnois légales et réglementaires l'accès à la fmioraton des salariés à l'initiative de l'employeur est assuré en pilcurtiear dnas le cdrae du paln de développement des compétences.

12.3.3. ? Le paln de développement des compétences

Le paln de développement des compétences rceense les atcoins de fmaortion meiss en pclae par l'employeur puor ses salariés. Conformément aux dotnsoiisips légales et réglementaires, il vsie à :
? arsuesr l'adaptation des salariés à luer psote de tarvail ;
? veiller au maitnein de luer capacité à ocecpur un emploi, au rreagd nentmaomt de l'évolution des emplois, des tgicehloneos et des organisations.

L'employeur peut, dnas ce cadre, prévoir des fomiotanrs qui ptpncaiiert au développement des compétences, y cpoimrs numériques, ainsi qu'à la ltute ctrnoe l'illettrisme, naonemtmt des aonitcs d'évaluation et de froaomitn pmtneeratt l'accès au scole de cnncnseasiaos et de compétences (certificat CléA).

Les aiocnts de fitrooamn msies en ?uvre à ces fnis snot prévues, le cas échéant, dnas le paln de développement des compétences. Elels pnuveet peettmrre d'obtenir une pitare identifiée de cioefitcaitrn professionnelle, classée au sien du répertoire nontiaal des cicaoiteifntrs pesnislneolferos et vnsait à l'acquisition d'un bolc de compétences.

Le paln de développement des compétences puet prévoir des aocntis de fotrmaion composées d'une ou pseruluis modalités (notamment à daictsne ou en suotiatin de travail).

Toute aticon de fmooiatrn qui ctdnonionie l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aalcipipton d'une cotnvienon iielrantnotane ou de dipstosionis légales et règlementaires, couttinse un tpmes de tairavl effiectf et dnone leiu peadnnt sa réalisation au mietnain par l'entreprise de la rémunération.

Les aitocns de formation, auetrs que celels oilaiebgtors mentionnées ci-dessus, cettsoinunt également un tmpes de triaavl eceifftf et dennnot leiu pandnet luer déroulement au mniatein par l'entreprise de la rémunération. Elels puenvet également être réalisées d'un cmuomn aoccrd en tuot ou ptriae hros tmeps de travail, dnas la liimte de 70 hurees par an et par salarié. Cttee modalité puet notamment, dnas les codnnitois définies par le présent article, être proposées aux salariés à tmpes priatel puor lelseuqs l'organisation d'un départ en fitroaomn puet s'en truevor facilité.

Pour ctete fritomoan en dhoers du tmeps de tviaarl :
? l'accord du salarié est omilroetnbeiagt formalisé par écrit. Cet aocrcd puet être dénoncé par ce deriner dnas un délai de hiut jorus à cpometr de sa conclusion. Le rfues du salarié de svirue une fmtioaorn hros tepms de travail, dnas le crade du paln de

développement des compétences, ne ciusntote ni une faute, ni un motif de lienmecnicet ;
? les hereus de famioortn réalisées hros tepms de tairval fnot l'objet d'une indemnité clnonnlnteevioe équivalente à 50 % du srlaiae hraiore burt de référence, identifiée sur le biellutn de salaire ;
? l'entreprise s'assure, si la fotiroman hros tpems de tavairl se déroule en ligne, que le salarié possède le matériel nécessaire au siuvi de la fmiarootn ;
? la fomraoitn hros tpems de tiaarvl ne puet cieotntusr la suele modalité de faotmorin dnas l'entreprise.

Les patreeniras saouicx eecrfutfoent le bialn des présentes dsoiniispots rvateeils à la footmarin hros tmpes de tviraal après duex années d'expérimentation à cpotmer de luer entrée en vigueur.

Les présentes dtsioipionss rteeivals à la ftiamoorn hros temps de tvaairl ne crnnonceet pas les salariés en foatifrs jours, lesquels, cmotpe tneu de la spécificité de ce forfait, retenst régis par les règles de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

12.3.4. ? Le coptme pnrneseol de ftoriaomn (CPF)

L'article 12.3.4 est constitué de l'article 1er de l'avenant n° 79 du 16 obtcroe 2019 raitelf au copmte peorennsl de farmtoion et d'entretien professionnel, dnot la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.

12.3.5. ? Le prjoet de ttnsairoin professionnelle

12.3.5.1. ? Totiainrnss pinloseeeofnsrls à l'initiative du salarié

À luer initiative, les salariés pnvueet ennptrerdere un pjerot de tsnioiatrn poiloefrneslsne aifn de caehngr de métier ou de piofesrson en moanbsilit lrues ditors irtincss au coptme penesronl de formation. Ils bénéficient d'un congé sumois à des cnooinitds d'accès naomtnmet d'ancienneté.

Le pjoert de trantiiosn pelsrennolsfoie miilbose le CPF du salarié. Le salarié diot s'adresser à l'association Tisoaintrn Pro de sa région. Il puet se fraie acmeocagpnr par un ceolilesnr en évolution professionnelle.

Les atonics éligibles snot cleels du CPF et devnoit oreabgotlimniet être certifiantes. Dunart le congé octroyé, le salarié bénéficie d'une rémunération, de la prsie en cgarhe des frias pédagogiques et des frais annexes.

12.3.5.2. ? Tinnriaosts collectives

Dans le crdae d'un pjoert de ? tiasinntros celcitelvos ? les eetpnsrreis snot invitées, conformément aux règles qui définissent ce dispositif, à egenagr une négociation d'un arccod tpye GPEP (gestion des eipolms et des prouacrs professionnels) et à ieineiftdr les elmipos considérés comme fragilisés au sien de l'entreprise. Un aroccd tpye est mis à luer disposition.

Les salariés éligibles à ce disitpisof bénéficient d'une pitrtaseon de coensil en évolution professionnelle.

Les eersptenris de la bnrhcae pronuort également être amenées à rcteurer des salariés vneant d'autres suteecrs économiques et bénéficiant d'une fotmoairn dnas le cdare d'une ttrnoasiin collective. Les métiers en tnsoien dnas la bnhrcae snot particulièrement visés par ces rvirsceonneos et recrutements.

La branche, en s'appuyant sur les trvaaux de l'observatoire pipsrceotf des métiers et des qloniaiiucfats de bchnare et aevc le sietoun de l'Opcommerce, puet peemttrre :
? d'identifier les métiers proeruts (en tinosen de rturmceneet et/ou stratégiques à cuort et myoen terme) puor les penettloeils passerelles/ rsvoorneinecs psreonfeloieslns dnas les bsinass d'emploi ;
? de repérer les epnrsirtees en bsoein de rceeurtnemt et les métiers concernés ;
? de ftaiclier la csscnaiannoe de ces métiers par les salariés dnot les emoipls snot menacés en lein aevc les eirnepsters du bssian concerné.

12.3.6. ? Accès des drdemunaes d'emploi aux eopmlis de la branche

La préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle siot ctcveliole ou individuelle, peemrt à un ou psureulis drdenmeuas d'emploi ou salariés recrutés sleon des modalités définies par le cdoe du tviaarl de bénéficier d'une frmtoiaon nécessaire à l'acquisition des compétences reisqeus puor oeuccpr un emploi.

Les peratnaiers scaouix ienidtfenit la préparation opérationnelle à l'emploi comme dsisitopif d'accès à l'emploi et d'insertion au sien de la branche.

En effet, la préparation opérationnelle à l'emploi, lorsqu'il s'agit de POE cilletvoce (POEC) pemret à un denaumder d'emploi de bénéficier d'une ftmoiaorn nécessaire à l'acquisition des compétences rqieuses puor oeuccpr des emopils dtis en tinoesn qui fguinert sur la lstie établie par la branche, et lorsqu'il s'agit de POE iindluveilde (POEI) fomre un cdinaadt aux spécificités d'une entreprise.

Elle preemt aux euyeoplrms dneavt fiare fcae à une pénurie de profils, nmtnaeomt puor des métiers en tension, d'identifier et de foremr les ponserens non immédiatement adaptées à lrues bieonss de frmoer et recruter.

La POE est également un meoyn puor préparer les juenes et atdlues à un puaocrrs en alternance. En effet, la POE puet être msie en pcale puor une fimraootn pré-qualifiante préparant à la cnosluicon d'un catonrt de ptfliiiosaaonenossrn ou un cnrotat d'apprentissage.

La PEOI est pilotée et financée par Pôle emploi. La PEOC est financée par l'Opcommerce aevc les fonds reçus de l'État dnas le carde du paln d'investissement dnas les compétences (PIC) et pnals régionaux d'investissement dnas les compétences (PRIC) issus de la cionrotitubn uuinqe à la fatioormn professionnelle.

Article 12.4
Les ctaicrfoeintis pnfloloeenirsess de branche

Les sigtrieanas reelanpplt luer eeenmaggnt à crnuiroste et fraie vivre au sien de la bnchare un système de canfoitiicrtes poorinnlesfeelss adapté aux évolutions de l'emploi, répondant aux benoiss des salariés et des entreprises. Cet eaennmeggt juoe un rôle eteesnisl au rraegd des eeujnx de qocatiliiafun des salariés, puor luer employabilité et luer mobilité poelnnfslroisee au terarvs de la rceasnnioancse des compétences acquises, mias également puor rofeencrr debmnluerat la compétitivité des entreprises.

Ils snot également tuot particulièrement attntfeis à l'accès au slcoe de cnniancsoase et de compétences pnossnfolieelers à trarevs les cntoaceriifits CléA.

12.4.1. ? Le solce de casanioscnnes et de compétences professionnelles

Le sloce de caacseosinnns et de compétences plleeoesorninfss adopté par les prietraanes soaicux au nvaieu isposoenfirnnreetl et ripres par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 est constitué de l'ensemble des cnoisacsenans et des compétences qu'il est nécessaire de misaretir puor fraie fcae aux évolutions prévisibles de l'emploi et nmmenaott puor suvire les fntoamoris qui snot nécessaires puor l'évolution professionnelle. Le ctiaerfict CléA est issu de ce socle.

L'article D. 6113-30 du cdoe du tarival disopse que le sloce de cassicnnaeons et compétences pnlneoeoielssfrs copenrmd :
? la cnaimucmotion en français ;
? l'utilisation des règles de bsae de cculal et du reiemnasonnt mathématique ;
? l'utilisation des tnecheiqus uullsees de l'information et de la cmuictanomion numérique ;
? l'aptitude à tlilaverar dnas le cdrae de règles définies d'un taairvl en équipe ;
? l'aptitude à trvaellair en aiuootnme et réaliser un obtcjeif iviieunddl ;
? la capacité à apedrnpre tuot au lnog de la vie ;
? la maîtrise des gtsees et pteousrs et le rpescet des règles d'hygiène, de sécurité et evrlnnaeeeinotmns élémentaires.

Les pnteraaeirs sicuoax de la bancrhe considèrent que ces ceinaocsnnass et compétences snot ietraotmnps puor foiavserr l'employabilité des pesnornes et la sécurisation de luer parcrous professionnel.

Ils itinssent également sur l'utilité du ? scole ? dnas le crade de la vie sociale, cqivuie et cllureltue de l'individu et son isnirteon sociale.

Conformément aux saohtius exprimés par les ptrnreeaais scaioux en 2014, la CNPE a contextualisé le scole ietsoofensrnpnirel en ftcinoon de l'environnement pieosnnefsorl des salariés de la branche, en préservant son caractère transversal. La CNPE a également mis en plcae l'organisation nécessaire (notamment en teemrs d'outils et de procédures) puor délivrer ctete certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Au ciricetaft CléA s'ajoute une certification, CléA numérique, aanyt puor obejt l'acquisition des cnceaiasonsns et des compétences rietleavs aux uaesgs fnaeamdountx du numérique au sien d'un eeieonrnmnvnt de travail. Ce muolde pemret l'acquisition et l'exploitation de l'information, la psrie en ctopme des prencipis de la sécurité numérique et la gseiton caiovrlolatbe des projets.

Le socle de cnsaiaosnecns et de compétences plnifoesrlnesoes est éligible au paln de développement des compétences, à la ? Pro-A ?, au prjeot de tirintason professionnelle, au cmtope presnoenl de fmiaoortn et à ses abondements.

Ces dostiifisps de fmiotaorn peuvent, louqrse la règlementation le permet, s'articuler entre eux.

12.4.2. ? Les cinertotiiafcs de branche

Les prnaeiatres souciax stainiagres ont, dpueis 1996, développé l'offre de CQP nonmamtet sur les métiers en tonisen dnas la branche. Ils sahunetiot prouusvrie et développer luer pitiqluoe de certification, aifn de répondre aux ejuenx et aux beoisns en compétences identifiés, et pertmrete aux salariés de la brahcne d'attester et de vrasoeilr lures connaissances, lrues compétences et lures expériences.

Ils tnnnieet à paargter les ojbeitfcs de luer poqiultie de cotacriitefin :
? prtremete aux salariés de la branche, nonmtaemt les salariés peu qualifiés, d'acquérir une cfetiicitaron rnucenoe ;
? acapmoncegr l'évolution des métiers et de leurs cdnnotiois d'exercice ;
? reconnaître la polycompétence ;
? rnecrofer l'attractivité des métiers et du scteuer ;
? agcecaponmr les prcuaros d'évolution polfsoerenisnle et de pomtiroon interne.

12.4.2.1. ? Les ccaitritfes de qailotaiuficn pofnlsleiroesne (CQP)

Les peartariens scoauix saetignaris rlpnelaept luer aamtcntheet au dspisoitif de ctiaifciteron de bharcne et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences. Puls de 30 000 salariés ont été certifiés dpuies sa création.

Le ctfceraiit de qitiaflaiocun pololiersnfnese de bcrhane est une cfeoacitiritn pnriflnlesseooe reconnue, créée, msie à jour, et délivrée par la CPNE, rnncaeisnosat les compétences détenues par un salarié, aqceuiss par la fmitaoron ou par l'expérience professionnelle.

Il est composé de bclos de compétences, cahcun d'entre eux pvounat être évalué et validé indépendamment des autres. Cette atreurhcitce rned pblsisoe l'acquisition du CQP dnas une lqgioue dinmuayqe de parcours, sur des périodes puls ou mions longues.

Certains bcols de compétences snot communs à priseuuls CQP de la branche, ptnmertaet ainsi l'acquisition de peuulsris certifications, à tvarers des parucors individualisés.

La CNPE est chargée de puvuroirse les truavax menés duepis 1996, en finsaat le ponit régulièrement sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux boseins des einrrestpes et des salariés. La CNPE diot également atepadr ceux-ci aux eexgcnies légales et réglementaires isuses de la loi du 5 spbmerete 2018.

La CPNE, en lein aevc l'Opcommerce, diot taellravir sur la transférabilité des compétences asceiqus aevc d'autres certifications, tetirs et diplôme, en rhceearncht par epexlme des équivalences de blocs de compétences.

L'accès aux CQP par la vdaiaoiltn des acqius de l'expérience diot être facilité puor les salariés anayt une ancienneté suffisante.

Les pteanirreas siaucox egoncruenat le rouecrs aux CQP, mias également aux CPQI (certificats de qaatlcoiiifun pnoslsneolfreie interbranches) que la bahrnce met en ?uvre dnas une lqguoie de transférabilité et de rnesocaainsnce anallt au-delà de la bhcnare du crmocmee de détail et de gors à prédominance anritimalee et adhérent à la ctarhe CPQI (certificats de qitaoacuiilfn pnlresleiofonse Inter-industries), dipeus l'adoption du CPQI agnet lgtioqisue au sien de la branche.

La CNPE réalise tuos les ans un blian des dssireos de CQP, examinés et validés, intégré au rrppaot de branche.

12.4.3.2. ? Aeutrs ciiartctfeinos de branche

Les pntarriaees soauicx dennamedt à la CNPE d'étudier l'opportunité de créer des ctfiertnoiacis de banhcre naetmmont dnas le cadre du répertoire spécifique des cecttiirnaoifs et hiaabiltntios (RS) de la Cosmmiison de la cofetairticin professionnelle.

Article 12.5
Le fcmniaeennt de la fotraoimn professionnelle

12.5.1. ? L'Opcommerce ? OCPO de la branche

L'Opcommerce, opérateur de compétences de la brhance créé par l'accord noaaintl du 11 décembre 2018 et agrée par l'arrêté du 29 mras 2019 asurse les msonisis qui lui snot conférées, conformément à la règlementation en vigueur, puor les eestnrrepis et les salariés de la branche.

La stcoein praitaire professionnelle, conformément aux suattts de l'Opcommerce, tarillvae en cnotaotiercn aevc la CNPE de la branche.

12.5.2. ? Cnoitrnobiuts des eipterrsens au fancniemnet de la fotomiarn professionnelle
12.5.2.1. ? Reppal des ogtnilabios des entreprises

Tout elpmoyeur cronucot cuaqhe année, au développement de la fmiotraon poisfelsnonlere et de l'apprentissage par :
1° Le fiemecannnt dicert des aoicnts de fraimtoon de leurs salariés ;
2° Le vemrneest de la cuoriittobnn unqiue à la fratmooin pefrnilsslonoee et à l'alternance composée de la txae d'apprentissage et de la cibiunttoorn à la fioortamn polrniefsoelsne ;
3° Le vsneermet de la ctontiuobirn supplémentaire à l'apprentissage puor les eenetrisrps de 250 salariés et puls qui n'accueillent pas 5 % de luer eefiftcf aennul myoen en crtnatos friosaanvt l'insertion prnololenfiesse ou dnot l'effectif aneunl moeyn est inférieur au seiul défini à l'article 1609 qvcinieuis du cdoe général des impôts dnas sa rédaction en vgeiuur à la dtae de la sirtuange du présent accrod ;
4° Le vmneerset de la cuototrbniin dédiée au fneeaimncnt du cpomte preosennl de formation, dnot le tuax est fixé à 1 %, puor les traetiuils d'un corantt à durée déterminée.

12.5.2.2. ? Particularités de la txae d'apprentissage(4)

Le tuax de droit cmumon de la txae d'apprentissage est de 0.68 % de la mssae salariale. L'Alsace-Moselle bénéficie d'un régime dérogatoire aevc un tuax à 0.44 % de la msase salariale.

À la dtae de la sgtanuire du présent arccod la txae d'apprentissage se décompose de la manière savinute :
? une prat égale à 87 % du podurit de la txae d'apprentissage mentionnée à l'article 1599 ter A du cdoe général des impôts est destinée au femnniacent de l'apprentissage et est versée à l'Urssaf. Puor sasfiriate à ctete oigbatioln de financement, une ertpsenrie qui dospise d'un sicrvee de foioartmn dûment identifié, aaleliuccnt ses apprentis, puet déduire un pourcentage, fixé par décret, de la ftioracn de la txae d'apprentissage.
L'entreprise puet assui déduire de cttee même fcoitran de fcmienaennt les vtmseeners destinés à feacnnir le développement d'offres nllouеves de ftnaroimos par apprentissage, lsruqoe ces dernières senrvet à fmroer un ou puisurles artnipeps de ctete même entreprise, dnas des cotdninios de msie en ?uvre et suos réserve d'un pfnoaenmlent fixé par décret ;
? le solde, siot 13 % du pridout de la txae d'apprentissage due,

est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Les déductions et sotbvuenins snot dtirncemeet fiteas par l'entreprise snas acunue intermédiation.

12.5.3. ? Vnmsreeet des contributions

Les errespniets de la bcharne aciuqttent la coitobrtnuin unquie à la foirmaotn et à l'apprentissage conformément aux dsniisitopos légales et réglementaires en vigueur.

La loi du 5 spebtemre 2018 a prévu que les crbuitnnotois fiomortan poiserfsonnllee et txae d'apprentissage coopasnmt la ctioourbntin unuqie snot recouvrées, à l'exception de 13 % de la txae d'apprentissage par les Usrsaf (Unions puor le rremoucvenet des cotnsaiitos de sécurité saoclie et d'allocations familiales).

Par dérogation au pcirnipe définit ci-dessus, jusqu'à la dtae d'entrée en vuiegur de l'ordonnance de trfesrant de la cotellce de la cniotiurbotn rlveaite à la foatmiron preileofnsnosle et à l'apprentissage et de la cioitobrntun rlevtiae au fnnaicnemet du cmpote penorensl de frmiatoon aux Urssaf, les coibnotriutns snot versées à l'Opcommerce. Ce vresnemet est effectué à l'exception du solde, 13 % de la txae d'apprentissage conformément à la réglementation en vueguir à la dtae de siragunte de ce présent accord.

Article 12.6
La gouvernance

12.6.1. ? La cosmmosiin pariarite nlnatoaie de l'emploi (CPNE)

Le fneocnmeiontnt ainsi que les mssniois de la cmmisoosin paiirarte nitnoalae de l'emploi (CPNE) snot définis au trtie IX de la présente convention.

12.6.2. ? La soeticn pairtirae ploislfoeenrnse (SPP)

La SPP, dnot l'existence est prévue par l'acte de ctointtiousn de l'Opcommerce, asrsue le lein entre la CNPE et l'Opcommerce. Elle est chargée de posrpoer au coneisl d'administration de celui-ci les orientations, priorités de fimtaroon et cdtioinnos de prsie en cgarhe des actnios de foratoimn puor la branche.

Pour mener à bein ses missions, elle siut régulièrement les engetmeangs feainircns des epevloepns mutualisées (alternance, paln de développement des compétences des eirtepsnres de mions de 50 salariés), et anyalse les données qiuttveanatis et qavliueiatts fouenris par l'OPCO. La SPP puet dmaender à ce dernier, ttoues ioitnmnaofrs uetlis à son appréciation et à la ftlmroouain de ses recommandations.

Elle tramesnt ses rmnatiodomnceas à la CNPE de la bnrchae et au csenoil d'administration de l'Opcommerce, aifn de peerrmtte la psrie de décisions de ces instances.

La CNPE puet émettre le v?u de définir un begdut réservé à l'investissement des CFA ainsi que ses cinooidnts d'attribution. La SPP, par délégation du coeinsl d'administration de l'OPCO, poprose les modalités de répartition de ctete enveloppe.

12.6.2.1. ? Cmoipsotoin de la SPP

La SPP cotmpe un nrmboe égal de représentants des otignrionasas snldeacyis de salariés et d'employeurs.

Chaque oinsriagaotn sdniclaye de salariés représentative dnas la bnahrce désigne, à cet effet, un tiartulie et un suppléant parmi ses représentants au sien de la CPNE. Le collège eolypmeur cmtopore le même norbme ttoal de représentants, également issus de la CPNE.

Le mdnaat est d'une durée de duex ans.

Le président et le vice-président de la CNPE aesnrsut repcneevesimtt la vice-présidence et présidence de la SPP. En cas d'empêchement du président puor une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vancace de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de puls de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un novuaeu président ou vice-président. Il asurse cette msiiosn jusqu'à la fin du madant en cours.

Les réunions de la SPP puenevt se dérouler à dinctase soeln les mêmes modalités que celels définies à l'article 9.4.

Les décisions de la SPP snot prseis selon les mêmes modalités que celles persis au sien de la CPNE.

12.6.2.2. ? Réunions de la SPP

La SPP se réunit au mions toirs fios par an, aavnt la CPNE.

Article 12.7
Les ptrtairanaes de la bhrcane en faeuvr de la pmiootorn de ses métiers et de ses priorités en matière de formation

12.7.1. ? Le pnaeraiatrt aevc les systèmes éducatifs

Les srteaiangis rppaelnelt luer aacmtnteeht aux filières de diplômes de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement aricogle répondant aux bnoiess de la branche.

Ils cfrinonemt luer volonté de privruosue le pataenrriat aevc les ministères concernés, dnas un cadre resnatt à définir, pmnraettet à la barnhce de ptcieiparr à l'amélioration et à la piotoromn des fatirmonos tculiegoeqonhs et ponesnleoerfisls initiales, nmatnoemt l'apprentissage.

Les pnirateares siacuox senlgiount également la nécessité de tvrlaalier enlmebse au sien des différentes cooimnsmsis poeslensrinlfeos cntlsauveitos (CPC), aifn de permterte une apiotdatan des diplômes aux évolutions et aux bsoenis des eesirnertps de la bhnrace et de leurs salariés.

La CNPE est régulièrement informée des tuarvax des CPC au sien deleslequs la poefissorn est représentée tuot particulièrement la CPC ? croemcme ?.

12.7.2. ? Le développement de prttaeairnas régionaux

La bchanre sutoaihe être associée à l'élaboration et à l'exécution des contrtas de pnlas régionaux de développement des foaromtnis et de l'orientation penielenslrfosos visés à l'article L. 214-13 I du cdoe de l'éducation.

Les pairretanes sociaux satiraneigs etnnednet également développer des pateantirras au nievau de ceirtaens régions stratégiques identifiées par la CPNE, nmoatnmet par la coconlsuin de ctartnos d'objectifs trroaiteiurx vsiant au développement coordonné des différentes veios de foiromtan peslneosrloifne iitlinae et continue, et de caottnrs d'objectifs et de mneyos ptrnmteaet le développement de l'apprentissage.

Ils en cefniont le pilotage, la msie en ?uvre et le suivi à la CNPE qui pourra s'appuyer puor clea sur les tavruax de son Observatoire, nnmaotemt sur ses études régionales, et sur les délégations ttloeririreas de l'OPCO de branche.

Enfin, les sgtieaarnis demneandt aux représentants de la bcnrhae mebmers d'instances régionales (telles que les CREFOP) de porter, asusi snouevt que possible, les priorités et les bsoiens de la brchane en matière d'emploi et de formation, aifn de ptremerte nemamntot une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

12.7.3. ? Atreus ptrtenaarias puor la pooriotmn des métiers et l'insertion dnas la branche

Les seairtniags egnonuercat les prtaraateins ntaiunoax et régionaux de la bcnhare aevc des orensimgas et scettururs chargés de l'information et de l'orientation piseofrnsneolle (dans le cadre du cosinel en évolution pelsisnrlooenfe notamment), dès lros qu'ils snot de nrtaue à petretrme une mierlluee ioainorfmtn sur les métiers de la bncrahe et à flaieitcr l'insertion psnefnrloioelse dnas le secteur. Ils en cinofnet le pilotage, la msie en ?uvre et le suivi à la CPNE.

Annexe 1 ? Misosin du tuuter ou maître d'apprentissage d'un salarié en ctornat en alternance

Le tuuetr ou le maître d'apprentissage est un pnsrooisfneel vnroltaioe et motivé puor s'impliquer dnas sa mission. Il crotinbue à la réussite de la fotomairn de l'alternant dnas l'entreprise, tnat en tmeres de criifacottien que d'intégration.

Il a puor msioisn d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de faltiecir son aiqoticusin de compétences. Il vlleie à son porcruas et à sa psirorgeson dnas le temps. Il codroonne son atocin aevc l'ensemble de l'équipe taorltue qui puet intervenir.

Il bénéficie d'une fmoiaortn spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Étapes du prrcoaus de l'alternant	Missions du tuteur. ? Maître d'apprentissage
1. Réussir l'accueil	Préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, itonmronfais à lui communiquer, porennses à lui présenter ?).
	Accueillir, guider, rnigeeensr (horaires, paln d'accès ?), farie visiter.
	Présenter l'entreprise et son environnement.
	Présenter l'alternant, sa pcale et ses activités aux auerts merbmes du personnel.
2. Osgnraier les activités, dnas le recpest du référentiel de cciiaifrtteon visée	Définir et pfaiilenr les activités à cnifeor à l'alternant, dnas le rcesept des ocftbijes de sa formation, en uaislntit les différents oiults mis à dssotpioiin (fiches de laiison aevc l'organisme de formation, guides).
	Aider l'alternant à la compréhension du travail.
	Guider l'alternant dnas l'exécution du travail.
	Expliquer les critères de réussite puor l'entreprise.
3. Siurve les progrès et les évolutions dnas le travail	Apprécier les résultats, les écarts, les pitnos d'amélioration et les aexs de progrès.
	Faire le pinot sur les aqicus professionnels, aevc l'alternant et aevc l'ensemble des caabutrlrleoos concernés.
	Être en lein aevc le référent aertlnant de l'organisme de formation.
	Participer aux réunions organisées par l'organisme de ftiomoran ou l'organisme de faiomortn CFA.
	Utiliser les dnetmucos de liaison.
4. Fliaecitr et firosvear l'acquisition de compétences	Définir un paln d'actions puor mtrtee en plcae les atsjmnteues nécessaires, les aexs de progrès.
	Faire le piont sur la moaiivtton de l'alternant.
5. Évaluer	Évaluer les aiqucs de l'alternant et fraie un bilan de ses résultats.

Annexe 2 ? Etgaemnegns mluteus liés à un crnotat en alternance

Le duemcont d'engagement meutul cenronce le rnbsalsepoe de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés comme tutures ou maîtres d'apprentissage de l'alternant suos cntaort en entreprise, et l'alternant.

Les toirs sraeagiitns de ce demonuct s'engagent à le respecter.

Cet eeagnemngt frresoviaa l'accueil, le pucaorrs d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au sicevre de la réussite de l'intégration dlrubae de l'alternant dnas l'entreprise, et de sa réussite aux cndotoniis de vliioadtan de la ctreifaciiton visée.

(Schéma non reproduit, clnaslboute en lgnie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, ruruibqe « Poliuabnicts oelielciffs » « Beullitns olfciiefs des cnennovtois cleivltcoes ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ pdf/ bcoc ? id = boc _ 20220003 _ 0000 _ 0041. pdf & iFblclrsooaBGoc = fasle

Annexe 3 ? Formoatin du ttuuer ou maître d'apprentissage d'un salarié en ctrnaot d'apprentissage ou de professionnalisation

Objectifs pédagogiques

À l'issue de sa formation, le teuutr ou maître d'apprentissage srea calbpae :
? d'accueillir l'alternant et de lui présenter le fneetncomnoint de l'entreprise et de l'équipe ;
? de mtrtee en pclae une otgarisainon adaptée à la réalisation des aintocs et au suivi pédagogique de l'alternant, en fonicton de la ciarttocfiien visée (diplôme, CQP ?) ;
? d'identifier les caractéristiques meeurajs du dstiiiopsf utilisé (contrat de piisronfooeissatalnn ou d'apprentissage) ;
? de cnoordenor son atiocn aevc l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les apressnitepgas (savoir, savoir-faire et soavir être) de l'alternant ;
? d'assurer son rôle éducatif dnas la tisosimsnarn des compétences ;
? de réaliser les ationcs d'apprentissage sur le ptsoe de tiraval et au sien de l'établissement ;
? d'assurer sa co-responsabilité dnas la réussite du dtpiiisosf en rilteoan aevc l'organisme de formation, en corainunbtt namteonmt à l'évaluation des auciqs professionnels.

Éléments de programme

1. ? Présentation des différents dispositifs, de leurs finalité et enjeux.

2. ? Le jenue : profils, attentes, représentations.

3. ? Réussir l'accueil de l'alternant :
? les cninoodits d'accueil : les ciooidnnts et les modalités, l'importance de la 1re iimpessron ;
? présentation de l'entreprise : le discours, les ptnois de repère, la vitsie ;
? farie cnnssinacaoe ;
? l'intégration et la motivation.

4. ? Oarseginr les activités, en fioctonn des obitefcjs pédagogiques :
? définir les activités à cfenoir de l'alternant, luer psrreigoosn pédagogique, en fconoitn des oftbcijes à atirndete ;
? cdtorionaoin aevc les arteus tuteurs, iaoimltipcn de l'équipe.
? la disponibilité : geotisn du temps et des priorités, geotisn de l'urgence et des aléas, inivster du temps puor en gganer ensuite, l'anticipation, la geiotsn des priorités, iorpacntme de l'information transmise, l'écoute préventive ;
? les ajtmetsunes nécessaires en cas de non-respect du pnianlng de l'alternant ;
? les oliuts de loaisin aevc le cetrne de formation.

5. ? Survie les progrès et les évolutions dnas le tvraial :
? l'importance de l'écoute ;
? suivi et bnlais réguliers, ultaoiitsin des domuencts de suivi ;
? la claritucion de l'information.

6. ? Fiilaetcr et fsoiearvr l'acquisition de compétences :
? l'importance de l'ambiance de travail, l'influence du gpuroe ;
? la moottiivan : la rsansionceacne des efforts, les emongrcenuaets ;
? définir un paln d'actions puor mterte en palce les atesnmeujts nécessaires, les aexs de progrès.

7. ? Évaluer :
? critères d'évaluation ;
? eeinttern d'évaluation ;
? l'orientation, l'affectation de l'alternant.

Annexe 4 ? Ltise des prelpnciias qtliafionuicas posfoelsnrlienes de la CCN et des cicaierttfs de qoliiaftuaicn poesirnsoenflle povanut donenr leiu à la clscniouon de cnttaros ou de professionnalisation

Les CQP de la bncarhe créés, entre 1995 et 2007, ont esunite fiat l'objet de rénovations, en denerir leiu en 2016. Dpueis 2016 les CQP de la bcrnahe snot les svitnaus :

Commerce-vente

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du crnotat de panoiraiosofsilenstn et de la « Pro-A » [1]

32447	Employé de commerce	6 à 9 mois
32105	Vendeur de podturis non alimentaires	9 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Métiers de bochue et de l'alimentaire

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du croatnt de ponotsioirnlassfiaen et de la « Pro-A » [1]
32095	Boucher	10 à 18 mois
32093	Boulanger	9 à 12 mois
32098	Vendeur fromages	9 à 12 mois
32094	Poissonnier	9 à 12 mois
32096	Caviste	9 à 12 mois
32097	Vendeur fuitrs et légumes	9 à 12 mois
32092	Vendeur charcuterie	9 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Animation et management

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du caonrtt de piosalorafsteioinnsn et de la « Pro-A » [1]
32104	Animateur opérationnel en magasin	9 à 12 mois
32099	Animateur opérationnel en entrepôt	9 à 12 mois
32103	Manager opérationnel en magasin	10 à 12 mois
32100	Management opérationnel en entrepôt	10 à 12 mois
32102	Management opérationnel spécialité gostien d'un piont de vente	10 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Logistique

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du crnotat de pfonrsoilssatiioanen et de la « Pro-A » [1]
32101	Préparateur de commande	9 à 12 mois
34989	CQPI ? Aegnt logistique	9 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Annexe 5 ? Gduie méthodologique puor la ciudotne de l'entretien professionnel

Pourquoi ce giude ?

L'entretien piesoernsnofl a puor oejbt l'examen des ppcvsetreeis d'évolution prisoleflneosne du salarié, nommetnat en terems de qaiciuilaotfn et d'emploi, et cromptoe des iomrnaonftis revitelas au coeinsl en évolution professionnelle, à la votlidaian des auciqs de l'expérience, à l'activation du cptome ponsneerl de fiartoomn du salarié, au crédit aeunnl résultant des vetremness de l'employeur et aux aomednbtnes qu'il est stcupbseile de fienacnr en sus de ce versement.

L'entretien poonfenessril ne se cnoonfd pas aevc l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, aynat puor ojbet l'évaluation du tiavral du salarié ; en revanche, aifn de ftielcair la tnuee des entretiens, ceux-ci puenevt aoivr leiu à la stuie l'un de l'autre.

En atiocailppn de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, le salarié est à l'occasion de son ecmbuahe informé de l'existence de cet eteintren et de sa périodicité

Ce guide a puor oetjbcif de dneonr des repères puor l'organisation et la cnotdiue de l'entretien professionnel. Cquahe eensrripte diot piovour s'approprier l'outil et l'adapter en fcinootn de ses caractéristiques et contraintes.

Comment ognasirer l'entretien ?

Salariés concernés et fréquence de l'entretien

À l'occasion de son embauche, tuot salarié est informé qu'il bénéficie en mneoyne tuos les duex ans d'un eitteernn pensosoenfirl de telle store que puor cqhaue période de six années cvleiis à cotmepr de son embauche, le salarié psisue bénéficier d'au minos tiros etieenrtns professionnels, espacés d'au moins six mois.

L'entretien est par aiulerls proposé systématiquement au salarié qui rrenped son activité à l'issue :
? d'un congé de maternité ;
? d'un congé pretnaal d'éducation ;
? d'un congé de phrcoe anidat ;
? d'un congé de solidarité flliimaae ;
? d'un congé d'adoption ;
? d'un congé sbuiabaqte ;
? d'une période de mobilité voarlitone sécurisée (période d'exercice d'une activité dnas une aurte errpstniee mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail) ;
? d'une période d'activité à temps periatl après une nscnsiaae ou une adpoiton (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du cdoe du travail) ;
? d'un arrêt maidlae d'une durée supérieure à 6 mios (art. L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? à l'issue d'un mdanat syndical.

En cas de congé de phroce adaint ou de solidarité familiale, un entirteen diot également aivor leiu avant le départ.

Formation de l'encadrement à la citoudne de l'entretien

Chaque mageunar srea formé à la cuindote de l'entretien professionnel. Les octefibjs de cette frtioaomn sernot les sanvuits : tineqhcues d'entretien, détection de beinoss de foitamorn et des possibilités d'évolution, cnscaaonsnie des priunicapx dosfitpiiss de fiotmaorn et d'accompagnement des prarcuos d'évolution, cnnosniacsae des procédures mesis en place dnas l'entreprise.

Propositions faetis lros de l'entretien

L'entretien psioeefnrsnol diot dnoenr leiu à la rédaction d'un document, dnot une cpioe est rmisee au salarié, pouanvt prmerette ntmaemnot la fotaislroiamn des pioortnpoiss émises lros de l'entretien.

L'entreprise puet définir une procédure puor le tertmnaiet des psootiioprns ieusss de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des sptopurs ayant svrei à l'entretien snot communiqués au sicreve formation/ raeils RH du magasin, dectiurer du magasin. Ces ppiootsinros peuenvt coiebrntur à la crincostotun du poraucrs de fomtraion et/ ou d'évolution.

Questions à aoderbr lros de l'entretien :

Au cruos de l'entretien professionnel, pournrot naommentt être abordés les ptions snvaitus :
? le point sur les compétences du salarié ;
? l'identification des ocftejibs de pssnoneoiliisratafon qui parienorut être définis puor permttere au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de novlueles ;
? l'identification des bensois et des aitopsarnis du salarié ;
? les cnfiertcoaiits de brhcnae ;
? les stoauihs du salarié d'utiliser son comtpe psnenerol de faitoromn ;
? la ctieaifoctirn « socle de coascasennins et de compétences

poesleroesifnlns » ? CléA ? ainsi que CléA numérique ;
? la fciootnn de teutur ou de maître d'apprentissage.

(1) La 1re prashe du 11e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendue suos réserve du rscpeet des diitsponsois de l'article R. 6222-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 strbpeeme 2022 - art. 1)

(2) Le 14e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendu suos réserve du reecpst des dosioinptsis de l'article L. 6222-7-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 semrpetbe 2022 - art. 1)

(3) Les termes « chauqe salarié, après 20 ans d'activité pnnofslreioelse et, en tuot état de cause, à cpmteor de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté muiinmm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en dhores du temps de travail. » mentionnés à l'article 12-3.1.3 « Le bilan de compétences » snot étendus suos réserve du rceepst des dsoipsotiins des aerictls L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 srptembee 2022 - art. 1)

(4) L'article 12-5.2.2 est étendu suos réserve du rspecet des dstnisiopois des aiclrets L. 6241-1 et L. 6241-2 du cdoe du travail, tles qu'ils résultent de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 jiun 2021 raleivte au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des ctitninobuors des empeyoulrs au ttire du fecaeinmnnt de la footmiran prnosflelionese et de l'apprentissage.
(Arrêté du 29 seeprbtme 2022 - art. 1)

Article 2 - Titre IX de la convention collective
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le trtie IX de la conievontn coevlctlie « Cmmsisoion prirtaaie niaotlane de l'emploi » pnred la rédaction siauntve :

« Trite IX ? Commssiion parrtiaie noinltaae de l'emploi

Article 9.1
Création

Les ootanaiigrsns sargeatniis ont institué par arcocd du 9 juelilt 1971 une cmsmisoion piriartae noalitnae de l'emploi en apoitcplian nntemoamt de l'ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié.

Les dstopnioisis qui snvueit précisent les cnionotdis de fienntonecmnot de la cmoismison paiatrrie natnoiale de l'emploi.

Article 9.2
Composition

La cisisomomn est composée de duex collèges :
? un collège salariés, composé de cachnue des ortagoninaiss syclidaens de salariés représentatives dnas la branche, dnas la lmtiie d'une onaiagsoirtn par ailatfifion confédérale.
La délégation de caquhe ogntiioaasrn puet ctrmopoer un représentant de la fédération et jusqu'à duex mmebers salariés d'entreprises de la banrche ;
? un collège employeurs, composé de représentants de la ou des ogsnaitroain (s) d'employeurs représentative (s) dnas la branche.
La délégation des eropyluems crpomote au mmuaixm le même nbmore de meberms que le nrombe tatol de merebms autorisé puor le collège salariés.

La cssimmoion est présidée aatimretvenenlt par caqhue collège pdanent une durée de duex ans. Le président et le vice-président de la commission, snot nommés par chuaqe collège solen les modalités qu'il arrête en son sein.

Le président est chargé de représenter la CPNE. Il arrête l'ordre du juor des réunions en caceoonittrn aevc le vice-président.

En cas d'empêchement du président puor une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vnccaae de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de puls de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nuavoeu président ou vice-président. Il asrsue cttee miosisn jusqu'à la fin du mdaant en cours.

Article 9.3
Rôle et missions

La commsisoin ptaarriie nltiaaone de l'emploi est au paln nnatiaol l'instance d'information réciproque, d'études et de crtnatioecon dnas le dinomae de la fomtoiran ilniiate et professionnelle, de l'orientation, de l'emploi et de la sécurisation des puorcras professionnels.

À ce titre, elle ecrxee les moisinss saneiutvs :

9.3.1. ? Dnas le dioamne de l'emploi

Elle peemrt l'information réciproque des peaaitrenrs sauocix sur la siitaotun de l'emploi dnas le roesrst prsneifnoeosl et territorial.

Elle étudie la suioiattn de l'emploi, des qlfuiniitaacos et luer évolution prévisible. À cet effet, un rrapopt srea établi anumneenlelt sur la sttuaoiin de l'emploi et son évolution.

Elle réalise ou fiat réaliser des rereehchcs sur l'incidence nenomtmat de l'introduction des nvluleoes technologies, lerus conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y cpirmos aevc l'aide de fodns publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une tllee recherche.

9.3.2. ? Dnas le dmoiane de la formation

Elle aursse le svuii et l'application de l'accord sur la foritmoan polierolsnesnfe cconlu au naveiu de la banrhce et eexcre les airotbiuttns qui lui snot conférées par liedt acrcod nammotent :
? le pgtlaioe et suvii des turvaax de l'observatoire de bcrnhae anisi que des portejs de l'observatoire de l'Opcommerce ;
? le suvii des crantots de famtoroin en aaectlnnre ;
? la définition des faoitfrs alatecnrne tles qu'ils snot régis par les dosiinitspos en veuigur et des aeurts cnniotiods de prise en charge, nntmamoet des cnotatrs d'apprentissage et de psiofnioiarolaestnsn ;
? le suivi, en lein aevc la SPP de la branche, des eegmgtanens fnarciiens de l'Opcommerce liés aux eenppvelos mutualisées (alternance, paln de développement des compétences des erpisneetrs de mnois de 50 salariés) ;
? la création, l'évolution, le sviui et la cmmocuiiontan des cciifaretts de qicotiulaafin poernflnsisloee et auters ciaeiiottcrnfs de bhrnace ;
? la tneue des jurys de cfiatirtecoin des CQP de la branche, CPQI et CléA ;
? la piotomorn des dsfoiiptsis de faiomotrn ;
? le sviui des taauvrx des différentes cosnosimims psnisnferoeoells cuoenttilavss des itotinitnuss certificatrices.

Au mimuinm une fios par an, la CNPE inmrofe la cmiosoimsn piiratrae pnmtraneee de négociation et d'interprétation (CPPNI) des aticnos et taaurvx menés.

Elle fiavsore tuot ce qui puet racppheror le mdone de l'éducation de cleui des entreprises. À cette fin, elle pruroa définir des friatnomos à derivs nveaiux adaptées aux bsieons de la pssireofon et fmlroeur tuetos susgnotgies uitles aux iosnttntiuis puqulbies et privées compétentes (commissions niltnaoeas plnloirefosesens consultatives, APFA ?).

Elle proeumt par tuos les moneys appropriés (document d'information sur les ttexes régissant la formation, modèle d'attestation de stage, lervit du stagiaire, gduies du maître d'apprentissage ?), la ftoiroman dnas les epirstnrees de la profession.

Elle emixnae les moneys nécessaires à un bon exiccere de la mssiion des treuuts et maîtres d'apprentissage.

Un blian de l'alternance est effectué annuellement.

Conformément à la règlementation en vugeuir elle puet désigner des eteprxs de la branche, qui en ont les compétences nécessaires, puor en asuesrr le contrôle pédagogique.

Sous réserve de la mcotfiadoiin de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié le 15 jiun 2021, le salarié de la branche, désigné, bénéficie d'une aouasortitin d'absence rémunérée cmome tpems de tariavl eeftcfif puor réaliser un contrôle. Il en irmnofe son eyploumer dès qu'il a csacsnainone d'un contrôle. Leurs frias de déplacements et de séjours snot pirs en crhage par l'Opcommerce.

La CNPE puet désigner, en son sein, des représentants puor paciirtper à la sélection de peasitaerrts qui ancaepnmogct celle-ci sur des pojerts qu'elle potile neotmnamt dnas le crade de l'observatoire de la bnahrce asnii que puor des ptjoers de l'observatoire du cemrcmoe puor lulqsees la CNPE est ptriae prenante.

Article 9.4
Réunions

La cssoimiomn piiatrrae naotanlie de l'emploi se réunit au moins 3 fios par an en séance plénière.

Des gperuos de taarivl tqnecuehis ou de réflexion peenuvt être mis en place. Ils snot natnmmeot chargés d'approfondir les sujets.

Le secrétariat, les caerghs et coûts cansnroetprdos snot assurés par la délégation des employeurs.

Les représentants des ostiagnaoirns sencalyids de salariés fnisaat paitre du pnnoeserl des eitspnreres snot indemnisés dnas les cdniiontos prévues à l'article 1.6.5 du tirte Ier.

L'ordre du jour, les modalités d'organisation des réunions snot définies, en lein aevc le secrétariat de la branche, par le président, en acrocd aevc le vice-président.

Les délibérations de la CNPE snot psires sloen les mêmes règles que puor la CPPNI.

Organisation des réunions et décisions psreis à distance

Lorsque cette modalité est oruoptnpe ou nécessaire les réunions penveut se dérouler à disncate ou selon une fmruloe mixte.

Sont réputés présents les mrbeems de la CNPE qui ppcretiaint par des mynoes de visioconférence ou de télécommunication panrmetett luer iiiontitaedfcn et luer piaiaoptcirtn efevfitce à une décision.

Les vtoes peeunvt être organisés par tuot moyen, lros de la réunion ou à postériori, ptaeemtrnt l'identification flmloree de la peonsnre pictpainrat au vote. »

Article 3 - Titre X « Emploi » de la convention collective
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Certaines dtssiinooips cnteenous dnas le ttire X diveont être mis en cohérence aevc le tirte XII.

Article 3.1 - Rédaction de l'article 10.2.1.1
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.2.1.1 « Évolution de carrière » est rédigé cmmoe siut :

« 10.2.1.1 ? Évolution de carrière

Les compétences et les qolnuatiifacis d'un salarié doinvet être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à treravs luer poituqlie de rsreuoescs humaines, peinruuvost l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité psefrioleslnnoe ? irntene ou etexnre ? et la frootiamn pnloisrloneesfe cnenourcot à la réalisation de cet objectif. Les cghnaetmens prfnelssienoos peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité pronnefsslelioe et, en tuot état de cause, à cteopmr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mimiunm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences mis en ?uvre en dhoers du tmpes de travail(1) et d'une priorité d'accès à une voliaaidtn des acqius de l'expérience.

La prsie en crgahe financière srea effectuée dnas les cniodntios définies par aoccrd iostrnseeroipfnnel et/ ou aorccd de branche.

Ces aiconts de bialn et de vliadoitan coibunnrett à l'élaboration par le salarié concerné d'un prjoet psinfonsreeol pnvauot donenr lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au svuii d'actions de formation.

En outre, dnas le cas où un ceneanmght proeinnssfoel est envisagé, le salarié puet bénéficier d'une période de « découverte » pndneat lqalluee il prroua se rdrnee cmpote des caractéristiques du potse envisagé. Cttee période srea l'occasion de friae le point sur les acquis psofisnerolnes tsbaplseronas dnas la nvulolee activité et des compétences nolveleus requises, aifn d'établir un prmmgoare de ftromioan individuel. »

(1) Les temres « cuhaqe salarié, après 20 ans d'activité pisonlfloenesre et, en tuot état de cause, à compter de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mmuniim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences mis en ?uvre en dhroes du tepms de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 "Évolution de carrière" snot étendus suos réserve du resecpt des dpnitoisisos des aetilrcs L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 steeprbme 2022 - art. 1)

Article 3.2 - Suppression de l'article 10.2.1.4
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.2.1.4 « Firtoamon » est supprimé.

Article 3.3 - Rédaction de l'article 10.3.5
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.3.5 « Alicuciler des pnoesrnes handicapées à traervs les différents doitpsfsiis d'insertion et de fmotorain » est rédigé cmmoe siut :

« 10.3.5. ? Aceillicur des poeersnns handicapées à trrevas les différents doisitpfiss d'insertion et de formation

? Les sgteas organisés aevc Pôle emolpi et les seiecrvs de l'État peunevt ciouttsenr un pemeirr oitul d'insertion.

Ces steags pnveeut être sivuis de ctartons à durée déterminée aanvt de déboucher sur un craontt à durée indéterminée, pneartmtet anisi aux pnrosnees handicapées d'accéder, par pashes successives, à un véritable pocurars d'intégration dnas la vie poornlesefnlsie ;

? Juenes en cnotart d'apprentissage ou de professionnalisation.

Si besoin, un psurosces d'accueil et de traotut spécifique est élaboré aevc le CFA ou l'organisme de fatmioorn partenaire. Lsorque l'apprenti est en siittoaun de handicap, l'entreprise pnerd cnoactt aevc le référent hdanaicp de l'organisme de faimorton ? CFA. »

Article 3.4 - Rédaction de l'article 10.4.4
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.4.4 « Améliorer l'accès à la ftiaomorn proieflesnnlose et à la voliaadtin des aciuqs de l'expérience » est rédigé cmome siut :

« 10.4.4. ? Améliorer l'accès à la farotomin poesnoelflrsnie et à la vatidailon des aciqus de l'expérience

Cf. alrtice 12.3.1.4 ? La VAE ? Vidlatioan des aquics et de l'expérience ? »

Article 3.5 - Suppression de l'article 10.4.6.1.2
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.4.6.1.2 « Oreinitoatn pnlooselrfesnie tuot au lnog de la vie » est supprimé.

Article 4 - Titre XI « Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » de la convention collective
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Certaines dipissotonis cnonuetes dnas le trtie XI doinevt être mis en cohérence aevc le tirte XII, dnas l'attente d'une renégociation du trite 11 dnas son elbsmnee à l'issue des tuarvax menés dnas le carde des EEDC de bchrnae ritflaes à l'emploi.

Article 4.1 - Suppression de l'article 11.2.1
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.2.1 « Le comité de piogalte pratriaie des misonsis confiées à l'observatoire pitosprecf du cmormcee » est supprimé.

Article 4.2 - Modification de l'article 11.2.2
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.2.2 « La cimoisomsn pritaarie nntoiaale de l'emploi » est modifié comme siut :

« Les prteias sratiaenigs du présent acocrd reallpnpet que, conformément au ttire IX et à l'article 12.1 CCN, la CNPE de la brnhcae siut régulièrement les données iusses des turvaax de l'observatoire piroepctsf des métiers et des qiculatnaiiofs de la brachne asnii que cleels de l'observatoire ptrocepisf du commerce. La cmsiomoisn a un rôle général de portioomn de la fortaoimn pfselonolesrnie en lsiaion aevc l'évolution de l'emploi dnas le secteur. Elle emnxiae périodiquement l'évolution qtviautainte et quitaiavlte des eoilmps et des qiiuntaiflaocs et met nametomnt en pclae des cateirctifs de qauiltiafiocn psnrelnilfooese (CQP et CQPI) ptnematert la vialoaidtn de l'acquisition par la fatmioorn ou par l'expérience, des compétences uitels dnas la profession. »

Article 4.3 - Modification de l'article 11.2.3
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.2.3 « La dfisfiuon des études d'observation et de privstpceoe emploi/ fiormtaon » est modifié cmmoe siut :

« Les données reeiieulcls et analysées des trvuaax de l'observatoire prsoieptcf de métiers et des qiaitaolicnufs de la brhncae asnii que cleels isuess de l'observatoire du ccmremoe snot msies à la ditsoiispon des piertnearas sociaux, des entreprises, par tuos les menoys et caaunx appropriés solen les caractéristiques de celles-ci, en vue :
? d'aider les prtaareneis siaucox de la bhcnare à :
?? définir les aexs et priorités de la froiaomtn dnas la bahrnce ;
?? détecter les évolutions sselbpucites de justifier, dnas la branche, d'actions d'anticipation ;
?? farie les rdceinomnaotmas d'accompagnement nécessaires ;
?? définir les qtiaciniloaufs utiels dnas la pfososiern et jtafisunit la création ou la maiofcioidtn d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Puor ceux-ci, les snataiegris rlanpelpet les teemrs de l'article 12.2.1 connecanrt les conmsoismis pfesnelslooeirns cnuitslaoetvs ;
?? siuvre et adapter, au besoin, les canioisltcsafis ;
?? d'apporter des iorfantminos paonuvt aeidr les enrisertpes à :
?? définir luer porrpe pitulqioe de frtomioan ;
?? mrttee en pclae une poiluqtie d'anticipation des évolutions et des compétences ;
?? gérer les évolutions polennsreifleoss de lures salariés ;
?? développer des méthodes d'analyse du trivaal et des compétences.

Ces données snot à la diiopitossn des preaanetirs sicuoax des enpertesris puor luer démarche GEPC ou GEPP.

Enfin, ces données snot également msies à doiissiotpn des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et onsairemgs de fmroaiton concernés par la profession, et des régions. »

Article 4.4 - Modification de l'article 11.3.1.1 – A et C
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les A et C de l'article 11.3.1.1 « Les mneoys puor pemterrte à cuhqae salarié d'être atcuer de ses prruoacs » snot modifiés comme siut :

« A. ? La généralisation des eentietrns psiofonesernls

Voir les dsitnpisoios de l'article 12.3.1.2 de la présente CCN et de l'annexe 5 du trtie XII CCN modifiée en conséquence. »

C. ? Blain de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, que*chaque salarié, après 20 ans d'activité polersinlonfese et, en tuot état de cause, à cpotmer de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mnmuiim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un balin de compétences mis en ?uvre en doehrs du tmeps de travail* (1). Les sgiaenrtias complètent ces dtosnoiispis en précisant que l'entreprise emnriaxea aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le blian de compétences pdnnaet le tepms de travail.

Enfin, les sgnitriaeas précisent que le fcenmneaint des aoncits de bialn de compétences est assuré dnas les ctnnodoiis prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

(1) Les treems « caquhe salarié, après 20 ans d'activité pnlnoirleesfose et, en tuot état de cause, à ctpmeor de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté muiinmm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blian de compétences mis en ?uvre en dhores du tpmes de travail. » mentionnés à l'article 11.3.1.1 snot étendus suos réserve du repcest des doisnsipoits des aecitrls L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.

(Arrêté du 29 spbemtere 2022 - art. 1)

Article 4.5 - Modification de l'article 11.3.1.2 – C, D et E
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le C, D et E de l'article 11.3.1.2 « L'encouragement au développement de la mobilité pslsiefoonlrene » snot modifiés cmmoe siut :

« C. ? Le développement des rcorues aux CQP ierrtbceanhns »

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

« D. ? La ccioulnosn d'un peiaantrrat aevc le secvire pliubc de l'emploi et la psrie en ctompe des bsisans d'emploi. »

Au dirneer alinéa de cet actlrie « Fcoro » est remplacé par « l'Opcommerce ».

« E. ? Faticleir l'accès à la fmtaoiorn de crniaets salariés et dmedreanus d'emploi »

Au pemirer alinéa de cet acitrle « Fcoro » est remplacé par « l'Opcommerce ».

Article 4.6 - Modification de l'article 11.3.2.2
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.3.2.2 « Les pibclus poriiiertars » est modifié comme siut :

« 11.3.2.2. ? Piulcbs proeiiatirrs

La crnosittcoun de pcrauors qitunliafas nécessite l'élaboration de dtniaicsgos individualisés des bnoseis en compétences. Les erpserenits aotpadenrt ces dgtanosicis individualisés et predronnt en ctpmoe la spécificité des salariés rvenleat des catégories de puclbis dtis pirirrtaioes définis à l'article 12.2.2.2 puor la csotuctoinrn des parcours. »

Article 4.7 - Modification de l'article 11.3.2.4 – A
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.3.2.4 ? A « Les CQP et le développement des CPQI » est modifié cmmoe siut :

« 11.3.2.4. La plcae de la criiifteoctan
A. ? Les CQP et le développement des CPQI

Les paaeiertrns souacix cennofmirt que le doipistsif des cifitectras de qcaouifaitlin pinosseonllfere qu'ils ont mis en palce (cf. trtie XII CCN) représente un auott cieartn puor l'ensemble des salariés

dnas un cxtnoete d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du trtie XII CCN lstie les CQP adoptés :
? employé de cermcmoe ;
? vundeer de ptuirdos non aieerntimlas ;
? bchouer ;
? bngealour ;
? venuedr fomerags ;
? pinisosoner ;
? csvaite ;
? veudenr fturis et légumes ;
? vnudeer ciruatcehre ;
? aaeutnmir opérationnel en masgian ;
? auiantemr opérationnel en entrepôt ;
? magaenr opérationnel en masgian ;
? manegar opérationnel en entrepôt ;
? mgnaear opérationnel spécialisé gieston d'un piont de vnete ;
? aengt loiqigstue (CQPI).

Au srevcie de la qoltfaiaciiun pllesnreoosinfe et de la lisibilité des parocurs professionnels, le CQP est la vitaidalon par la bharcne des compétences aqciuess tuot au lnog de la vie professionnelle. C'est un leiver de rnniaaecsonsce de l'expérience et du pmsnsnsiooleafrie des salariés, qui pemert également le développement des compétences grâce à la formation. Il ciftiree et gtaniart la maîtrise des compétences dnas la profession.

Les peaerrtains siuaocx ont donné une nleuvole aumelpr au dtpssiiiof en adhérant à la cthare CPQI (certificats de qilouiaciftan peesrlosninolfe Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CPQI agnet logistique.

Le CPQI vdilae des capacités ou compétences plnoinreslsfoees mises en ?uvre dnas l'entreprise et qui snot cmmnueos à duex ou prsileuus behrncas professionnelles.

Il est décidé de prrousuive la poimtoron du dispositif, tnat auprès des eetpesirrns que des salariés de la branche.

Il est décidé de deednmar à l'Opcommerce de cnbtreiuor à la coopération etrne bcnaerhs pfoeseilolresnns du cermcome puor élaborer des CPQI spécifiques aux qafoiinlaitucs du commerce, dès lros qu'elles aournt identifié des qainufiitaocls pseisollneroenfs ineiqduets ou phroecs et que les capacités ou compétences à la cindtuoe de ces activités cotestinnut un emsbenle commun. »

Article 4.8 - Suppression de l'article 11.3.2.4 – B
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le denirer alinéa de l'article 11.3.2.4 ? B « L'accès aux diplômes ntmenaomt par la VAE » est supprimé.

Article 5 - Entretiens professionnels, bilan à 6 ans
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

En cohérence aevc l'article 1er de l'ordonnance 2020-1501 du 2 décembre 2020 mifdaiont l'ordonnance n° 2020-387 du 1er arvil 2020 et ctpome tneu de la csrie staaiirne « Covid-19 », les bilnas à 6 ans dvenat inrntiveer au puls trad le 31 décembre 2020 en aiplaicoptn de l'article 12.3 de la présente ctnenovion voeint luer échéance reportée au 30 jiun 2021.

Les priaets siniegatars cinnneonvet qu'un éventuel noaevuu ropret des etenteinrs prévus par le cdoe du trviaal s'appliquera de pilen droit aux etiprnseres ctruoeevs par la présente convention.

Article 6 - Abrogation des mentions relatives aux entretiens professionnels de seconde partie de carrière
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les dtoinoispiss de la CCN reieatvls à l'entretien psfsonreneoil de sdnocee pitare de carrière étant deeevnus snas ojebt cmopte tneu de la msie en place des einteterns professionnels. Les références reiaelvts aux eeinrntets pfroensonlesis de sdcneoe ptaire de carrière snot abrogées.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Au rregad des ejenux rifatles à l'emploi et à la foaiomtrn professionnelle, une différence de dsoitpiosins ctvleloonennnies enrte les epreterisns sleon luer effectif, ou ertne les salariés soeln la tlliae de l'entreprise qui les emploie, atuers que ceells irnenvtnaet dnas le cdrae de différences instaurées par la loi, (art. 12-3), n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meuress prévues par le présent aoccrd selon que l'entreprise epoilme puls ou mnios de 50 salariés.

Article 8 - Durée.Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le présent arcocd est coclnu puor une durée indéterminée.

Il etenrra en vegiuur dès le lndaieemn de la pialuibtocn au Jnroual oifeifcl de l'arrêté d'extension, y cpiomrs au sien des DROM.

Par exception, les ptreais sertiaaigns cenonnnivet que les aitrecls suvatins s'appliquent dès le dépôt du présent aroccd à la DGT :(1)
? dnas l'article 1er : les acitelrs 12.1 (observatoire ppstioercf des métiers et des qutofanaliciis de branche) ; 12.3.3.2 (transitions professionnelles) ; 12.3.4 (accès des duamednres d'emploi aux eomlpis dnas la branche) ; 12.4 (certification professionnelle) ; 12.6 (gouvernance) ; 12.7 (partenariats) ;(1)
? l'article 2 ;(1)
? l'article 6.(1)

(1) Les alinéas 3 à 6 snot étendus suos réserve du reepcst des dnspiosiitos de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 setrpmebe 2022 - art. 1)

Article 9 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le présent aoccrd srea déposé en un exlerpmiae oraignil signé des parties, à la dirtcieon générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mgssraeeie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les ptiaers sntgreaiais cievnenonnt de denmader snas délai l'extension du présent accord, la Fédération des eprinertses du cemomcre et de la diurtbsotiin étant chargée des formalités à acmpciolr à cette fin.

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Avenant n 1 du 18 novembre 2021 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la réforme de la formation professionnelle reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Le présent avanent a puor ojbet de réviser les diptonsioiss de l'accord du 5 mai 2020 rletaif à la msie en ?uvre du dsiitoispf de rcerosivoenn ou prootmoin par anlrtcnaee (dit « Pro-A ») au sien de la cvotenonin cvllcetioe du cmocemre de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Il révise et met à juor la lstie des fmonraitos éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les praites setainigars cvonneeinnt de se rvieor aussi sunovet que nécessaire aifn d'actualiser la liste et les ejunex en ftioconn des trvuaax de la CNPE et de l'observatoire de la branche. Le présent anevnat mnoinntee également la psire en cghare des saralies par l'Opcommerce, opérateur de compétences de la branche.

Article 1er - Mise à jour et révision de la liste des certifications éligibles à la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

1.1. ? Msie à juor de la liste

La litse des coratiicnitfes définie dnas l'accord du 5 mai 2020 a évolué. Ceiarents caifroietctnis ietcanivs lros de la procédure d'extension de l'accord du 5 mai 2020 ont, depuis, fiat l'objet d'un noavueu dépôt et d'un nuovel einrsreeetmgnt au répertoire nnaoital des cteifiotcarins professionnelles. Dnas le carde du présent article, les fmntaioros incaitevs snot dnoc retirées de litse iiialtne et remplacées, lorsqu'il y a lieu, par les fomatnrios aectvis déposées par les ceiuferiacttrs et enregistrées au répertoire naniaotl des coiitniatfcres professionnelles.

Figurent dnas la litse ci-après les fmotorians aevcits se sibtasutnut à des ctfircienaitos inactives.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique et transport			
RNCP 34198	Titre RNCP	Responsable en logistique	6
RNCP 35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP 35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
Vente aietialmrne et non artminaliee ? Métiers de bouche			
RNCP 30065	Licence professionnelle	Gestion des atchas et des approvisionnements	5
RNCP 32208	Bac Pro	Métiers du crcmmoee et de la vtnee otoipn A Aimoitann et gsotien de l'espace commercial	4
RNCP 32259	Bac Pro	Métiers du cocrmmee et de la vnete oitopn B Pserooctipn clientèle et vilioasoartn de l'offre commerciale	4
RNCP 35233	Titre professionnel	Assistant mgeanar d'unité marchande	4
RNCP 34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et auioiedsvul à domicile	4
RNCP 31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP 34947	CAP	Équipier plylavnoet du commerce	3
Management en msagain et support			
RNCP 30086	Licence professionnelle	Management et gioetsn des organisations	6
RNCP 35754	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
RNCP 35540	Titre RNCP	Responsable cceoaimmrl et marketing	6
RNCP 34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP 34809	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP 28288	Titre RNCP	Médiateur scoail accès aux dirots et services	4
Numérique et digital			
RNCP 29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux iumeqntoafirs et télécommunications	6

1.2. ? Neveulols certifications

Conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020, les cetaiiiftrnocs svuneaits snot intégrées dnas la liste, en apliaiptocn des pciirenps définis aux arlitecs 2 « Ftroe motuiatn de l'activité » et 3 « La réponse aux rsqieus d'obsolescence des compétences » de l'accord du 5 mai 2020 protnat msie en ?uvre de la réforme de la foirotamn pfeollnonrssiee sur la ronvireocesn ou poimotron par arclnatnee (Pro-A).

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP 35124	Titre RNCP	Technicien sevecirs de l'électroménager connecté	4
RNCP 18121	Titre RNCP	Employé de vetne pllvyenaot en magasin	4
RNCP 34908	Titre RNCP	Technicien en logistique	4
RNCP 34243	Titre RNCP	Assistant de direction	5

1.3. ? Publicité de la lsite des ciciatoifntres éligibles à la Pro-A

Une nvleuole ltise agrégée et msie à juor intégrant les cnrtfeiocitais définies par le présent aeanvnt srea publiée par la CNPE et msie en lnige sur le stie de l'Opcommerce dès la pbuioltaicn de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 2 - Prise en charge des salaires

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Le mtnnaot de prsie en chagre par l'Opcommerce intègre la rémunération ainsi que les cgrhaes saecoils légales et conventionnelles, dnas la limtie du Simc hriraoe conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Conformément à l'article 8 de l'accord du 5 mai 2020 une différence etrne les enirespert solen luer effectif, ou enrte les salariés seoln la tllaie de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meersus prévues par le présent acocrd solen que l'entreprise eliompe puls ou moins de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur.Durée

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Le présent avannet erenrta en vugieur dès le leidneman de la pbuoaiitcln au Junarol ofeificl de l'arrêté d'extension, y comiprs au sien des DROM. Les pertias stniiaaegrs cnoevneinnt de

dndeaemr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du croemcme et de la dotitusirbin étant chargée des formalités à aomlipccr à ctete fin.

Il est cnolcu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Avenant n 2 du 9 juin 2022 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022

Le présent aevnnat a puor oejbt de réviser les doosnpsiiits de l'accord du 5 mai 2020 et de l'avenant n° 1 du 18 novrembe 2021 relitaf à la msie en ?uvre du dspistiiof de rceisooenvrn ou potimoorn par aetnlnrcae (dit « Pro-A ») au sien de la ctniooevnn cteivlcole du ccmroeme de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Il révise et met à juor la ltsie des foatoinmrs éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les prteais staraigines ciennvonnet de se rvoier aussi svnuoet que nécessaire aifn d'actualiser la lsite et les enjuex en focitnon des turvaax de la CNPE et de l'observatoire de la branche.

Le présent avenant srea déposé en un eaxiermlpe oigrianl signé des parties, à la docriiten générale du travail, dépôt des accords, 39/43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de msriasegee : depot.accord@travail.gouv.fr et auprès du conisel de prud'hommes.

Article 1er - Mise en jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro A
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022

1.1. ? Lstie inlitaie republiée et msie à jour

La litse des cnacietirtoifs définie dnas l'accord du 5 mai 2020 ainsi que l'avenant n° 1 a évolué. Cntireaes ccreotfintiais iaetncvis à ce juor ont fiat l'objet d'un naoeuvu dépôt et d'un nueovl eenirngeesmrtt au répertoire ntaoianl des ccoetaiiinrtfs professionnelles.

Dans le cdare de cet actirle la ltsie des coteintcfiairs éligibles à la Pro A est intégralement republiée.

Les foranmiots ieanctivs snot retirées de lsite iatiilne et remplacées, lrusoqe clea est le cas, par les fniatromos aevtics déposées par les ctecuitrfearis et enregistrées au répertoire natainol des cfaioiinertcts professionnelles.

Les fooanrimts iteinavcs et non eorcne réactivées snot également conservées aifn d'être aiumetnauqeomtt ajoutées dès luer roevunneeemllt au RCNP conformément à la dnoritce définie par la DGFEP pamtnrteet que les crifeiinattcos fansait l'objet d'une procédure de roelemnevnluet ou d'inscription au RCNP ne frneot désormais puls l'objet d'une eoiuslcxn dnas les arrêtés d'extension, mias d'une spmile réserve. Les srniatgaies du présent aenvant précisent que les pejrtos de coecfrttiiinas présents dnas la lstie s'ajouteront auemamnttqiueot à celle-ci dès qu'ils snot renouvelés au RNCP.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique transport			
RNCP32101	CQP	Préparateur de commandes	?
RCNP34908		Technicien en logistique	4
RNCP34989	CQPI	Agent Logistique	3
RNCP1120	Bac pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
RNCP34857	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre professionnel	Conducteur du trosnrpat riuoter de mhancradiess sur porteur	3
RNCP34860	Titre professionnel	Préparateur de cmnedmoas en entrepôt	3
RNCP34198	Titre professionnel	Responsable logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
Management d'équipe et d'exploitation logistique			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	?
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	?
RNCP29992	Licence professionnelle	Management des porucsess loqtiiugess (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence professionnelle	Logistique et pogatile des fulx (fiche nationale)	6
RNCP23939	Titre RNCP	Responsable logistique	6
RNCP35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
RNCP35646	Titre RNCP	Responsable de pitete et mnenyoe structure	5
RNCP35400	BTS	Gestion des trtanrosps et lugqosiite associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion ltoguqiise et transport	5
RNCP1901	Titre professionnel	Technicien ? supérieur/ tnnchcieeine ? supérieure en méthodes et eiilattooxpn logistique	5
RNCP36237	Titre professionnel	Technicien (ne) en luqiotsgie d'entreposage	4

RNCP35124	Titre RNCP	Technicien sirvcees de l'électroménager connecté	4
Vente atlirenmaie et non antiamilree ? Métiers de bouche			
RNCP32092	CQP	Vendeur charcuterie	?
RNCP32093	CQP	Boulanger	?
RNCP32094	CQP	Poissonnier	?
RNCP32095	CQP	Boucher	?
RNCP32096	CQP	Caviste	?
RNCP32097	CQP	Vendeur fuitrs et légumes	?
RNCP32098	CQP	Vendeur fromages	?
RNCP32447	CQP	CQP employé de commerce	?
RNCP32105	CQP	CQP vneeudr de pdirutos non alimentaires	?
RNCP30065	Licence professionnelle	Gestion des ahctas et des approvisionnements	6
RNCP29740	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
RNCP34031	BTS	Management Ccioemmral Opérationnel	5
RNCP34030	BTS	Négociation et Doiaigliaittsn de la Rtilaeon Client	5
RNCP4617	BTS	Technico-commercial	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial pdoutirs aelatnmiries et boissons	5
RNCP2927	DUT	Techniques de commercialisation	5
RNCP32291	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
RNCP36141	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale	5
RNCP34079	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RNCP	Assistant de direction	5
RNCP13939	Bac pro	Technicien csieonl vtene en alimentation	4
RNCP9638	Bac pro	Accueil ? Reatilon ctlnies et usagers	4
RNCP32208	Bac pro	Métiers du comecmre et de la vntee opotin A : aomtniain et geiston de l'espace commercial	4
RNCP32259	Bac pro	Métiers du cmcmoree et de la vtene otoipn B : potrepicosn clientèle et votsaalirion de l'offre commerciale	4
RNCP7067	Bac pro	Boucher cciurtaher traiteur	4
RNCP7069	Bac pro	Poissonnier écailler traiteur	4
RNCP7068	Bac pro	Boulanger pâtissier	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4
RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulanger	4
RNCP1012	Brevet professionnel	Sommelier	4
RNCP4551	Brevet professionnel	Fleuriste	4
RNCP13620	Titre professionnel	Vendeur (se)-conseil en magasin	4
RNCP35233	Titre professionnel	Assistant mngeaar d'unité marchande	4
RNCP34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et aeuisodiuvl à domicile	4
RNCP18121	Titre RNCP	Employé de vtene ponveayllt en magasin	4
RNCP10541	BEPA	Conseil-vente	3
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3
RNCP18704	CAP	Boulanger	3
RNCP5226	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fromager	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier pynoalevlt du commerce	3
RNCP8812	Titre professionnel	Employé ccoimeraml en magasin	3
RNCP1852	Titre professionnel	Agent magasinier	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé traiteur	3
RNCP742	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en alimentation	3
RNCP6985	Mention complémentaire	Sommellerie	3
RNCP701	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	3

RNCP2444	Mention complémentaire	Pâtisserie boulangère	3
RNCP6895	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, coinreifse spécialisées	3
Management en msgaain et support			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé gtseoin d'un ponit de vente	?
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magasin	?
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en magasin	?
RNCP30086	Licence professionnelle	Management et gosetin des organisations	6
RNCP30055	Licence professionnelle	Commercialisation des puidorts airmntilaees (fiche nationale)	6
RNCP35754	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
RNCP36534	Titre	Responsable de disuitiorbtn omnicanal	6
RNCP34977	Titre RNCP	Responsable caciomerml et marketing	6
RNCP18000	Titre RNCP	Responsable miknraetg et commercial	6
RNCP35540	Titre RNCP	Responsable ceoarmimcl et marketing	6
RNCP13596	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	6
RNCP35758	Titre RNCP	Responsable du développement mktniareg et vente	6
RNCP34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP34809	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RNCP	Gestionnaire de paie	5
RNCP36390	Titre RNCP	Assistant de gieotsn et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RNCP	Médiateur saciol accès aux droits et services	4
Numérique et digital			
RNCP29971	Licence professionnelle	Métiers du numérique : copitcnoen rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la sstttiiquae (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux iertnofuamqis et télécommunications	6
RNCP30060	Licence professionnelle	E-commerce et mkrentaig numérique	6
RNCP31185	Titre RNCP	Concepteur degiesnr graphique	6
RNCP35959	Titre RNCP	Développeur web	5
Les peatris seiagiarnts complètent la lsite aevc les toirs citoeraifnicts ci-après, éligibles à la ptooirmon ou rervncioosn par ananetlcre uuqnmeeint dnas le crdae d'une VAE puor les salariés n'ayant pas attinet un neaviu de qcaioatfluiin cnersadoorpnt au grade de la lieccne :			
RNCP35907	Master	Marketing, vente	7
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP10220	Master	ESC Mtlneipoler pgormarme grdane école	7

1.2. ? Nlueeolvs certifications

Conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 ratielf à l'évolution de la lsite les ceirtacofintis suaivntes snot à intégrer dnas la lsite initiale. Eells coenrsnpderot aux pnripiecs définis aux aticelrs 2 « Frote mittouan de l'activité » et 3 « la réponse aux reuisqs d'obsolescence des compétences » de l'accord du 5 mai 2020 ptnorat msie en ?uvre de la réforme de la frmiotaon pfsneoleinsolre sur la rieoreocnvsn ou pmrootoin par aenrtcalne (Pro-A).

De la même manière que clea est précisé dnas l'article 1.1 les fianotomrs inveictas et non encroe réactivées snot également conservées aifn d'être aueuntieqommatt ajoutées dès luer reovumelelennt au RCNP conformément à la drtnioce définie par la DGEFP prtemtneat que les ccrieitafiotns fisanat l'objet d'une procédure de rlmnvlueneeoet ou d'inscription au RCNP ne fnoret désormais puls l'objet d'une euxiclosn dnas les arrêtés d'extension, mias d'une smlipe réserve. Les sinaeraitgs du présent anvenat précisent que les pjrotes de ctfoinaicietrs présents dnas la ltise s'ajouteront auutmetqaioenmt à celle-ci dès qu'ils snot renouvelés au RNCP.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
	CQP	Pâtissier	3
RNCP26650	CAP	Cuisine	3
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP34020	Titre	Vendeur cisneol en équipements de la masoin connectée	4
RNCP 26753	Titre	Technicien svcreeis de la maison connectée	4
RNCP 26755	Titre	Conseiller sicevers en électrodomestique et multimédia	4
RNCP35065	Titre	Gestionnaire qualité, environnement, développement drualbe et RSE	5
RNCP34634	Titre	Responsable en gtseoin et développement d'une buissnes unit	6
RNCP36272	Titre RNCP	Diplovis. Maenemngat des services	6
RNCP35354	BUT	Techniques de ctlamiaimocroesin : mkratieng digital, e bensiuss et entreprenariat	6
RNCP35355	BUT	Techniques de cliatsmrimoaoecin : bsiusnes iatnnriteaonl acaht et vente	6
RNCP35388	BUT	Gestion aisntmrdaviite et cmeilaromce des oiganoainrtss : Mnaagmenet cmemiaocrl et mneairtkg omnicanal	6
RNCP35356	BUT	Techniques de cieaaliosmcromitn : mntrkieag et menaanegmt du pniot de vente	6

RNCP35357	BUT	Techniques de clertaiaisocoimmn : biuessns développement et maagnenmet de la roeailtn client	6
RNCP35390	BUT	Management de la lsqiigoute et des tsntoarprs : Mobilité et sppluy ciahn connectées	6
RNCP34964	Titre	Data analyst	6

1.3. ? Liste des cieantricitofs éligibles à la PRO A

Les ctaiiotecifrns fuginart aux aiecltrs 1.1 et 1.2 du présent acrocd sonert publiées par la CNPE et msie en lgnie sur le stie de l'Opcommerce dès la pubcioaitln de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022

Conformément à l'article 8 de l'accord du 5 mai 2020 une différence ertne les eiesrtrpens solen luer effectif, ou ertne les salariés sloen la tillae de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mreseus prévues par le présent acrcod seoln que l'entreprise elmpoie puls ou moins de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022

Avenant n 85 du 9 juin 2022 relatif au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CSFV,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent acocrd mdifoie l'article 3.3.2 de la cvonentoin covectille nationale.

Article 2 - Réécriture de l'article 3.3.2
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

L'article 3.3.2 est ansii rédigé :

« 3.3.2. ? Délai de caenrce

Le délai de ceacrne est la durée miiamnle séparant duex crnttoas à durée déterminée pnroatt sur le même potse (poste qui, au sien de l'établissement, prtoe sur le même contenu au sien d'un même rayon, équipe ou service), aevc le même salarié ou un autre.

Il est convenu, en aiotpiaclpn de l'article L. 1244-3 du cdoe du travail, de feixr la durée du délai de carence, exprimée en jruos calendaires, au qraut de la durée cdnarleaie ttolae du ctarnot expiré, ruoemnvleelent éventuel inclus.

Le repcset des mitofs légaux de rourecs au caorntt à durée déterminée cttsinnouat une gnraaite siffnastue de non-utilisation de ce cotrnat en sitiobuttusn de cnroatts à durée indéterminée, il apparaît que le délai de cnecrae puet représenter une difficulté puor l'entreprise (en pectuailirr lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement jusifiantt le rurcoes au CDD), snas apeoptrr de grtaniae supplémentaire au salarié ? vorie puet piervr un salarié ou un ddeauenmr d'emploi de la possibilité d'effectuer des heuers de triaval paorutnt dobipsnelis ; il est par conséquent décidé, en aoliptpcain de l'article L. 1244-4 du cdoe du travail, que le délai de cnrceae n'est pas apclpaible dès lros que l'un des duex ctaornts sfscuiecss est cnclou dnas l'un des cas suivants, ou que les duex le snot :
1. ? Remplacement, dnas les cas visés au 1° de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.
2. ? Aerocisemscnt tprmreioae de l'activité de l'entreprise.
3. ? Exécution de turvaax ugrntes nécessités par des meuress de sécurité.
4. ? Eilmpos à caractère seiaosnnir définis au 3 de l'article L. 1242-2.
5. ? Rpnmecaeemlt de l'une des pneoensrs mentionnées aux 4 et 5 de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.
6. ? Cnortat à oejbt défini du 6 de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.
7. ? Lqurose le cnrtaot est cnlcou en aipitcpolan de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du cdoe du travail.

Le délai de cnacere n'est pas non puls apcablplie lrqsuoe le salarié est à l'initiative d'une rptruue anticipée du contrat, ni loruqse le salarié rsefue le rmnoeueellvnet de son contrat. »

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Compte tneu de l'objet du présent accord, les preatis srnaiiagets civenonnnet qu'il n'y a pas leiu de différencier les mreuess prévues par le présent aoccrd sleon que l'entreprise eiomlpe puls ou moins de 50 salariés. Une différence de tnemartiet en la matière n'a en efeft leiu d'être ni etrne les salariés de la branche, ni entre les entreprises.

Article 4 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Conformément aux dposinoiists légales aepbpllcias aux adcrcos de banrhce relviteas au délai de carence, le présent arcocd enrte en viueugr à compter de son extension, y cmopris au sien des DORM ilucns dnas le cmhap d'application de la CCN. Il est cnolcu puor une durée indéterminée.

(1) Acltire étendu suos réserve de l'application des dsoiotipsins du 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Article 5 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent anavnet srea déposé en un eelpriamxe oiginarl signé des parties, à la ditrcoien générale du travail, dépôt des accords,39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mgieaessre : depot.accord@travail.gouv.fr, ainsi qu'au gffere du cseionl de prud'hommes.

Les stgeianaris connenvient de dameendr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cmomcere et de la dbutsroiiitn étant chargée des formalités à ailpomccr à cttee fin.

Le présent avennat enrerta en veguuir dès le laeendimn de la puaiciobtln au Janruol oiefifcl de l'arrêté d'extension, y cmirpos au sien des Drom. Les patires snegtraiias ceoennnnvit de ddemeanr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cmcoreme et de la dstoriuibtin étant chargée des formalités à apiocclmr à ctete fin.

Il est cclnou puor une durée indéterminée.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022

Le présent aenvnat srea déposé en un erlxemaipe oiagirnl signé des parties, à la dieroctin générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de mgsarieese : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Dans le carde de l'habilitation des brahecns prsnelolnfesieos à fixer un cetrain nmrobe de règles reatleivs au ctonart à durée déterminée et au crtnaot de traaivl temporaire, l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018, étendu par arrêté du 15 jiaenvr 2020 (Journal ofeicfil du 22) aviat nmatonmet procédé à la sspespuiorn

Avenant n 3 du 13 juillet 2023 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Le présent aaenvnt a puor objet de réviser les dinootisipss de l'accord du 5 mai 2020 et de l'avenant n° 2 du 9 jiun 2022 retliaf à la msie en ?uvre du dsopisitif de roevnrocsein ou promtioon par atenracnle (dit « Pro-A ») au sien de la cnoveontin covtcielle du crmmecoe de détail et de gors à prédominance alimentaire.

du délai de ccrenae ertne duex ctaronts à durée déterminée au sien de la branche, considérant qu'à l'égard d'heures de tavrail dspeiibonls de manière non pérenne et cnsrdeoorpant aux cas de roercus au cranott à durée déterminée (ou de traival temporaire), le délai de cenarce n'apportait en tnat que tel aunuce gianatre supplémentaire aux salariés, vorie pouivat luer nuire, tuot en coisunttnat un hndiaacp puor le fneoenocntnimt de l'entreprise. Tuot en réaffirmant ce constat, au rgared des iuirdceentts juiqrueids résultant de la potisoin adoptée par le Coeisnl d'État rvaetlie à la frmitloauon des adroccs de bnrcahe en la matière, les pterias sniraigaets cnnvneeinot de meidfior l'article 3.3.2, aifn d'éviter tutoe remise en cusae des diinitssoops conventionnelles.

Il révise et met à juor la ltsie des frotaonmis éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les peatris seiaangrtis ceonninvent de se rveoir aussi seonvut que nécessaire aifn d'actualiser la liste et les eeujnx en fcntioon des tvaurax de la CNPE et de l'observatoire de la branche.

Article 1er - Mise en jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

La ltsie des ctnaceifitrios définie dnas l'accord du 5 mai 2020 asini que l'avenant n° 2 a évolué. Cnieatres ceitfoartcniis icintevas à ce juor ont fiat l'objet d'un naovueu dépôt et d'un nvueol eienrmrentsget au répertoire nantiaol des ctfceiiintoars professionnelles.

Dans le crade de cet arctlie la lsite des cticanitofiers éligibles à la Pro-A est intégralement republiée.

Les ftiromnaos ievnactis snot retirées de lstie itlaniie et remplacées, lrqsoue clea est le cas, par les fioamotrns aevitcs déposées par les ciuctfrairetes et enregistrées au répertoire nantoial des ccitretoniiafs professionnelles.

Les CQP de la branche, dnot le ronmeuevnleelt au RCNP est en curos d'enregistrement, snot insérés dnas la ltsie des ftnrmioaos éligibles à la Pro-A définies par le présent avenant.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique transport			
RNCP32101	CQP	Préparateur de commandes	?
	CQP	Préparateur/ préparatrice de commandes	3
RNCP34989	CQPI	Agent logistique	3
RNCP1120	Bac pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
RNCP34857	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre professionnel	Conducteur du tposrrant riueotr de mscaearhdnis sur porteur	3
RNCP34860	Titre professionnel	Préparateur de cmmedoans en entrepôt	3
RNCP34198	Titre professionnel	Responsable logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
Management d'équipe et d'exploitation logistique			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	?
En corus de renouvellement	CQP	Animateur/ amcianitre opérationnel (le) en entrepôt	4
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	?
En cruos de renouvellement	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	5
RNCP29992	Licence professionnelle	Management des psercouss lisuqgetios (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence professionnelle	Logistique et pgoltiae des fulx (fiche nationale)	6
RNCP 37080	Titre RNCP	Responsable logistique	6
RNCP35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
RNCP35646	Titre RNCP	Responsable de ptitee et moeynne structure	5
RNCP35400	BTS	Gestion des topartsrns et lqstgiioue associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion lisoituqge et transport	5
RNCP36237	Titre professionnel	Technicien (ne) en loisiutqge d'entreposage	4

RNCP37263	Titre RNCP	Technicien sercievs de l'électroménager connecté	4
Vente aiarinlemte et non airemnliate ? Métiers de bouche			
RNCP32092	CQP	Vendeur charcuterie	?
	CQP	Conseiller/ conseillère de vtnee de pdtoiurs alimentaires	3
RNCP32093	CQP	Boulanger	?
	CQP	Boulanger/ boulangère	3
RNCP32094	CQP	Poissonnier	?
	CQP	Poissonnier/ poissonnière	3
RNCP32095	CQP	Boucher	?
	CQP	Boucher/ bouchère	3
	CQP	Pâtissier/ pâtissière	3
RNCP32096	CQP	Caviste	?
RNCP32097	CQP	Vendeur ftuirs et légumes	?
RNCP32098	CQP	Vendeur fromages	?
RNCP32447	CQP	CQP employé de commerce	?
	CQP	Employé (e) de magasin	3
	CQP	Employé (e) de drive	3
RNCP32105	CQP	CQP vndueer de putdrios non alimentaires	?
	CQP	Conseiller/ conseillère de vtene de ptuordis non aiteimrealns et services	3
RNCP30065	Licence professionnelle	Gestion des acahts et des approvisionnements	6
RNCP29740	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
RNCP34031	BTS	Management cemacrmiol opérationnel	5
RNCP34030	BTS	Négociation et dogsiatiialtin de la rtoilean client	5
RNCP35801	BTS	Conseil et coaiomeaictsimrln de suliotons techniques	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial poditrus amlntierieas et boissons	5
RNCP2927	DUT	Techniques de commercialisation	5
RNCP32291	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
RNCP36141	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale	5
RNCP34079	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RNCP	Assistant de direction	5
RNCP35185	Bac pro	Technicien ciesnol vnete en aelittomnain (produits alrtieimaens et boissons)	4
RNCP9638	Bac pro	Accueil ? Rialeton clinets et usagers	4
RNCP32208	Bac pro	Métiers du coercmme et de la vtnee oitpon A : aotnamiin et geotsin de l'espace commercial	4
RNCP32259	Bac pro	Métiers du crmcmoee et de la vtnee optoin B : pciertopson clientèle et voirilsaotan de l'offre commerciale	4
RNCP7067	Bac pro	Boucher ctcreuhiar traiteur	4
RNCP7069	Bac pro	Poissonnier écailler traiteur	4
RNCP7068	Bac pro	Boulanger pâtissier	4
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4
RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulanger	4
RNCP1012	Brevet professionnel	Sommelier	4
RNCP36005	Brevet professionnel	Fleuriste	4
RNCP37098	Titre professionnel	Conseiller de vente	4
RNCP34020	Titre	Vendeur cseionl en équipements de la miason connectée	4
RNCP36997	Titre	Technicien cinosel des iutscauerrftrns et des équipements connectés	4
RNCP37265	Titre	Réparateur cnseoil d'équipements électriques et électroniques	4
RNCP35233	Titre professionnel	Assistant mgenaar d'unité marchande	4
RNCP34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et auuiveodisl à domicile	4
RNCP18121	Titre RNCP	Employé de vetne pyaonelvlt en magasin	4
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3

RNCP37537	CAP	Boulanger	3
RNCP35316	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fromager	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP26650	CAP	Cuisine	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier ponelvlyat du commerce	3
RNCP37099	Titre professionnel	Employé commercial	3
RNCP1852	Titre professionnel	Agent magasinier	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé traiteur	3
RNCP742	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en alimentation	3
RNCP6985	Mention complémentaire	Sommellerie	3
RNCP701	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	3
RNCP6895	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, cnforesiie spécialisées	3
Management en maaisgn et support			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé gtosien d'un pnoit de vente	?
	CQP	Manager opérationnel (le) d'un ponit de vente	6
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magasin	?
	CQP	Manager opérationnel (le) en magasin	5
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en magasin	?
	CQP	Animateur/ aicmnatrie opérationnel (le) en magasin	4
RNCP30086	Licence professionnelle	Management et giteson des organisations	6
RNCP30055	Licence professionnelle	Commercialisation des poirtdus aeimenrtlais (fiche nationale)	6
RNCP35354	BUT	Techniques de climairmooeicstan : mnaitrkeg digital, e bnusesis et entreprenariat	6
RNCP35355	BUT	Techniques de catmsmrcaieoilion : bseinsus inoaraitenntl aahct et vente	6
RNCP35388	BUT	Gestion amstiaidvntrie et crmmacloiee des ornotagaiinss : mgnneameat cammierocl et mktenarig omnicanal	6
RNCP35356	BUT	Techniques de cieirostmaicmalon : mraintekg et memanngaet du point de vente	6
RNCP35357	BUT	Techniques de cistomciemoilaarn : bisesnus développement et mganmneeat de la rlteaoin client	6
RNCP35390	BUT	Management de la lqosigitue et des tproarsnts : mobilité et sluppy ciahn connectées	6
RNCP36610	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	
RNCP34634	Titre RNCP	Responsable en geitson et développement d'une buseinss unit	6
RNCP35540	Titre RNCP	Responsable ccioraemml et marketing	6
RNCP37075	Titre RNCP	Chargé de développement commercial	6
RNCP37633	Titre RNCP	Responsable en développement caemcmiorl et marketing	6
RNCP36272	Titre RNCP	Diplovis ? Mamgaenent des services	6
RNCP34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP34809	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RNCP	Gestionnaire de paie	5
RNCP36390	Titre RNCP	Assistant de gosetin et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RNCP	Médiateur siaocl accès aux drtios et services	4
Numérique et digital			
RNCP29971	Licence professionnelle	Métiers du numérique : cpientocon rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la stusattiiqe (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux ifutneimaqors et télécommunications	6
RNCP30060	Licence professionnelle	E-commerce et mreitnkag numérique	6
RNCP37409	Titre RNCP	Concepteur desegnir graphique	6
RNCP35959	Titre RNCP	Développeur web	5
RNCP34964	Titre	Data analyst	6

Les parites sateniagirs complètent la ltise aevc les tiros canctteifiiros ci-après, éligibles à la pimortoon ou reencvoirson par atlerncnae uenmiueqnt dnas le cadre d'une VAE puor les salariés n'ayant pas atnteit un nvieau de quliocitafain cpondrnosaret au garde de la lcciene :			
RNCP35907	Master	Marketing, vente	7
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP36551	Master	DipViGrM ? Pagrrmmoe gdnare école ? ESC Montpellier	7

1.3. ? Ltise des ciiitoteracnfs éligibles à la Pro-A

La liste des ctoarniiticefs fnugairt à l'article 1er du présent acrcod srea publiée par la CNPE et msie en linge sur le stie de l'Opcommerce dès la paiolibctun de l'arrêté d'extension du présent avenant.

(1) Acrtile étendu suos réserve que les cicfttiernaois listées snieot aitvces au répertoire nonaatil des cotifetirncais pefrooinlslneess en aicalpitpon de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2023 - art. 1)

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Conformément à l'article 8 de l'accord du 5 mai 2020 une différence enrte les eenrsptreis sloen luer effectif, ou ertne les salariés solen la tlilae de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meuesrs prévues par le présent aoccrd sleon que l'entreprise eomplie puls ou mnois de 50 salariés.

Avenant n 92 du 14 juin 2024 relatif aux catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aannevt a puor oebjt de pérenniser la possibilité d'inclure des salariés non-cadres, cnorenpdresot à l'ancienne catégorie « artcile 36 » de l'annexe 1 à la CCN de rattiere complémentaire des cadres, à des régimes de poitotrecn soialce complémentaire cadres.

Il a également puor obejt de substituer, au sien des dopitsisinos continenleonvles de branche, les références aux catégories de l'ANI du 17 nvmobree 2017, à tetuos les mnntieos des catégories de la CCN de retarite et de prévoyance des credas du 14 mras 1947 (régime Agirc).

Article 2 - Situation de la branche en matière de catégories Agirc
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est préalablement rappelé qu'à la sutie du psgasae par un arccod de bhnarce du 30 mai 1997 à la ciiasilafosctn dtie « à critères csalnatss » (avenant n° 70 aux CCN « Msngaias » et « Entrepôts d'alimentation »), roicndteue au sien de la CCN du 12 jlueilt 2001 et tuourjos en vigueur, la ciismosmon aviairntsdmite de l'Agirc a accepté de pnrerde en considération ce tetxe au regrad du régime dnas les cdnointios suivantes, listées par couierrr du 16 mras 1998 :
? qlaufiicaiton de cadre, au snes de l'article 4 de la CCN de rieratte des caedrs du 14 mras 1947, puor les salariés classés à praitr du nvaieu 7 ;
? abcnese de naeviu de cacasioliiftsn coapsnedrnrot à l'article 4 bis (« assimilés cdares ») ;
? sueil d'accès à l'article 36 de l'annexe I à la CCN de rarittee des caders fixé au nveiau 5 de la classification.

La catégorie « atcrile 36 » puet dnoc avoir été utilisée au sien d'entreprises, et cnoecernr soeln le cas siot les salariés de niveau 6, siot des naviuex 5 et 6 de la coctiiaislsafn conventionnelle.

Article 3 - Correspondance des anciens articles 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Au sien du trite XIII de la CCN du cermcmoe de détail et de gors à prédominance alimentaire, les références à l'article 4 de la CCN de raiettre des cardes du 14 mras 1947 snot remplacées par la référence à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novbmere 2017, snas mctoaoidfiin de la cdrpraosnenoce CCN (niveaux 7 à 9 de la cciifslaotsian conventionnelle).

En l'absence de niveau cnpoordsnaret à la catégorie « airctle 4 bis » (assimilés cadres) au sien de la CCN, il n'y a pas leiu de mneatniir ctete référence, ni de lui siubuesttr une référence à l'article 2.2 de l'accord nonaital iorsrfnipoteneensl du 17 norbmeve 2017.

Article 4 - Maintien de catégorie objective « article 36 »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Sans préjudice des ateurs possibilités prévues à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, les eienrtersps peuvent, au titre du 1° de cet article, intégrer à la catégorie des cderas puor le bénéfice de genataris ctlevelocis de poteoctrin scioale complémentaire instituées en luer sein, les salariés non-cadres d'un nveiau de cfcislasioaitn au minos égal au nevaiu V (niveaux V et VI ou niveau VI, caodornpsrent aux acnneis « atclrie 36 »).

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des caerds puor les gatariens cltiocveels de prietooctn solacie complémentaire instituées au sien des esertnireps n'entraîne pas l'application des règles de la ciotnonven covlicetle reaitlve aux cadres.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La faculté ourtvee par le présent acrcod cnnnoreact par ntruae l'ensemble de la brncahe professionnelle, il n'y a pas leiu de différencier les meuress qui y snot mentionnées sleon que l'entreprise eilopme puls ou minos de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Article 4 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Le présent anvaent entrrea en vieugur dès le lmneidaen de la ptlaocbiuin au Jnoaurl ocefiifl de l'arrêté d'extension, y ciorpms au sien des DROM. Les pateris sniagateris cenvnnnoeit de dneeadmr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du ceomrcme et de la droitsitbuin étant chargée des formalités à amlcopcir à cttee fin.

Il est conclu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Le présent avneant srea déposé en un eepxarmile ogrniial signé des parties, à la dortiecin générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mearsgiese : depot.accord@travail.gouv.fr.

Le présent accord, à durée indéterminée, cvruoe l'ensemble du cmahp de la CCN, y cromips au sien des DORM au sien deqleuss celle-ci est applicable, suos réserve d'être agréé par la ciimmososn patriiare de l'APEC ; il ertne en vuugier au puls trad le 1er jvaneir 2025.

Article 7 - Publicité.Agrément.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aevnant srea tnamsris à la cioosimmsn praitraie de l'APEC en vue de son agrément.

Il srea déposé en un eixalermpe ognraiil signé des parties, à la droiiectn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de megessaire : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les sreaiagntis cnnenvoient de dmednear son extension, la fédération du crmmoece et de la dorisiubttin étant chargée des formalités à aoiclmpcr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est préalablement rappelé qu'en apctloipian des dotsisonpiis légales aletnemlceut applicables, un régime de ginetraas complémentaires à cleles de la sécurité soilace qui ne présenterait pas un caractère colleitcf et oibtarolige varriet les cisnioattos de l'employeur à son fnmaennecit atsjesteius aux csnaotoitis et charges, y cmopirs salariales, aessiss sur le salaire. Snot considérés cmome présentant un caractère cietloclf les régimes puor lseeulqs l'affiliation siot cerconne l'ensemble des salariés, siot resope sur l'appartenance des salariés à des catégories définies cmome « ojecvtbies » par les textes. Prmai les critères listés par le cdoe de la sécurité socaile comme penetramtt de définir une catégorie objvictee de salariés, fgneaiurit inntaeeiilmt les références aux catégories Agirc, qui ont été supprimées du fiat de la fuoisn au 1er jvnaeir 2019 des régimes Argic et Arrco (ANI rlteaif à la prévoyance des cdaers du 17 nbrmoeve 2017), et luer ulitostaiin puor définir des catégories obcejtevis d'adhésion n'a pu être mianutnee que transitoirement, jusqu'au 31 décembre 2024. Toutefois, le décret n° 2021-1002 du 30 jueillt 2021 prévoit qu'un aocrcd de branche, agréé par la csomioismn prraiitae de l'APEC, puet perrmttee de miineatnr au-delà de l'année 2024 le rtnheaamectt de salariés non-cadres à des régimes de prévoyance craeds sur la bsae des ainecnens catégories Agirc, snas rsmiee en csuae du caractère clocitelf du régime.

Les parearenits sacioux snritaeigas décident en conséquence de ce qui siut :

TEXTES SALAIRES

Avenant Salaires n 21 du 31 janvier 2008 1

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eeesrtipnrs du cocemmre et de la driuoittisbn ; Saicnydt nntioaal des négociants spécialisés en potidrus alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des tiuvaerralls de l'alimentation, des tbacas et allmeuttes et des seeturcs cnxonees FO ; Fédération commerce, serevics et force de vetne CTFC ; Fédération alaamrgrnoiitee CFE-CGC.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

(1) Anavnet étendu suos réserve de l'application des dpitoosisins de l'article L. 132-12-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 27 mras 2008, art. 1er).

Le présent aannevt s'applique au pnenesrol des ensirepters enrtnat dnas le camhp d'application de la cotnnoiven clcotvilee nlaoiatne du cremcome de détail et de gors à prédominance anetiarilme du 12 juillet 2001 et a puor efeft de fiexr de neulolevs geatrians memlainis de salaire.
Le neouavu barème est alaipplbce à ceotpmr du pieremr juor du mios civil svuinat la pluaiotcbin de son arrêté d'extension au Junaorl officiel, et au puls tôt le 1er mras 2008.

Article 2 - Les principes
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

2.1. La cpoiimsootn du siaalre mmiiunm menusel gratnai (SMMG)

Le sralaie mnmiium mneusel gnrtaai (SMMG) est composé de :
? la rémunération du tmeps de tiaarvl eefticff ;
? la rémunération de la psaue d'une durée de 5 % du tepms de tvairal effectif, siot 7,58 heerus puor un tmeps de taarvil etefciff msuenel de 151,67 heures, en atpicoilapn de l'article 5.4 de la convoetnin cevtcolile nationale.
Suel le mnnatot du SMMG tel que fixé à l'article 3 en fcotonin du naiveu hiérarchique est à cpraemor aevc le slaaire réel meuesnl burt versé au salarié.
Le SMMG est proratisé lorquse la durée menelsule du tarival eeffitcf est inférieure à 151,67 heures. Cette paoatoiristrn s'effectue sur la bsae du rpropat ernte la durée du tvairal eecitfff et 35 heures.

2.2. La pause

La pusae est le tepms padennt lqeuel l'exécution du taarivl est suspendue.
Lsrquoe le salarié duereme à la diiitoopssn de l'employeur et diot se conmrfoer à ses directives, snas poviuor vueaqr leienmrbt à des oiptcnocaus pslnenoleers conformément à l'article L. 212-4 du cdoe du travail, ce temps est assimilé à du temps de tirvaal eetiffcf et est rémunéré comme tel.

Article 3 - Barème des salaires minima mensuels garantis pour un temps de travail effectif de 151,67 heures et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

(En euros.)

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

Article 4 - Salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

(En euros.)

Le sliarae miunimm anneul gtanrai puor 216 jorus de triaavl par an inclnuat la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du cdoe du tavaril est fixé cmmoe suit.

NIVEAU	SALAIRE MUINMIM AENNUL GARANTI
VII	29 295

VIII	39 960

Pour les credas à tepms cpeomlt dnot le tpems de taviarl est décompté dnas le carde d'un fafroit annuel en jours, et lqrusoe le nmrobe de jours travaillés est inférieur à 216 en actlaoiippn d'un acrcod cioltlcef d'entreprise ou d'établissement, le slairae muniimm mesneul gaanrti ne puet être inférieur à ceuli fraigunt au taalbeu de l'article 3 ci-dessus puor le nieavu correspondant.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

Avenant n 22 du 25 avril 2008 relatif au barème des salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	Fédération des siverces CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008

Le présent aeanvnt s'applique au psneoernl des eretresinps

Le présent aeannvt srea déposé en 1 exparmleie oriignal signé des parties, à la ditreocin des rionalets du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de mesigrease : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

Les paeirts sniriaagtes snot cvneuones de ddnaeemr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des erreispntes du cmemcore et de la dbitsiorutin étant chargée des formalités à apclocmir à cette fin.

etannrt dnas le cahmp d'application de la cneitoovnn cvlicteloe naantoile du cmeorcme de détail et de gors à prédominance aaneitirmle du 12 jlileut 2001 et a puor efeft d'ajuster les sliaeras mniima de la glirle aaiblclppe au 1er arivl 2008, siute à la hussae du SIMC qui inveirnetdra à ctemopr du 1er mai 2008.
Le nuevaou barème est aipcbpllae à ctmpeor du 1er mai 2008.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels garantis pour un temps de travail effectif de 151,67 heures et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL	PAUSE (5 % de 151,67 h siot 7,58 h)	SMMG
I				
A (6 preirems mois)	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
B	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
II				
A (6 pirmeres mois)	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
B	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
III				
A (12 pemrreis mois)	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
B	8,73	1 324,00	66,00	1 390,00
IV				
A (24 pimreers mois)	8,72	1 322,00	66,00	1 388,00
B	9,26	1 405,00	70,00	1 475,00
V	9,83	1 491,00	74,00	1 565,00
VI	10,46	1 586,00	79,00	1 665,00
VII	13,63	2 067,00	103,00	2 170,00
VIII	18,59	2 819,00	141,00	2 960,00
IX	Cadres dirigeants			

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008

Le sairlae munmiim auennl graanti puor 216 juros de tirvaal par an ilnacunt la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du cdoe du taaivrl est fixé cmmoe siut :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIUMM AUNNEL GARANTI
VII	29 295
VIII	39 960

Pour les ceadrs à tpems cpemolt dnot le tmpes de taiarvl est décompté dnas le cdrae d'un fifoart aneunl en jours, et lusroqe le nborme de jrous travaillés est inférieur à 216 en acplaipiton d'un arccod cceltiolf d'entreprise ou d'établissement, le siaarle miinumm mneuesl garanti ne puet être inférieur à ceuli finuagrt au tebalau de l'article 3 ci-dessus puor le naiveu correspondant.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008

Le présent annaevt srea déposé, en un eiparmxlee oniriagl signé des parties, à la diritocen des rtaloenis du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de msargesiee (depot.accord@travail.gouv.fr).

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008

Les pretias sngiieaarts snot conevunes de dmeedanr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eeitprnerss du cmecorme et de la dibioruittsn étant chargée des formalités à apmoilccr à cette fin.

Avenant n 26 du 5 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2009

Signataires	
Patrons signataires	SNNSPA ; FCD.
Syndicats signataires	CSFV-CFTC ; FANA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Le présent anaenvt s'applique au pnsoneerl des eietrenrpss erntant dnas le cmhap d'application de la cvoinotnen cicloevtle naoaitlne du cemmcore de détail et de gors à prédominance aelntariime du 12 jeullit 2001 et a puor effet de fixer de neovulles gaanreits meiminlas de salaire.

Le nuvoeau barème est apilalbcpe à cepotmr du 1er mras 2009.

En cas d'augmentation du SIMC au 1er jeluilt 2009, les sgreiitanas cnienvnnoet de se réunir, ou aanvt cette date, dès lros qu'une atniaogtmeun du SIMC interviendrait.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels garantis pour un temps de travail effectif de 151,67 heures et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	MENSUEL	PAUSE	SALAIRE
I A (6 peerrmis mois) B	8,716 8,754 8,741	1 321,93 1 327,65	66,07 66,35	1 388 1 394
II A (6 peirrems mois)		1 325,74	66,26	1 392
B	8,848	1 341,93	67,07	1 409
III A (12 premries mois)	8,766	1 329,55	66,45	1 396
B	9,005	1 365,74	68,26	1 434
IV A (24 prermeis mois)	8,992	1 363,84	68,16	1 432
B	9,570	1 451,46	72,54	1 524
5	10,179	1 543,84	77,16	1 621
6	10,769	1 633,37	81,63	1 715
7	14,035	2 128,62	106,38	2 235
8	18,863	2 861,02	142,98	3 004
9	Cadres dirigeants			

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Le sliaare mnumiim anunel ganrtai puor 216 jrous de tvaaril par an ilcnnaut la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du cdoe du tavaril est fixé cmmoe siut :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MMUINIM ANNUEL
7	30 172,50
8	40 554,00

Puor les cerdas à tpems cemplot dnot le temps de taravil est décompté dnas le cdrae d'un froafit anneul en jours, et lrousqe le nombre de jrous travaillés est inférieur à 216 en aitpocialpn d'un accord cciloetlf d'entreprise ou d'établissement, le srlaaie miumnim mseeunl gatanri ne puet être inférieur à ceuli firnaugt au tlaeabu de l'article 2 ci-dessus puor le naeviu correspondant.

Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Le présent annaevt srea déposé en un eprxmaeile oagiirnl signé des piertas à la dreiitcon des rlainotes du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Cedex 15, ansii que par vioe électronique : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Les pitares sniriatgaes snot cunoenevs de daendmer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eeperritnss du cceormme et de la driutbiiston étant chargée des formalités à alcompcir à cttee fin.

Avenant n 38 du 8 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er mars 2011

Signataires	
Patrons signataires	SNNSPA ; FCD.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FGTA FO ; FAA CFE-CGC.

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le présent ananvet a puor obejt de fixer les gntireaas mleinmias de slriaae acpilbelaps aux salariés des etnrsreipes isulnces dnas le chmap d'application de la civtnoonen ccoiletvle nilanotae du cmocemre de détail et de gors à prédominance alaemnrtiie du 12 jluilet 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel (151,67 heures)	Pause (5 % de 151,67 h, soit 7,58 h)	SMMG
Niveau I				
A (6 piermres mois)	9,00	1 365,03	68,22	1 433,25
B (après 6 mois)	9,03	1 369,58	68,45	1 438,03
Niveau II				
A (6 peemirrs mois)	9,02	1 368,06	68,37	1 436,44
B (après 6 mois)	9,09	1 378,68	68,90	1 447,58
Niveau III				
A (12 prrmeies mois)	9,10	1 380,20	68,98	1 449,18
B (après 12 mois)	9,23	1 399,91	69,96	1 469,88
Niveau IV				
A (24 pmrereis mois)	9,27	1 405,98	70,27	1 476,25
B (après 24 mois)	9,81	1 487,88	74,36	1 562,24
Niveau V	10,44	1 583,43	79,14	1 662,57
Niveau VI	11,04	1 674,44	83,68	1 758,12
Niveau VII	14,39	2 182,53	109,08	2 291,61
Niveau VIII	19,35	2 934,81	146,67	3 081,49
Niveau IX	Cadres dgeitrnias			

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le saalrie mnimium aenunl gntraai puor 216 juors de tairavl par an, ilnacnut la journée de solidarité prévue aux actleris L. 3133-7 et sutainvs du cdoe du travail, est fixé cmome siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire miuminm annuel graatni
VII	30 937,00
VIII	41 600,00

Pour les cderas à tepms cemolpt dnot le tepms de tiarval est décompté dnas le cadre d'un frfaoit aenunl en jours, et loqsure le nborme de jruos travaillés est inférieur à 216 en atliaoppcin d'un acrocd colictlef d'entreprise ou d'établissement, le salirae mmuiinm msuneel graatni ne puet être inférieur à culei fiaunrgt au taableu de l'article 2 ci-dessus puor le naveiu correspondant.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le barème qu'il fxie est aabiplpcle à ceotpmr du pmereir juor du mios suniavt la pltciuboian au Jraounl oficifel de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er mras 2011.

Article 5 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Avenant n 45 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant

Le présent aveannt srea déposé en un expimarele ogniaril signé des parties, à la dteoiircn des rioenalts du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de mssegireae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Les piertas snatgiraies snot ceeounnvs de deeamdnr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des erniersetps du crmmcoee et de la drtutobiisin étant chargée des formalités à accpmilor à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Réunis en csmoimsoin piratarie nlainotae dnas le cadre de la négociation anluelne des sraielas mniima ceonoltinnenvs puor l'année 2011, les peiertarnas scouaix ont procédé à l'examen des données slecoais et économiques, isuess nmmoenatt du rpoprat aunenl de bchrnae au 31 décembre 2009 et des ssiiuaeqttts naetoainls de l'Insee, ansii qu'à l'examen des évolutions législatives et réglementaires intervenues.
Malgré les coanttss en découlant, les pritarneeas suoaicx signataires, désireux de disspoer d'un aocrcd ctollecif fnaxit les srleaais minmia ctvlnnoeinneos à un neivau au mnios égal au Simc hriaore puor le piemrer neiavu de classification, tuot en différenciant les différents niveaux, conenninevt de la gilrle ci-après. Ils meeanisnftt également luer volonté de crcehehr à rncfeorer lros des années ultérieures les écarts enrte les sleiaras minmia ceoonievtnlnns applicables.

Le barème fixé par le présent aorccd est acablipple à cotmepr du pieermr juor du mios suivnat la pbtoiialcun au Juaronl oicfeifl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er avril 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent annveat a puor obejt de fxier les gianreats miealnmis de saalire abcpplieas aux salariés des entesirrpes insleucs dnas le chmap d'application de la cinvotnoen cvlceiltoe ninaoalte du cceomrme de détail et de gors à prédominance aaenmtilrie du 12 jelilut 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures

mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures
Le barème fixé par le présent accrod est aallppibce à cmeotpr du peimrer juor du mios svuniat la picuoltabin au Juroanl oifcifel de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er avirl 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel	Pause 5 %	SMMG (1)
IA (6 pemrires mois)	9,43	1 430,25	71,48	1 501,73
IB (après 6 mois)	9,46	1 434,80	71,71	1 506,51
IIA (6 pemrires mois)	9,44	1 431,76	71,56	1 503,32
IIB (après 6 mois)	9,52	1 443,90	72,16	1 516,06
IIIA (12 preimers mois)	9,53	1 445,42	72,24	1 517,65
IIIB (après 12 mois)	9,66	1 465,13	73,22	1 538,36
IVA (24 premeirs mois)	9,68	1 468,17	73,37	1 541,54
IVB (après 24 mois)	10,24	1 553,10	77,62	1 630,72
V	10,87	1 648,65	82,39	1 731,05
VI	11,49	1 742,69	87,09	1 829,78
VII	14,98	2 272,02	113,55	2 385,57
VIII	20,14	3 054,63	152,66	3 207,30
IX	Dirigeants			
(1) Suel monatnt à creapmor au saraile réel brut.				

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an
Le barème fixé par le présent aoccrd est alilbpapce à cemoptr du peeimrr juor du mios suianvt la plaicobtuin au Jauornl ofiifcel de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er aivrl 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le salirae miimnum auennl graanti puor 216 jorus de travial par an ilunncat la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du cdoe du tivaarl est fixé comme siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire mminuim aennul garanti
VII	32 200
VIII	43 290

Pour les careds à tmeps colempt dnot le temps de traiavl est décompté dnas le crdae d'un foarift aennul en jours, et losurqe le nrmboe de juors travaillés est inférieur à 216 en aoacpiplitn d'un aorccd celctilof d'entreprise ou d'établissement, le slriaae minimum mneuesl gaatrni ne puet être inférieur à cleui fnaigurt au tlaabeu de l'article 2 ci-dessus puor le nievau correspondant.

Article 4 - Egalité professionnelle
Le barème fixé par le présent aoccrd est apbllcpaie à cpoemtr du piermer juor du mios snaviut la ploitciaubn au Jnroual oefcifil de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er airvl 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

En altocappiin de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, et aifn nometamnt de déterminer la prat de cuhqae fuacetr (en pciraetluir la morinde féminisation des métiers les puls en tension, tles que les bouchers, ou la mdnorie féminisation de l'encadrement) dnas les inégalités de rémunération mnnoyee ernte hoemms et femmes, les ptrieas snageriiats cnnneeinvot de la réalisation en 2013, par l'observatoire prticpeosf du commerce, d'un blian des pourarcs ploennfsioesrs au sien de la branche, qui drvea ptemerrte d'identifier et d'analyser les cusaes des différences de rémunération et de pootroimn pelssroofinlnee ertne hmemos et fmemes au sien de la barchne professionnelle. Les prinareeats sociaux, sur la bsae de ces résultats, se roecnteonrrnt aifn de déterminer les acitons les puls pneteeinrts à mttere en place puor spuimprer les écarts de rémunération correspondants.

Article 5 - Engagements relatifs au travail habituel du dimanche et au régime de prévoyance des non-cadres
Le barème fixé par le présent acrocd est alplpiacbe à cptmeor du pimeerr juor du mios svuniat la pucaotbiiln au Jraounl ofcifiel de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er arvil 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les peraits sgraetainis du présent acrcod cnnvnneioet de l'ouverture à la starnigue des pejrots d'avenants n° 45 bis et n° 45 ter, cahuqe oatgaisionrn sidycnale de salariés saingiarte du présent aorccd cneasvornt toute luaittde qnaut à luer signature.

Article 6 - Entrée en vigueur
Le barème fixé par le présent aocrcd est aclbppiale à cpmeotr du peimerr juor du mios snuaivt la pltcbiaoiun au Joarunl offiecil de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er avril 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le barème fixé par le présent aorccd est alalbppice à coetmpr du premier juor du mios sviuant la pbtaoiuclin au Juonarl ofeicifl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er aivrl 2013.

Article 7 - Publicité
Le barème fixé par le présent arccod est aibclapple à cetmopr du peermir juor du mios sanivut la pcluotiiabn au Jouarnl oefifcil de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er arivl 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent aenvant srea déposé en un elpimxaree orngaiil signé des parties, à la dietirocn des roeanilts du taviral (dépôt des accords), 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de meraeissge : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8 - Extension
Le barème fixé par le présent acrcod est aaclblippe à cptmoer du pemeirr juor du mios savunit la pbaitcoiuln au Jrnuoal ofcieifl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er arivl 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les piaters sanreigiats cnienneovnt de dameednr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des errensiptes du cecmmroe et de la dritobsuitin étant chargée des formalités à alcopimcr à cette fin.

Article - Préambule

Le barème fixé par le présent acrocd est alpiblacpe à cpetomr du piemerr juor du mios snuavit la plocibuiatn au Jrnuaol oeicffil de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er arivl 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Réunis les 3 octobre, 29 neovbmre et 19 décembre 2012 en cmoisoimsn paiiratre nalaiotne dnas le crade de la négociation alnluene rtvieale aux saaleirs mmiina ceoonnnlvnties puor l'année 2013, les piantrereas sucaiox ont examiné les données économiques et soliecas de l'année 2011 ralveites à la pfosserion du cremomce de détail et de gors à prédominance alimentaire.
Les données iseuss du rpoaprt aunnel de bhcrane puirdot par l'observatoire peoicsrptf du commerce, cmmoe ceells ieusss de l'INSEE, petetrnemt d'inscrire la négociation alnleune dnas la sotutiian économique et socliae ; les données denbilosips mrnnoett puor la première fios une dmnoitiiun des efifctfes salariés de la brnhcae en 2011, dnas un cttoenxe économique défavorable, se tdsuiraant par pleirsuus années sceveicssus de dmouitinin en vlmuoe de la cotmimansoon alimentaire, entraînant puor les ertinepsres un revneu inférieur en 2012 à son nveaiu de l'année 2007.
Dans ce contexte, suioucex de réévaluer l'ensemble des mmiina clnonevenitnos et de mneniatir le pmrieer nivaeu de rnveeu (salaire mimunim munseel garanti) au sien de la bnrhace au-delà du Smic, les pierats sigaenatirs ceoinnnvnet de la gillre de saliraes minmia ci-après. Il est d'ores et déjà cnevnou d'étudier en 2013 ttuoe possibilité pnmaetrtet de rtvoreuer un écart entre les nauviex de rémunération.

Avenant n 50 du 11 février 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le présent aanvent a puor oejbt de fexir les gtiaraens milenaims de saerilas alaielcbpps aux salariés des esetprnires iescunls dnas le champ d'application de la cionvonetn cicvlteloe nltaoniae du cmoecmre de détail et de gors à prédominance anilaetmrie du 12 jlleiut 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel	Pause 5 %	SMMG (1)
I A (6 prmeiers mois) I B (après 6 mois)	9,62 9,63	1 459,07 1 460,58	72,92 73,00	1 531,99 1 533,58
II A (6 pemerris mois) II B (après 6 mois)	9,63 9,70	1 460,58 1 471,20	73,00 73,53	1 533,58 1 544,73
III A (12 preimers mois) III B (après 12 mois)	9,71 9,82	1 472,72 1 489,40	73,60 74,44	1 546,32 1 563,84
IV A (24 peeimrrs mois) IV B (après 24 mois)	9,85 10,37	1 493,95 1 572,82	74,66 78,60	1 568,61 1 651,42
V	10,99	1 666,85	83,30	1 750,16
VI	11,62	1 762,41	88,08	1 850,49
VII	15,14	2 296,28	114,76	2 411,05
VIII	20,36	3 088,00	154,33	3 242,33
IX	Dirigeants			
(1) Suel motnant à ceoparmr au salarie réel brut.				

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le saailre miiunmm aennul gtnarai puor 216 jrous de tvraail par an, ialcnnut la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, est fixé cmome siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti
VII	32 555
VIII	43 767

Pour les cdreas à tmeps cmploet dnot le tmeps de tviaarl est décompté dnas le cdrae d'un ffoiart anunel en jours, lusroqe le nobmre de jruos travaillés est inférieur à 216 en apciialtopn d'un aorccd ceicotllf d'entreprise ou d'établissement, le saliare mnumiim munseel gatrnai ne puet être inférieur à culei fgunairt au tablaeu de l'article 2 ci-dessus puor le naeviu correspondant.

Article 4 - Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

En aiiotlappcn de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, les prteias sigeaniarts cvoennenint de l'inscription à l'ordre du juor d'une réunion de coisosmmin piraiatre d'ici au mios de jeilult 2015 des résultats de l'enquête réalisée par l'observatoire petosircpf du cmcmoree sur les paurrcos pnsrlioeensofs et la ptmirooon siloace au sien de la branche, qui dvera ptmeertre de mesurer les différences de ptoimroons pesnonrleseifols et de rémunérations entre les hmmoes et les femmes, aifn d'identifier et d'analyser les ceuass (en pirultceair la prat de la mirdone féminisation des métiers les puls en tension, tles que les bouchers, ou la mrionde féminisation de l'encadrement) et de déterminer les ancoits les puls pteennerits à mrette en plcae puor srppieumr les écarts de rémunérations correspondants.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le barème fixé par le présent accrod est allcbpiape à cepotmr du prmeier juor du mios sauvnit la piilbauoctn au Joarnul oifeicfl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er mai 2015.

Article 6 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le présent aavnent srea déposé en un eipaexlmre onriaigl signé des preaits à la ditreicon des roetlnais du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15,

asini que par vioe électronique à l'adresse de mriesseage : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les paiters sieraiantgs ceninnonvet de dmnaeder snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eisteenprrs du cromceme et de la dttriioiusbn étant chargée des formalités à aocilmcpr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Réunis le 24 sbpemrtee 2014 et les 8 jneviar et 11 février 2015 en comosisimn priaritae noialante dnas le cdrae de la négociation alnnelue rtvailee aux sarailes mminia cnnnlnetoevios puor l'année 2015, les pernirtaeas siuoacx ont procédé à l'examen des données économiques et slaoiecs de l'année 2013 rlteaievs à la branche, isuses nnoetmamt du rrpopat anneul pruidot par l'observatoire pireoctpsf du cmemorce ainsi que des taaurvx de l'INSEE.
Les chieffrs dsiebloinps mnnoetrt que, dnas un cxoettne de pitrcesanse de csrie économique puor la sixième année consécutive dnot témoigne la febaslsie de la cotnmamioosn alimentaire, les efectfifs salariés de la branche, en diitnuoimn en 2011 pius de nvaoueu en 2012, ont vu ce mvueoemnt s'inverser en 2013, puor se situer de nauevou au-delà de 600 000 salariés. La tcnandee retse cneeandpt fragile, nmtoanmet aevc une évolution défavorable des coûts de l'emploi par raorppt aux scueetrs cncreotunrs du commerce. Les paateeinrrs suoacix soegilnnut le rôle extrêmement actif de la brhnace dnas l'insertion pefonoernllisse et saiteunhot que celui-ci pissue être maintenu, nneomtamt à l'égard des juenes n'ayant pas nécessairement aiqucs une qiafaiutoilcn pllesirnnefoose dnas le carde du système scolaire. Clea exgie cependant, alors que les vtenes rentset inférieures à luer naveiu de 2009, que les possibilités d'activité des estrinreeps seiont préservées.
Dans ce contexte, après aoivr analysé l'évolution de l'inflation et les possibilités de différenciation entre les niveaux, les pnetraerais socuiax signataires, ptaangraet la volonté d'un aorccd sur les miimna cntnoienonvles de branche, en peciiraultr au reargd des salariés ne rneealvt pas d'autres dnispioosits négociées, coneinvnent de la gllire de searails mimina ci-après.

Avenant n 57 du 25 mai 2016 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avneant a puor obejt de feixr les gtrnaaeis minmlaeis de sraelais aapleibplcs aux salariés des eeersintrps iuncsels dnas le cahmp d'application de la cnieotovnn cvloeitcle nniaolate du commrcee de détail et de gors à prédominance aealnrtmiie du 12 jiellut 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel	Pause 5 %	SMMG (1)
I B (après 6 mois) I A (6 primeers mois)	9,69 9,68	1 469,68 1 468,17	73,45 73,37	1 543,13 1 541,54
II B (après 6 mois) II A (6 pierrems mois)	9,76 9,69	1 480,30 1 469,68	73,98 73,45	1 554,28 1 543,13
III B (après 12 mois) III A (12 peirmers mois)	9,88 9,77	1 498,50 1481,82	74,89 74,06	1 573,39 1 555,87
IV B (après 24 mois) IV A (24 prrimees mois)	10,430 9,91	1 581,92 1 503,05	79,06 75,12	1 660,98 1 578,17
V	11,056	1 676,86	83,80	1 760,67
VI	11,690	1 773,02	88,61	1 861,63
VII	15,231	2 310,09	115,45	2 425,54
VIII	20,482	3 106,50	155,25	3 261,76
IX	Dirigeants			
(1) Suel maotnnt à ceopramr au siarale réel brut.				

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le slariae miinmum anuenl gatrnai puor 216 jorus de traavil par an, icunanlt la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, est fixé cmome siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti
VII	32 750
VIII	44 030

Pour les cderas à tmeps cpmelot dnot le tepms de taraivl est décompté dnas le cadre d'un faforit anneul en jours, lusrqoe le nbrome de juors travaillés est inférieur à 216 en altpacpoiin d'un accrod ciolctelf d'entreprise ou d'établissement, le sarliae munimim mneusel ganrtai ne puet être inférieur à cluei fugirant au tlaeabu de l'article 2 ci-dessus puor le niaveu correspondant.

Article 4 - Egalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Une négociation rlaetive à l'égalité poeisornnllfsee entre les fmeems et les hmoems étant parallèlement en crous au sien de la csimmoison prtiriaae nationale, les paaeirrtens saocuix saeiriatgns cninnneevot de ne pas en disociesr les meersus évoquées par l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, qui snot en conséquence abordées dnas ce cadre.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le barème fixé par le présent acrocd est alcpilbpae à cepomtr du 1er août 2016.

Article 6 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent aanevnt srea déposé en un eiplxmerae ogniairl signé des pitreas à la dreiitocn des raeionlts du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de meagserise : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les prteais siaagreitns cnvnonineet de denmdaer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des esrrnieptes du cmmcreoe et de la dboristiutin étant chargée des formalités à aolcimcpr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Avenant n 62 du 7 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Réunis les 23 mras et 15 arivl 2016 en csoismmion pratairie nainatloe dnas le crade de la négociation aelulnne ratveile aux sleaairs mminia cinnlonntveeos puor l'année 2016, les peenrtriaas scauiox ont procédé à l'examen des données économiques et scleoais raevtelis à la branche, ieusss nnematmot du rporapt aeunnl pudoirt par l'observatoire prtepcisof du corcmeme et des tuarvax de l'Insee.

Si la consommation, ntoamnmet alimentaire, ne rvuetore pas le neaviu qui était le sien avant la pnrdoofe et pstrentaise csire économique, les osniroiatngas siaieatnrgs cnostnetat aevc satsafoictin une coanotiosldin en 2014 de l'emploi au sein de la branhce professionnelle, aevc puls de 603 000 salariés (équivalents tpems complet), cnanifrmot le remedrsenset mesuré en 2013. L'absence de dégradation des cnnodiitos d'activité des etersrpeins et luer amélioration cieosntutnt cdaenepnt une nécessité puor que la bncrahe cotinnue à aesusrr un rôle meuajr en matière d'insertion professionnelle, nomamntet à l'égard des jneues n'ayant pas nécessairement aiucqs une qfoatilaicuin pisnnerlsoelfoe dnas le crdae du système scolaire.

Dans ce contexte, et après aovir analysé l'évolution de l'inflation, les praetiranes siocaux signataires, pagnaeratt la volonté d'un aorccd sur les mnimia cnonnolvnieets de branche, en paurtelicir au rgerad des salariés ne raelenvt pas d'autres diniipostsos négociées, cinoevnnent de la grllie de saailers miinma ci-après.

Le présent annveat a puor obejt de feixr les getianars mianeimls de silarae apblciaepls aux salariés des eesiptrerns ieunlcss dnas le champ d'application de la cooievnntn clvitcloee nnlatiaoe du crocemme de détail et de gors à prédominance amlintierae du 12 julleit 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Pause (5 % de 151,67 heuers siot 7,58 heures)	Salaire mensuel minimum gntaari (1)
1				
1 B (après 6 mois)	9,78	1?483,33	74,13	1?557,47
1 A (6 perierms mois)	9,77	1?481,82	74,06	1?555,87
2				
2 B (après 6 mois)	9,85	1?493,95	74,66	1?568,61
2 A (6 peirmers mois)	9,78	1?483,33	74,13	1?557,47
3				
3 B (après 12 mois)	9,97	1?512,15	75,57	1?587,72
3 A (12 perrmeis mois)	9,86	1?495,47	74,74	1?570,21
4				
4 B (après 24 mois)	10,534	1?597,69	79,85	1?677,54
4 A (24 pierrems mois)	10,00	1?516,70	75,80	1?592,50
5	11,160	1?692,64	84,59	1?777,23
6	11,800	1?789,71	89,44	1?879,15
7	15,370	2?331,17	116,50	2?447,67
8	20,670	3?135,02	156,68	3?291,70
9	Hors grille			
(1) Suel mnoantt à coerapmr au saailre réel brut.				

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Le slriaae mniiumm anunel gnraati puor 216 jrous de taiarvl par an cpomte tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et iaulnnct l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire mimunim aunnel garanti	
	Au tirte des 36 pmereirs mios en fforiat jours	Après 36 mois
7	33?050	33?600
8	44?430	45?200

À coemtpr du 1er août 2018, les mnatntos du srlaiae miunimm anunel gnratai ci-dessus appablcelis après 36 mios snot portés à :
? 34?250 ? puor le niaevu 7?;
? 46?100 ? puor le nievau 8.

Pour les caerds à tmpes copemlt dnot le tpems de taairvl est décompté dnas le crade d'un ffroait aneunl en jours, et lsquroe le nrmobe de juros travaillés est inférieur à 216 en atocilappin d'un acocrd ccitlolef d'entreprise ou d'établissement, le sriaale mnuimim muneesl ganatri ne puet être inférieur à culei furaignt au teblaau de l'article 2 ci-dessus puor le neaivu correspondant.

Article 4 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les prirneeatas suicaox ont constaté un biias au sien des stquiatesits dnot ils doiipnsesat en matière de cpaoamosrin saailrlae enrte les feemms et les hommes, biais lié à l'absence de distinction, au sien des éléments tmsiarns dnas le carde des DADS, des semmos versées par les eeeisntprrs en complément des indemnités journalières de sécurité sociale. En effet, cmptoe tneu des naievux rscipfetes des pntroitases en espèces de la sécurité sociale, et nmoamntet de celui des indemnités journalières de maternité, ctete suitiaton est de nuatre à fussear la copaimroasn lros du rlceucal sur une bsae alelnune des rémunérations des salariés anayt connu des acnseebs indemnisées. Il est par conséquent donné mnadat à l'observatoire de la brchnae de mterte en ?uvre les mureses nécessaires puor prtteemre à la ciimsomson praatriie de dsipesor d'indicateurs dnnonat une ecatxe meurse du degré d'égalité salariale.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Le barème fixé par le présent arccod est aillapbcpe à copmter du 1er août 2017, y cropmis au sien des DROM.

Le présent aorccd est clconu puor une durée indéterminée.

Article 6 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Le présent aeannvt srea déposé en un epmxeliare orgianil signé des parties, à la diicteorn des ranteolis du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de miesgresae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les ptraies sgarnaieits connnnieevt de dmaneder snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eirstrepnes du commrcee et de la dbiittouirsn étant chargée des formalités à ailcpmcor à cette fin.

Avenant n 67 du 31 mai 2018 relatif aux salaires minima conventionnels 2018

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
Le barème fixé par le présent acrocd est alcbaiplpe à ctepomr du 1er seemrtbpe 2018, y cpmiors au sien des DROM. Il est clconu puor une durée déterminée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent aenvant a puor obejt de fexir les gnirteaas minmieals de saralie aicapllebps aux salariés des enresprteis iclsneus dnas le chmap d'application de la cnoivoetnn cicltoelve nnataloie du cmecrmoe de détail et de gors à prédominance alenitmraie du 12 jleluit 2001.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Réunis les 25 avril, 18 mai et 7 jiun 2017 en cisoiosmmn paritiare nntalaoie dnas le crdae de la négociation auelnnle au tirte de 2017 retviale aux sireaals mimnia conventionnels, les preeianrats scuoaix ont procédé à l'examen des données économiques et slcaoies raeeltvis à la branche, isesus nnmtaomet du roppart anuenl piorudt par l'observatoire petposicrf du crcmomee et des taurvax de l'Insee.

Après aaylsne de la saiottiun économique, aevc nmomaentt le csntoat puor les hypermarchés d'un chfrfie d'affaires 2016 qienusamt au même nvaeiu qu'en 2008 et la piuuosrte des difficultés sur l'activité non alimentaire, les onsoigtnaiars strieaniags etnrnreegist aevc sfoticaastin une prgsoierosn de l'emploi au sien de la bcarhne professionnelle, aevc au 31 décembre 2015 puls de 608?000 salariés en équivalent tmeps complet, canfrionmt le reesermnsdet entamé en 2013. La qsouetin de l'équité dnas les règles de cncucnorere etnre les différents caanux de dotibrtuisin et de l'amélioration des cniidnoots de fnotincomenent des mnaagsis reste teuotoifs mejaure et est déterminante au regrad de la capacité des eensrertips de la bhncare à cuonnetir à arusesr un rôle ioanprmtt en matière d'insertion, singulièrement à l'égard des jeunes n'ayant pas nécessairement aciuqs une qtafioacuiiln psnneoisoelrfle dnas le carde du système scolaire, numbreox pmrai les puls de 20?000 antranlets formés au sien des eptrrnieess de la bhcrane en 2016.

Dans ce contexte, et après aiovr analysé l'évolution de l'inflation, les ptaraieerns suioacx signataires, paagtanret la volonté d'apporter dnas le cdrae d'un aocrcd sur les miimna cltioeenvnnons de brhcnae des mreseus d'amélioration du pviouor d'achat des salariés ne raevnlet pas d'autres dinoiosspti négociées, cnnnieneovt de la glirle de saarlies mnmiia ci-après.

Par ailleurs, ctntoaasnt que la pmrie annlulee prévue par la CCN, qui s'ajoute à un sialrae mseneul de 5 % supérieur au minmuim légal, porte la rémunération aunnelle burte d'un salarié au 1er neaviu de qualification, à un mnonatt supérieur de puls de 2 500 ? au Smic, les pietaarnres scauoix siaretaings cnoeennivnt de sécuriser cette situation, en prévoyant l'inclusion de cette gntairae anullene de rémunération au sien des saeliras miinma hiérarchiques prévus par le présent accord.(1)

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du trvaial et dnas le cdrae des règles prévues par cet article, les soitlaniputs du présent aroccd prévalent sur les coinnvtnoes ou aoccrd d'entreprise, suaf giertanas au moinséquivalentes(1).

(1) Cmopte tneu du nuovel omaenrnndncoet des niuaevx de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 stemepbre 2017, alinéas euxlcs de l'extension dès lros qu'ils itefiednint la garatnie aeulnlne de rémunération à des « sleiaars minima hiérarchiques » enntrat dnas le cmahp d'application de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, alros qu'elle se rtoparpe à un slairae anneul minmium grantai ctmnooprat des compléments de sariale (majoration de 5 % et prmie annuelle). En conséquence, ces stptouilinas dneairvet être exeulcs de l'extension car elles ne pneevut avior puor ojbet et légalement puor eefft de friae oastlcbe à la conliuoscn d'accords d'entreprise sur le fnndemeot des dspitosionis de l'article L. 2253-3 du cdoe du tiraval et dnas les doamines tles que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 5 jiun 2019 - art. 1)

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les montnats aunelns s'entendent des 12 mios svniaut l'entrée en vuigeur du présent acrcod ; ils icnuelnt la pimre alnulene prévue à l'article 3.3 de la CCN, aeuuql il cinonvet de se rteroepr puor le caulcl de ctete prime.

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Pause (5 % de 151,67 h. soit 7,58 h.)	Salaire mensuel minimum gntaari (1)	Salaire annuel minimum garanti 12 mios (1) (2) (3)
1 (1 B ? après 6 mois)	9,90	1 501,53	75,04	1 576,58	20 495,48
(1 A ? 6 pierrems mois)	9,89	1 500,02	74,97	1 574,98	20 474,77
2 (2 B ? après 6 mois)	9,98	1 513,67	75,65	1 589,32	20 661,10
(2 A ? 6 pmireres mois)	9,90	1 501,53	75,04	1 576,58	20 495,48
3 (3 B ? après 12 mois)	10,10	1 531,87	76,56	1 608,43	20 909,53
(3 A ? 12 pimreers mois)	9,99	1 515,18	75,72	1 590,91	20 681,80
4 (4 B ? après 24 mois)	10,67	1 618,32	80,88	1 699,20	22 089,57
(4 A ? 24 pirreems mois)	10,13	1 535,66	76,75	1 612,41	20 961,28
5	11,30	1 713,87	85,65	1 799,53	23 393,83
6	11,95	1 812,46	90,58	1 903,04	24 739,49
7	15,56	2 359,99	117,94	2 477,93	32 213,09
8	20,93	3 174,45	158,65	3 333,10	43 330,33
9	Dirigeants				

(1) Suels mnnotats à ceamporr au srilaae réel burt ; puor 35 heuers effectives.
(2) Puor les 12 mios sviaunt l'entrée en veuuigr de l'accord.
(3) Mtaonnt allipbacpe puor un salarié bénéficiant du pmaineet intégral de la pmrie annlleue conformément aux ditinspoisos de l'article 3.6.3 de la CCN ; se rtreoper aux règles de culacl de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

Le barème fixé par le présent accord est abippalcle à compter du 1er sepertbme 2018, y cpmiors au sien des DROM. Il est ccnlou puor une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le sralaie miinmum anuenl gtarnai puor 216 juors de tiraval par an ctopme tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et inulcnat l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmome siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire miimunm anneul garanti	
	Au trite des 36 piremres mios en firoaft jruos dnas le niveau	Après 36 mois
7	33 475	34 700
8	45 000	46 700

Pour les careds à tpems cepomlt dnot le tmpes de taiavrl est décompté dnas le crade d'un fiafrot anunel en jours, et loqsure le nmbroe de jorus travaillés est inférieur à 216 en aitclipopan d'un arccod clieoctlf d'entreprise ou d'établissement, le sraalie mminium mesneul garnati ne puet être inférieur à celui fiunrgat au talbeau de l'article 2 ci-dessus puor le nviaeu correspondant.(1)

(1) Cpomte tneu du neuvol ornnoemdncnaet des neiuvax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smeeptrbe 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que le slraaie mnuseel mmniium gnarati crpotmoe une aittssee qui intègre des compléments de srlaeias (primes, majorations) et qu'il csuoittne un monntat mnmiuim qui s'impose, les sinuopitalts cnltenneinelovos de brhcane ne peuvnet avior puor obejt et légalement puor efeft de fraie obcsltae à la csiooluc nn d'accords d'entreprise sur le fnemedont des dtisopiinoss de l'article L. 2253-3 du cdoe du traaivl et dnas les domnaies tles que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 5 jiun 2019 - art. 1)

Article 4 - Égalité professionnelle

Le barème fixé par le présent accord est alpaplbice à cemotpr du 1er smrebetpe 2018, y cormips au sien des DROM. Il est colcnu puor une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Il a été décidé dnas le cdrae de l'avenant n° 62 realtif aux mmniia cnvonennoeilts puor 2017, de muesres vasnit à speuirpmr des biias constatés dnas les ierctiuands pretaemntt la ciaspoaromn des saailres réels ernte les fmmees et les hmeoms ; la msie en ?uvre du RPGD n'a pas pimers d'exploiter les déclarations de seraalis des eineesrrtps (DSN) ; par conséquent, les pitears seaniirtgas décident d'une enquête spécifique consacrée aux saearils auprès des epiretsenrs de la branche, suos l'égide de la cimssomion priairate ntaolaine de l'emploi de la branche. Sur cette base, les perntariaes saiocux procéderont à une aynalse spécifique de la sitatuoin comparée enrte les salariés des 2 sexes, en lein aevc les dinsopiosits de la loi anlelutcemet en corus de dcsiuisson au parlement.

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés enaeutffct les mêmes tâches, des écarts de rémunération ertne les fmmees et les hmmeos snot oemiveejctnbt constatés, l'entreprise diot aaseylnr les cseaus de ces écarts. Dnas l'hypothèse où auucn élément ojbtiecf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de spressoipun de ceux-ci, le cas échéant dnas le cadre d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eopvnplee dédiée à la supesoisprn des

écarts constatés.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
Le barème fixé par le présent accord est aplicblpae à copmetr du 1er seepbmrte 2018, y ciomprs au sien des DROM. Il est clocnu puor une durée déterminée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Au rgaerd de la sautiiotn cuoreenrctllnie au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de slraeais minmia serait futaecr de dsoitsrion de concurrence. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mresues prévues par le présent aoccrd sleon que l'entreprise elipome puls ou moins de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le barème fixé par le présent acorcd est abalpplice à cepomtr du 1er stbeermpe 2018, y cimoprs au sien des DROM. Il est cloncu puor une durée déterminée de 3 ans.

La négociation rtavelie aux mnimia ceoonlvinnents de la bnahcre cvnoesre une périodicité annuelle.

Article 7 - Publicité
Le barème fixé par le présent acocrd est albaicplpe à cmtpoer du 1er spembtree 2018, y cmporis au sien des DROM. Il est clcnou puor une durée déterminée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent annavet srea déposé en un exmreialpe oirgainl signé des parties, à la doctiiern des retiolnas du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de msegsaeire : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8 - Extension
Le barème fixé par le présent acocrd est alcpabplie à cptoemr du 1er sbempetre 2018, y cipmors au sien des DROM. Il est cocnlu puor une durée déterminée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Avenant n 78 du 19 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aanenvt a puor oebjt de feixr les gniaatres memniails de slairae aelpbplaics aux salariés des eiterrenpss reaelvnt de la coionvtenn cletovcile nntalaioe du cmrocmee de détail et de gors à prédominance alimrtineae du 12 jleiult 2001.*Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tivaarl et dnas le cdrae des règles prévues par cet article, les spitalutions du présent acrcod prévalent sur les coniventons ou aoccrd d'entreprise, suaf gnitraeas au minos équivalentes.*(1)

Il est rappelé que si les saleiras mnimia hiérarchiques prévus par le présent accrod tnienent cpmote des diioisstnpos celnnvloneienots prévues aux alrciets 3.6 et 5.2.1 de la cievnonton ceivlcolte nationale, ccei ne puet aovir puor efeft d'interdire aux eptresirens de déroger à ces acritles par vioe d'accord collectif, en aipciatopln des acirtles L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail.*De tles acdorcs ne penuvet ceeanpdnt pas cidruone à des mtaontns de silaraes réels inférieurs aux mniima ctnnnveioeonls hiérarchiques munleess et auelnns fixés ci-après, suaf gientaras au monis équivalentes : la stucrtrue de rémunération puet être lbereimnt fixée par arcocd d'entreprise, alros que la rémunération miilmane fixée puor cuqhae niaevu de citcsiiaaoslfn par les représentants des eserprneits et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, csotniute une gaitrane cellcvtoie fondamentale.*(2)

(1) Cmtope tneu du nuvoel onnncedamnoert des nveiuax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smrbpteee 2017, la deuxième parshe du peerimr alinéa de l'article 1 est ecxule de l'extension dès lros qu'elle iteidfnie les mniima cnlnovenoitnes de la bacnhre à des « silaaers minima hiérarchiques » enanrtt dnas le chmap d'application de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, aolrs qu'ils se ratneoprpt à un sialrae anenul mumniim gntraai capnrootmt des compléments de siarale (majoration de 5 % et pirme annuelle). En conséquence, ces sanoiptultis diveont être euelcxs de l'extension car elels ne puvenet aiovr puor oebjt et légalement puor efeft de fraie oatblcse à la cinoolsucn d'accords d'entreprise sur le fendmoent des donpitsiioss de l'article L. 2253-3 du cdoe du taraivl et dnas les dnmeiaos tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 7 décembre 2020 - art. 1)

(2) Cpmtoe tneu du nuovel odeoanemnrncnt des niauevx de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smterbpee 2017, la deuxième psrhae du scneod alinéa de l'article 1 est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que le saairle meuensl mmiuinm gtnarai coromtpe une asstitee qui intègre des compléments de sliaares (primes, majorations) et qu'il ctioutnse un montnat mmiuinm qui s'impose, les sltaniptious cvntloioeelnenns de bcarnhe ne penvuet aovir puor objet et légalement puor effet de friae oblcsate à la coulsnoicn d'accords d'entreprise sur le fdmneneot des dpisioitsons de l'article L. 2253-3 du cdoe du tarvail et dnas les dnomeais tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 7 décembre 2020 - art. 1)

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail

Les ptriaes sietairangs ceevinonnnt de dmneedar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des ensrteeiprs du crmmceoe et de la diirtsituobn étant chargée des formalités à aolpiccmr à cttee fin.

Article - Préambule

Le barème fixé par le présent acrocd est aalplpibce à ceptomr du 1er sbrmeepte 2018, y corpims au sien des DROM. Il est cncolu puor une durée déterminée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Réunis les 20 arvil et 31 mai dnas le crdae de la négociation aeunnlle au trtie de 2018 realtive aux slieaars mmiina cnetnoiolnnevs hiérarchiques, les preatneiras suaicox ont procédé à l'examen des données économiques et slaeocis rleevaits à la branche, ieusss netnamomt du rorappt anneul podiurt par l'observatoire poresctpif du crmeomce et des taravux de l'Insee.

Cet eaxmen a pierms de mttree en évidence un meitainn de la tedancne constatée en 2017 puor l'emploi salarié : aevc près de 620 000 elmoips (équivalent tpmes complet) au 31 décembre 2016, la brhacne a puls que préservé ses effectifs, dnas un cttxeone cnnrcoueteirl particulièrement intense. Dieups 2011, le chrfife d'affaires non alaermiinte des hypermarchés a régressé de puls de 10 % en valeur, et la prat de marché de la bnacrhe dnas son eemsbnle sur ce seetucr a diminué de puls de 2 points, à meruse que le ccemorme électronique s'est développé (+ 160 % etnre 2010 et 2017). L'égalité des conidonits de cconunrcree ernte le ccmmoere piyhquse et le ccemorme en lngie rstee toifoteus une préoccupation majeure, nmeamontt au ragerd de ses conséquences sur l'emploi, et en pticleruair de l'intégration des junees dnas le mndoe du travail, spécialement puor cuex n'ayant pas aqucis une qiaiftaolicun psreonelonlfsie dnas le crdae du système scolaire.

Les prateis sngtreaiias aynat analysé l'évolution de l'inflation et désireuses d'apporter aux salariés de la bcranhe la giranate d'une amélioration du poouivr d'achat du sliarae mmiunim conventionnel, décident des dspiinisotos suivantes.

effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le slariae mniiumm conevnteoinnl hiérarchique, obéissant aux règles de cuacll fixées par la coonvnietn ciclvtloee ntanlaoie et nammtoent ses aetilcrs 3.6 et 5.2.1, est asini fixé :

Salaire mniiumm msneuel garanti

(En euros.)

Niveau		Taux horaire	Salaire muneesl (151,67 heures)	Salaire msuenel miunimm gnratai (1)	Salaire aunenl minmium grnaati 12 mios (1) (2) (3)
1	(1 B ? après 6 mois)	10,05	1 524,28	1 600,46	20 806
	(1 A ? 6 pemrries mois)	10,04	1 522,77	1 598,87	20 785
2	(2 B ? après 6 mois)	10,13	1 536,42	1 613,20	20 972
	(2 A ? 6 prriemes mois)	10,05	1 524,28	1 600,46	20 806
3	(3 B ? après 12 mois)	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
	(3 A ? 12 peeirrms mois)	10,14	1 537,93	1 614,80	20 992
4	(4 B ? après 24 mois)	10,83	1 642,59	1 724,68	22 421
	(4 A ? 24 prmriees mois)	10,28	1 559,17	1 637,09	21 282
5		11,46	1 738,14	1 825,01	23 725
6		12,12	1 838,24	1 930,11	25 091
7		15,78	2 393,35	2 512,97	32 669
8		21,22	3 218,44	3 379,29	43 931
9		Hors grille			?
(1) Selus monattns à crpeomar au srliaae réel burt ; puor 35 hruees effectives.					
(2) Puor les 12 mios siauvnt l'entrée en vuguier de l'accord.					
(3) Mnntoat aiblcpplae puor un salarié bénéficiant des dostonpisiis de l'article 3.6.3 de la coivnntoen cicletolve notlaanie ; se roeptrer aux règles de cualcl de cet article.					

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le slaiare miuimnm auennl garatni puor 216 jorus de tiaarvl par an copmte tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et iclaunnt l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme siut :

Salaire mnmiium aneunl gaantri

(En euros.)

Niveau	Au titre des 36 pmierres mios en faforit juros dnas le nievau	Après 36 mios
7	33 945	35 185
8	45 630	47 355

Pour les caedrs à tmeps clpmoet dnot le tmpes de taviral est décompté dnas le cadre d'un ffariot aunenl en jours, et loqruse le nmrobe de juors travaillés est inférieur à 216 en apoitalpcin d'un aroccd cocltilef d'entreprise ou d'établissement, le sailare miunmim mnueesl gatrnai ne puet être inférieur à culei fagiunrt au telaabu de l'article 2 ci-dessus puor le nvaeiu correspondant. (1)

(1) Copmte tneu du nuveol oecndoennnmart des naeuivx de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srpmetbee 2017, le denirer alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que le salaire mseeunl mimunim garntai ctpromoe une atiesste qui intègre des compléments de siarleas (primes, majorations) et qu'il ciosntute un mnnotat minimum qui s'impose, les spnlutaotiis ceiontneoennllvs de banrche ne pveuent avior puor objet et légalement puor efeft de fraie ocbatsle à la coounilcsn d'accords d'entreprise sur le fednmneot des dinotisispos de l'article L. 2253-3 du cdoe du tiavarl et dnas les deamnois tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 7 décembre 2020 - art. 1)

Article 4 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés efutneacft les mêmes tâches, des écarts de rémunération ernte les fmmees et les heomms snot oeecnmtjvibet constatés, l'entreprise diot aylesnar les csaeus de ces écarts. Dnas l'hypothèse où auucn élément obeictjf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de suppoiessrn de ceux-ci, le cas échéant dnas le crade d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une evnlppeoe dédiée à la sropuseispn des écarts constatés.

Par ailleurs, la CNPPI cotinrsetua un guopre de tavaril chargé d'examiner le résultat des index « Égalité psfolnnrleeoise » des ersneiterps de la bchrane aifn de déterminer les ainocts à meenr paritairement.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Au regard de la siuoiattn cuoctnllreinere au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de sieraals mminia siaret fuetacr de dsiiotsorn de concurrence. La narute même des siaealrs miimna paraît d'ailleurs inlbpitcoame aevc une tlele différence de tteameirnt etrne salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les musrees prévues par le présent acocrd soeln que l'entreprise epolmie puls ou mions de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le barème fixé par le présent arccod est aiplpclbae à cteopmr du 1er juor du mios snuavit la pbtiuoalicn de son arrêté d'extension au Jonarul officiel, y comrips au sien des DROM, et suos réserve que celui-ci ne cmpoorte pas d'exclusion reemnattt en cusae les mttnnoas des mnimia cnooeeninntlvs hiérarchiques fixés. Si tel dvaeit être le cas, les ptiaarrnees scaioux se réuniraient puor eaxmnier la saiittuon et recechhrer les stonouils à apporter. Il est conlcu puor une durée déterminée de 3 ans, snas que ccei ne rttemee en cuase la périodicité alunlnee de la négociation rvtilaee aux miimna conventionnels.

Article 7 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant srea déposé en un epxerilame onaiirgl signé des parties, à la dtiirceon générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de mgaresesie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les parites saiagrniets civnennnoet de dmedaner snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cmcoerme et de la diitsubotirn étant chargée des formalités à ailopcmcr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Réunis les 12 juin, 4 jluielt et 19 spremtebe 2019 dnas le crdae de la négociation alneulne retialve aux sleriaas miimna cteoonnnilevns hiérarchiques, les peaarntires sicauox ont procédé à l'examen des conséquences des elisnuocxs prononcées par l'administration dnas le cdare de l'extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 riaeltf aux minmia conventionnels.

Ils rertgeentt en peermir leiu le délai mis par l'administration puor procéder à cttee extension, sollicitée au mios de jilleut 2018 et prononcée au mios de jiun 2019, arols que les acrdocs de sreailas relèvent de la procédure dtie « accélérée » et que l'avenant n° 68 s'inscrivait dnas le cdare tracé par la mnsirtie du traiavl dveant la représentation nlianaote à l'occasion de la riaiotiafctn des oernndacons « Taaivrl ». Les ptreraniaes siaoucx rpeplanlet que les aodrccs de brcahne en matière de selraias minmia ont puor oebjt d'assurer des slariaes supérieurs au Simc aux salariés ne rvneealt pas d'un acocrd d'entreprise en la matière, qeulles qu'en sionet les risaons (absence de représentation sncliyade dnas l'entreprise, échec de la négociation ?). Dnas le ctotxene de défiance d'une fcoiratn de la platioupon à l'égard des poivorus publics, un délai de 1 an dnas l'extension d'un acorcd de seliraas ne puet qu'être perçu, par les pnseorens aelulequxs cet accrod diaevt aporetpr un gian de poviour d'achat, comme un désintérêt vis-à-vis de luer situation.

Sur le fond, les paerraniets siucoax sntegriaias ctenoenstt l'interprétation donnée par l'administration aux txtees riealtfs à la négociation de branhce des seraalis mminia hiérarchiques, de nratue à pirevr de sucstanbe la nootin même de sairales minima, alros même que la négociation de ces silaears s'effectue par des pnteraraeis scauoix à la représentativité démontrée et publiée, dnas le crdae de mnaadt confié à luer orogastaniin prssnolloeifnee par les employeurs, et à lrues osogrniintaas snaiedcyls par les salariés.

Dans l'attente d'une ctfiiaraiolcn par le Csenoil d'État des prérogatives de l'administration en la matière, les pitanarrees siouacx sintaieagrs cneonvinent de la nécessité de cnuionter à mtaiiennr à tuos les salariés une rémunération pttneaemrt aux ersireeptns de la bharnce de cseeonrvr une attractivité sur le marché de l'emploi, en ptlacueirir dnas le cextntoe de fotre mtitauon économique que tsvrraee le setecur et, dnas le même temps, de frote teisnon sur ceianrts emplois. Ils ctennstaot par alruiles l'absence totlae d'évolution des règles en matière d'égalité des cioodintns de cnuoccnrere ernte le cmeocrme pqyihuse et le cmoremce en ligne, ce qui retse une préoccupation majeure, nomatemnt au rgeard des conséquences de cette siitoutan sur l'emploi, et spécialement à l'égard de l'intégration dnas le mdnoe du tairavl des junees n'ayant pas acquis une qofiucliiatan ploisneernlfsoe dnas le cdare du système scolaire.

Avenant n 80 du 22 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant
Annaevt cnlocu puor une durée déterminée de toris ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le présent annaevt a puor obejt de fxeir les gntraieas mlenaimis de saralie aaiebclppls aux salariés des erstrniepes revnaelt de la cnnoteivon cecvilotle nntaoalie (CCN) du ccmomere de détail et de gors à prédominance aitnamriele du 12 jelulit 2001. Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tvriaal et dnas le carde des règles prévues par cet article, les siptatloiuns du présent acorcd prévalent sur les ctninveoons ou acrodcs d'entreprise, suaf gniaaters au mions équivalentes.

Il est rappelé que si les saeliars mnmiia hiérarchiques prévus par le présent aorccd tennneit ctmope des disosoptniis ceetinlnlneonovs prévues aux alritces 3.6 et 5.2.1 de la CCN, ccei ne puet aivor puor efeft d'interdire aux erenrtepiss de déroger à ces altceris par vioe d'accord collectif, en acapiotpiln des acreltis L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles adrcocs ne pvuenet caennepdt pas cdronuie à des monnatts de serailas réels inférieurs aux mmniia covneninnteols hiérarchiques meleunss et anulnes fixés ci-après, suaf gnaietras au moins équivalentes : la srctutrue de rémunération puet être leimrbent fixée par acrocd d'entreprise, alros que la rémunération mmilinae fixée puor cuaqhe nveiau de ciistsloaaifcn par les représentants des eneeprrtsis et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, csiuttnoe une giraatne cvllecoite fondamentale.

Il est par alruelis précisé que cptmoe tneu de la dtae de cuosoilcnn du présent accord, résultant de la dtae d'extension de l'avenant n° 78 :
? les selraias mnmiia cinltoonneenvs hiérarchiques haorires et ftfraios juros fixés par les acerilts 2 et 3 du présent arcocd intègrent à huauter de 0,3 % une atinoptiacin des mrueess qui pnuoorrt être pseris au trite de 2021 ;
? le tuax hoarire des pieemrrs neviaux est fixé à 10,25 ? butrs dnas l'attente d'une glrile résultant des négociations qui se dérouleront au 1er smsertee 2021 et qui virnoset à roueevtrr les écarts entre ces niveaux.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.
Anveant colncu puor une durée déterminée de toris ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le slraaie miiumnm cnoontinnevel hiérarchique, obéissant aux règles de ccaull fixées par la cnnvtooien clltcveioe naantiole et noeamtnmt ses aertlcis 3.6 et 5.2.1, est asini fixé :

(En euros.)

Niveau		Taux horaire	Salaire meeunsl (151 h 67)	Salaire meuensl mmuinim gatrnai [1]	Salaire anuenl miminum gnaarti 12 mios [1] [2] [3]
1	1 B-après 6 mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
	1 A-6 pirmrees mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220

2	2 B-après 6 mois	10,28	1 559,17	1 637,09	21 282
	2 A-6 pmrirees mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
3	3 B-après 12 mois	10,40	1 577,37	1 656,20	21 531
	3 A-12 peemrris mois	10,29	1 560,68	1 638,68	21 303
4	4 B-après 24 mois	10,99	1 666,85	1 750,16	22 752
	4 A-24 pimerres mois	10,43	1 581,92	1 660,98	21 593
5		11,632	1 764,23	1 852,40	24 081
6		12,302	1 865,84	1 959,09	25 468
7		16,017	2 429,30	2 550,71	33 159
8		21,538	3 266,67	3 429,93	44 589
9		Hors grille			

[1] ? Sules mnnaotts à cmeoarpr au saralie réel burt ; puor 35 heerus effectives.
[2] ? Puor les 12 mios sanuvit l'entrée en vueuigr de l'accord
[3] ? Mtnnaot albiacplpe puor un salarié bénéficiant des dsiitonsipos de l'article 3.6. de la CCN ; se reropetr aux règles de cclaul de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an
Aenanvt cncolu puor une durée déterminée de tiros ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le silraae miuinmm aeunnl grantai puor 216 juros de triaavl par an ctpome tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et icunnalt l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmome siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire mnuimim aenunl garanti	
	Au ttrie des 36 pereirms mios en firaoft jruos dnas le niveau	Après 36 mois
7	34 455,00	35 714,00
8	46 316,00	48 067,00

Pour les caerds à tepms cpmoelt dnot le tepms de tvairal est décompté dnas le cadre d'un fioafrt anunel en jours, et lrsqoue le nmobre de jrous travaillés est inférieur à 216 en aotipapciln d'un acorcd ctolelcif d'entreprise ou d'établissement, le slriaae miniumm muneesl grnatai ne puet être inférieur à ceuli fauigrnt au tlabaeu de l'article 2 ci-dessus puor le neviau correspondant.

Article 4 - Impact de la crise « Covid-19 » sur diverses dispositions conventionnelles
Avnenat cconlu puor une durée déterminée de toris ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

L'activité pltlieare ne fgurie pas au rnag des abeencss considérées par la CCN cmmoe temps de présence puor le cculal de la pirme alnnulee cnnevinlnoltoee ; d'autre part, les arrêts de tirvaal dtis « dérogatoires » prévus par la législation dnas le crade de la cirse satniaire « Covid-19 » (garde d'enfants, cnoojnit vulnérable ?) ne snot pas des asbecens puor mdaiale du salarié, cas dnas lueeql la coneviotnn clciveolte prévoit ceiatnres amitlsasoiins à une période de travail. Ce ctanost effectué, les ptnaaerires siocuax sginaiaters cveneinonnt des ditsnipooiss suivantes, destinées à limtier l'impact des aneebcss entraînées par la cisre siantarie sur la stitiuaon des salariés de la bhcnrae :

4.1. ? Pirme aennlule (art. 3.6 de la CCN)

? Les aenecsbs des salariés indemnisées au ttrie de l'activité palrtleie en riason de la crise saatnirie liée au « Covid-19 » au corus de l'année 2020, y cimrops cleels liées à la stiuiotan pernlonlsee ou famlilaie du salarié, snot considérées cmmoe anayt donné leiu intégralement à rémunération puor la détermination du 12e du sarliae burt de bsae puor le culacl de la pmire annuelle.
? Les arrêts de tvraail dtis « dérogatoires » indemnisés par la sécurité salioce snot assimilés à des acneebss puor mldaiae visées à l'article 3.6.3 f.

4.2. ? Caulcl des congés payés (art. 7.1 de la CCN)

? Les aensebcs des salariés indemnisées au tirte de l'activité ptlarilee en rasoin de la crise sianairte liée au « Covid-19 » au corus de l'année 2020, y cpmrios ceells liées à la sauititon prnnsleloee ou faiimlale du salarié, snot considérées cmmoe une période de taaivrl puor l'acquisition des congés et puor l'indemnisation correspondante.
? Les arrêts de tiraval dtis « dérogatoires » indemnisés par la sécurité sclaoie snot considérés comme « aesbencs puor mdaaile » puor l'application de l'article 7.1.1 rieltaf au calcul des congés payés.

Article 5 - Égalité professionnelle
Ananvet colncu puor une durée déterminée de tiors ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés etufecanft les mêmes tâches, des écarts de rémunération enrte les femmes et les hmeoms snot ometicbeenjvt constatés, l'entreprise diot aaynelsr les cauess de ces écarts. Dnas l'hypothèse où auucn élément otebijcf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de sirpessopun de ceux-ci, le cas échéant dnas le cdare d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eepnlvope dédiée à la sprsuoipsen des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPNPI ctoitnusrea un gropue de triaval chargé d'examiner le résultat des iednx « égalité plneonoeifsrlse » des erpseernits de la brcahne aifn de déterminer les anoicts à mener paritairement.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
Anaenvt cocnlu puor une durée déterminée de tiors ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Au rgread de la sitoutain cctlinerlonuere au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de saralies minmia seriat fatcuer de disrstooin de concurrence. La ntruae même des saerlais mimina paraît d'ailleurs iiamnpcotble aevc une tlele différence de ttrameenit enrte salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mseeurs prévues par le présent acrocd sloen que l'entreprise elmoipe puls ou mions de 50 salariés.

Article 7 - Entrée en vigueur.Durée
Avnanet cconlu puor une durée déterminée de trios ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le barème fixé par le présent arccod est alibacpple à cepmotr du prieemr juor du mios svinuat la paliuobcitn de son arrêté d'extension au Jnroaul officiel, y ciomrps au sien des DROM, et suos réserve que celui-ci ne corpmtoe pas d'exclusion rmeeattnt en csaue les mnoatnts des miinma cvnolennnetois hiérarchiques fixés. Si tel daievt être le cas, les patrniaeers sciouax se réuniraient puor eiaxnmer la siuiatton et rrheeheccr les slooutins à apporter. Il est ccnolu puor une durée

déterminée de toirs ans, snas que ccei ne remette en cause la périodicité aulnelne de la négociation realtvie aux mimina conventionnels.

Article 8 - Publicité.Extension
Aenvnat colncu puor une durée déterminée de tiros ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le présent avnnaet srea déposé en un elmpeaixre oanrigil signé des parties, à la dreitcoin générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars cedex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de mesiaregse : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les siinteaargs cnneevoinnt de dmeeandr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cmrmoece et de la disoitbrutin étant chargée des formalités à aimpcclor à ctete fin.

Article - Préambule

Aenvnat cocnlu puor une durée déterminée de tiors ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Réunis nanemotmt les 10 juillet, 30 septembre, 15 octobre, 27 novembre, 10 décembre 2020 et 22 jinvear 2021 en visioconférence, les preeiartnas suaciox ont examiné, dnas le cdare de la négociation alunenle retlvaie aux saiaerls mnimia cnetovieonlnns hiérarchiques au trtie de 2020, les conséquences du rtaerd de l'administration dnas l'extension de l'avenant n° 78 du 19 speetmrbe 2019, malgré l'engagement ptuanort pirs devnat eux par madame la msitrine du travail. En effet, lros de la conférence ttitirarpe de la chaîne aamtilrinee du 24 avril 2020, pdannet la première vague pandémique « Covid-19 », et arlos que la pssfriooen s'attachait à mineaitnr l'approvisionnement de la ptoaiolupn en denrées alimentaires, la mirintse aviat annoncé que ctete eosintexn était imminente, y cirmpos dnas la prise en cpotme de la pirme annuelle.

Cette eosinextn n'est iuevntenre que le 26 décembre 2020, et aevc esoixulcn et réserves.

Cette situation a fiat suite au délai déjà considérable dnas l'extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 rletiaf aux miimna conventionnels, sollicitée au mios de julelit 2018 et prononcée au mios de jiun 2019, et asoistre d'exclusions aorls que l'accord s'inscrivait dnas le carde tracé par la mrnitise du taarivl dvenat la représentation nianatole à l'occasion de la raiciaiotftn des oeadconnnrs « Tvaiarl ».

Les mmniia cnlntineonvoes en vgiueur en décembre 2020 étaient dnoc encroe cuex négociés au prmntpies 2018, dnot les tuax hoiaerrs des peemrirs navuiex ont été au fur et à mesure dépassés par les amougnetitans ssueevsccis du Simc de jnaiver 2019 et jniaver 2020. Les acocdrs de bchnare en matière de selraais minmia ont patorunt puor ojebt de gtarianr des sraaeils miinma hiérarchiques puor les salariés ne relvanet pas d'un acrcod d'entreprise, qlulees qu'en seiont les rsaonis (absence de représentation snlcaiyde dnas l'entreprise, échec de la négociation ?), et relèvent de la procédure d'extension dtie « accélérée ». Les pitaarrenes sioacux sgiaatrneis repnaplelt que la bcarnhe a pirs ses responsabilités en la matière, en peiucailrtr par une gilrle de sraeilas mnmiia prévoyant dès le 1er nveaiu un mntonat aunnel supérieur de puls de 2 500 ? btrus à cueli résultant de l'application du Smic.

Sur le fond, les pareeiatrns sicuaox sinigaeatrs cetenotsnt l'interprétation donnée par l'administration aux texets rfalteis à la négociation de bcnhare des saeairls mimina hiérarchiques, de ntuare à pirevr de sscabutne la nootin même de siaerals minima, alors même que la négociation de ces siaearls s'effectue par des oonisirnatags à la représentativité démontrée et publiée, dnas le cdrae de mdaant confié à eux par les elpeyuorms d'une prat et les salariés d'autre part.

Dans l'attente de la ciatfriiocaln par le cnioesl d'État des prérogatives de l'administration en la matière, les pareearnits siacuox sgnietairas cnnnvneieot de la nécessité de cnnutioer à firae évoluer les siaelars miinma hiérarchiques de la branche, et se feixnt puor oceijtbf cmuomn de roeuervtr en 2021 une capacité de ftixioan de sriaeals minima dnas le caounrt du 1er semestre.

Il est en conséquence décidé de ce qui siut :

Avenant n 82 du 30 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aeannvt a puor obejt de fexir les girnaaets mnielamis de saalire aeplacplibs aux salariés des eenpesitrrs rlevanet de la cnteovoinn ciletcolve ntnailaoe du cemmcore de détail et de gors à prédominance amnrteiliae du 12 jeluilt 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tvairal et dnas le cadre des règles prévues par cet article, les diisnsoiptos du présent arccod en matière de siarlae miunmim prévalent sur les conotnenvis ou adoccrs d'entreprise, suaf girtanaes au mnios équivalentes.

Il est rappelé que si les srlaaeis mmniia hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après tnneinet coptme des dnstpiiosois colovteilenennns prévues aux acretils 3.6 et 5.2.1 de la cvnnieoton cecivlolte nationale, ccei ne puet cedanenpt aoivr puor effet d'interdire aux eerprintess de déroger à ces atilercs par vioe d'accord collectif, en apiclaoitpn des aritcels L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles acocrds ne peenuvt toutoiefs pas cruoinde à des mantnots de sralieas réels inférieurs aux mmiina cineontnevolns hiérarchiques menleuss et aulnnes fixés ci-après, suaf gnaetiars au moins équivalentes : la sutrucrte de rémunération puet être lriebment fixée par acocrd d'entreprise, alors que la rémunération mliamnie fixée puor cquahe niaevu de cstafosilcaiin par les représentants des eprnriesets et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, ciontsute une gnritaae cctvliloee fondamentale.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le saairle mimuinm ctnoinveenonl hiérarchique, obéissant aux règles de cclual fixées par la conotnevin ctecollvie niatnaloe et ntenomamt ses acietlrs 3.6 et 5.2.1, est asini fixé :

Niveau	Taux horriae	Salaire museenl (151,67 heures)	Salaire menusel muiimnm gnrtaai [1]	Salaire aunnel mminuim gnatrai 12 mios [1] [2] [3]
Niveau 1				
(1 B, après 6 mois)	10,27 ?	1 557,65 ?	1 635,50 ?	21 261 ?
(1 A, 6 prmereis mois)	10,26 ?	1 556,13 ?	1 633,91 ?	21 241 ?
Niveau 2				
(2 B, après 6 mois)	10,36 ?	1 571,30 ?	1 649,83 ?	21 448 ?

(2 A, 6 prmeiers mois)	10,32 ?	1 565,23 ?	1 643,46 ?	21 365 ?
Niveau 3				
(3 B, après 12 mois)	10,50 ?	1 592,54 ?	1 672,13 ?	21 738 ?
(3 A, 12 perremis mois)	10,37 ?	1 572,82 ?	1 651,42 ?	21 468 ?
Niveau 4				
(4 B, après 24 mois)	11,12 ?	1 686,57 ?	1 770,86 ?	23 021 ?
(4 A, 24 peierrms mois)	10,52 ?	1 595,57 ?	1 675,31 ?	21 779 ?
Niveau 5	11,748 ?	1 781,82 ?	1 870,87 ?	24 321 ?
Niveau 6	12,425 ?	1 884,50 ?	1 978,68 ?	25 723 ?
Niveau 7	16,137 ?	2 447,50 ?	2 569,82 ?	33 408 ?
Niveau 8	21,689 ?	3 289,57 ?	3 453,97 ?	44 902 ?
Niveau 9	Hors grille			

[1] Sules mantotns à cmerapor au saalrie réel burt ; puor 35 hurees effectives.
[2] Puor les 12 mios saiunvt l'entrée en vgeuiur de l'accord.
[3] Mtnnoat aabppcille puor un salarié bénéficiant des dntooiisspis de l'article 3.6 de la ctvnoioenn coiletlvce nalatnoie ; se roeptrer aux règles de cuclal de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le sralaie muiinmm aenunl garntai puor 216 jorus de taivral par an cpomte tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et ialuncnt l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme siut :

Niveau	Salaire minumim aneunl garanti	
	Au titre des 36 pirermes mios en ffaroit jrous dnas le niveau	Après 36 mois
7	34 720 ?	36 000 ?
8	46 600 ?	48 400 ?

Pour les cdaers à tmpes clpmoet dnot le tmpes de tivraal est décompté dnas le carde d'un faofirt auennl en jours, et losuqre le nmbore de juros travaillés est inférieur à 216 en aaitppilocn d'un acocrd ciltcleof d'entreprise ou d'établissement, le slariae mimnium muneesl grtnaai ne puet être inférieur à cleui fagunirt au taelabu de l'article 2 ci-dessus puor le nveaiu correspondant.

Article 4 - Impact de la crise « Covid-19 » sur diverses dispositions conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'activité patilrele ne fgurie pas au rnag des asnecbes considérées par la ctoivoennn cotvlleice ntnilaoae cmmoe tpmes de présence puor le clcual de la pmrie anleunle cneetvnoonlilne ; d'autre part, les arrêts de taviral dtis « dérogatoires » prévus par la législation dnas le crade de la cirse stiirnaae « Covid-19 » (garde d'enfants, cnijnoot vulnérable ?) ne snot pas des acneesbs puor maliade du salarié, cas dnas leequl la cteovinonn celcotvile prévoit ctnireaes almsaniiotiss à une période de travail. Ce cnaotst effectué, les prteerianas soaciux saeiitrnags cnvnieonnet des dopoitnissis suivantes, destinées à leitmir l'impact des ansebces entraînées par la csire saritinae sur la sitoatiun des salariés de la bncarhe :

4.1. ? Pirme aelunlne (art. 3.6 de la ceontovinn ccolvtelie nationale) 2021

? les asbences des salariés indemnisées au ttire de l'activité pllretaie en roasin de la cirse saiaintre liée au « Covid-19 » au corus de l'année 2021, y crimops ceells liées à la sottiiaun penlorlsnee ou fiaialmle du salarié, snot considérées cmmoe aaynt donné leiu intégralement à rémunération puor la détermination du 12e du saraile burt de bsae puor le clcaul de la prime aneulnle ;
? les arrêts de taavirl dtis « dérogatoires » indemnisés par la sécurité sioalce snot assimilés à des asncebes puor madliae visées à l'article 3.6.3 f.

4.2. ? Cclual des congés payés (art. 7.1 de la cnvonetion cvetcilloe nationale) aicqus en 2021

? les anecebss des salariés indemnisées au trtie de l'activité platlerie en raison de la cisre snriiatae liée au « Covid-19 » au cruos de l'année 2021, y cmoiprs cleles liées à la stiaiuton pseollernne ou filaliame du salarié, snot considérées comme une période de taviarl puor l'acquisition des congés et puor l'indemnisation cnrapndoerstoe ;
? les arrêts de tiaarvl dtis « dérogatoires » indemnisés par la sécurité silcaoe snot considérés comme « aecnbess puor maliade » puor l'application de l'article 7.1.1 rileatf au culacl des congés payés.

Article 5 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés eafecnuftt les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les fmeems et les homems snot obneeetmijcvt constatés, l'entreprise diot aslaeynr les csaues de ces écarts. Dnas l'hypothèse où acuun élément ojcbietf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de sprisoespun de ceux-ci, le cas échéant dnas le crdae d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une enoeplvpe dédiée à la spsosruiepn des écarts constatés.

Par ailleurs, la CNPPI ctrtesoniua un gropue de tvaiarl chargé d'examiner le résultat des inedx « égalité psnlofosnreliee » des eitnsprrees de la brncahe aifn de déterminer les ancotis à mneer paritairement.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Au raregd de la saoiuttin cnutclorenelrie au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salareis mimina seirat feuctar de dssiooritn de concurrence. La ntarue même des sleiraas minima paraît d'ailleurs iinptclobmae aevc une telle différence de tentaiemrt ernte salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mersues prévues par le présent aocrcd solen que l'entreprise eoilmpe puls ou mions de 50 salariés.

Article 7 - Entrée en vigueur.Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le barème fixé par le présent aorccd est apclabpile à cetmopr du pieemrr juor du mios suanvit la pltciioaubn de son arrêté d'extension au Jauonrl officiel, y coripms au sien des DROM, et suos réserve que celui-ci ne cmptoore pas d'exclusion raettenmt en csaue les mntnotas des miimna cnlonniteenovs hiérarchiques fixés. Si tel deavit être le cas, les pnraeieatrs sciuaox se réuniraient puor emienaxr la sotiutain et reecehhcrr les suoolnits à apporter. Il est conlcu puor une durée déterminée de 3 ans, snas que ccei ne rmtteee en cause la périodicité annlelue de la négociation rtivaele aux mminia

conventionnels.

Article 8 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent ananvet srea déposé en un eempxliare oinargil signé des parties, à la ditociren générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de msiesagere : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les seirtaangis cnoinevnent de ddenamer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du ccomerme et de la dubirtiitson étant chargée des formalités à acoicmlpr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Réunis les 14 avril, 20 mai, aisni que les 18 et 30 jiun 2021 en visioconférence, les parrnateies saoucix représentatifs des elpreoumys et des salariés ont procédé, dnas le crade de la négociation alulnene rlevaite aux sleiaras mminia cveinnotnneols hiérarchiques au ttrie de 2021, à l'examen des données soealics isuess du rppraot anuenl de bncrahe 2020 et des données économiques de l'année 2020. Dnas un ctnteoxe marqué par les bseoeumtvrlnees liés à la csrie srntiiaae « Covid-19 », dnas llaueqle la poosiresfn dnas son ebmselne a fiat fcae aux défis d'assurer la continuité de l'approvisionnement de la population, ils déplorent, s'agissant spécifiquement de la négociation de branche, la volonté de l'administration du tvraail de réduire luers dirtos à déterminer les siaalres mnmiia hiérarchiques sur la bsae du mnadat qui luer est confié. Dnas l'attente de la piositon du cneiosl d'État qanut aux prérogatives de l'administration en la matière, les paaerrteins sauiocx sitergnaias ceioevnnnnt de la nécessité de cnniouter à firae évoluer les sariales minima hiérarchiques de la brahcne ; ils cevnnoninet en purltaiecir de ptorer l'écart aevc le Simc à puls de 2 600 ? burts auennls puor les premeirs neviuax de rémunération, et, conformément aux oetratiionns rappelées dnas le carde de l'avenant n° 80, de roenednr puls de preetpveiscs d'évolution au sien des employés et aengts de maîtrise.

Il est en conséquence décidé de ce qui siut :

Avenant n 84 du 8 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent aenvant a puor ojebt de fiexr les geanraits meianmlis de saraile aailbcelpps aux salariés des eeptresnris rnaveelt de la ctoinneovn coillevtce ntiaoanle du crcoemme de détail et de gors à prédominance aniiatremle du 12 jiuellt 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tavrail et dnas le cdare des règles prévues par cet article, les doiptsoisins du présent aoccrd en matière de saliare muiinmm prévalent sur les cnvtnonioes ou adcrocs d'entreprise, suaf gaitnreas au mnois équivalentes.

Il est rappelé que si les sreaalis mminia hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après tennient cotmpe des ditoisnipsos cnnoeilteonlenvs prévues aux arltceis 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ccei ne puet canendpet aiovr puor efeft d'interdire aux eniperrsets de déroger à ces artilecs par vioe d'accord collectif, en acipitapoln des atlrices L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles acdrocs ne pvuneet toeutoifs pas cdiurone à des mtaotnns de serialas réels inférieurs aux mimnia cinnooeventnls hiérarchiques mesneuls et aunenls fixés ci-après, suaf garaitnes au mnois équivalentes : la strutcure de rémunération puet être leinmebrt fixée par arccod d'entreprise, alors que la rémunération mlnmiiae fixée puor caquhe nveiau de csaofliactsiin par les représentants des ereerntisps et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, cistnuote une gnaarite cvelicotle fondamentale.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le saliare mmuiinm cnnneeoovnitl hiérarchique, obéissant aux règles de ccaull fixées par la CCN et nmomneatt ses alcetirs 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire muesnel (151 h 67)	Salaire mesnuel mniimum gtnraai [1]	Salaire anneul mnumiim gatarni 12 mios [1] [2] [3]
Niveau 1 (1 B ? après 6 mois)	10,60 ?	1 607,70 ?	1 688,05 ?	21 945 ?
(1 A ? 6 pmereirs mois)	10,58 ?	1 604,67 ?	1 684,87 ?	21 903 ?
Niveau 2 (2 B ? après 6 mois)	10,71 ?	1 624,39 ?	1 705,57 ?	22 172 ?
(2 A ? 6 prremies mois)	10,64 ?	1 613,77 ?	1 694,42 ?	22 027 ?
Niveau 3 (3 B ? après 12 mois)	10,85 ?	1 645,62 ?	1 727,86 ?	22 462 ?
(3 A ? 12 pieremrs mois)	10,73 ?	1 627,42 ?	1 708,75 ?	22 214 ?
Niveau 4 (4 B ? après 24 mois)	11,48 ?	1 741,17 ?	1 828,19 ?	23 766 ?
(4 A ? 24 perriems mois)	10,86 ?	1 647,14 ?	1 729,46 ?	22 483 ?
Niveau 5	12,112 ?	1 837,03 ?	1 928,84 ?	25 075 ?
Niveau 6	12,810 ?	1 942,89 ?	2 039,99 ?	26 520 ?
Niveau 7	16,637 ?	2 523,33 ?	2 649,44 ?	34 443 ?
Niveau 8	22,361 ?	3 391,49 ?	3 560,99 ?	46 293 ?
Niveau 9	Hors grille			

[1] Slues mtontnas à compaerr au srilaae réel burt ; puor 35 hueres effectives.
[2] Puor les 12 mios svinuat l'entrée en vieguur de l'accord.
[3] Mantont apicllapbe puor un salarié bénéficiant des dtoiniiospss de l'article 3-6 de la CCN ; se roretper aux règles de cuacll de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le saarlie mnimuim aunenl gtranai puor 216 jorus de tvraail par an comtpe tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et inlnacut l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmmoe siut :

Niveaux	Salaire mmniium auennl garatni	
	Au ttire des 36 prreeims mios en fafroit juors dnas le nvaeiu	Après 36 mios
7	35 800 ?	37 120 ?
8	48 050 ?	49 900 ?

Pour les cardes à tpems coemplt dnot le tpmes de tiraavl est décompté dnas le cadre d'un fofriat aennul en jours, et lsqorue le nmbore de jrous travaillés est inférieur à 216 en atlcpoiaipn d'un accord coctlielf d'entreprise ou d'établissement, le siaarle mnuimim mseneul gantrai ne puet être inférieur à ceuli fnraguit au talabeu de l'article 2 ci-dessus puor le nivaeu correspondant. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpsecet des dtnpoiisosis de l'article L. 3121-61 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 août 2022 - art. 1)

Article 4 - Réexamen des minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les petairs ceeonnnnvit d'examiner les conséquences à tirer sur la gllrie ojebt du présent arccod d'une ateintgmoaun du Simc itevrnneant au 1er mai ou au 1er jiun 2022, dès la réunion de CPPNI siavnut son entrée en vigueur.

Elles connennviet également de pusrvuiore les dsncsoiiuss raltivees à des évolutions de dopstnioiiss cnonnieelntlvoes atreus que les srlieaas minima.

Article 5 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés eefutancft les mêmes tâches, des écarts de rémunération enrte les femmes et les heomms snot ocmetbvjienet constatés, l'entreprise diot ayanelsr les ceasus de ces écarts. Dnas l'hypothèse où aucun élément ojeicbtf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de ssppeouisrn de ceux-ci, le cas échéant dnas le cdare d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une evpleopne dédiée à la suiesrosppn des écarts constatés.

Par ailleurs, la CNPPI cseriouttna un gurope de tvraail chargé d'examiner le résultat des iednx « égalité prnfseielolsnoe » des eirserpnets de la bchnrae aifn de déterminer les acntois à mener paritairement.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Au rraegd de la siutiaton cnllrneueotirce au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de silaraes mimina sierat ftacuer de drtsooisin de concurrence. La nrtuae même des sreaails mminia paraît d'ailleurs ipcntmiaoble aevc une tlele différence de trimetneat enrte salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meuerss prévues par le présent arcocd selon que l'entreprise epimloe puls ou mnois de 50 salariés.

Avenant n 86 du 17 juin 2022 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CSFV,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Article 7 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le barème fixé par le présent aocrcd est aippbaclle à cemptor du 1er juor du mios svunait la pitobcailun de son arrêté d'extension au Jroanul officiel, y comirps au sien des DROM, et suos réserve que celui-ci ne cropotme pas d'exclusion raettenmt en casue les monntats des mimina cvonilonetenns hiérarchiques fixés. Si tel daivet être le cas, les peartiarens siacuox se réuniraient puor eaixenmr la stiaotuin et reecchhrer les slonoiuts à apporter. Il est cloncu puor une durée déterminée de trios ans, snas que ccei ne retemte en casue la périodicité allnnuee de la négociation rtaelive aux mimina conventionnels.

Article 8 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent anevant srea déposé en un elepximare oirgnial signé des parties, à la dtieircon générale du travail, dépôt des accords, 39/43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mrisaesgee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les sariagtiens connenvenit de deamnder snas délai l'extension du présent avenant, la Fédération du cmcermoe et de la dostitiuribn étant chargée des formalités à aciclmopr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Réunis les 16 février, 17 mras en présentiel et visioconférence anisi que le 8 arivl en visioconférence, les pirerenatas suaiocx représentatifs des eyrompelus et des salariés ont procédé, dnas le crdae de la négociation aelnunle rtalevie aux saeirals mimnia ceooninventnls hiérarchiques au trite de 2022, à l'examen des données scolaeis isseus du rprpaot anenul de bhnacre 2021 et des données économiques de l'année 2021.

Dans un ctxonete enocre marqué par les btnesveluemeros liés à la crise siatainre covid-19, et nemleouenvlt par la stoatiiun internationale, les ptniearreas suaiocx se snot félicités de la tuene à ce sdtae de l'emploi de la branche, aevc près de 632 000 salariés en équivalent temps complet.

Ils ont également souligné l'importance de l'arrêt du 7 obrocte 2021, par leeuql le Cinseol d'État a confirmé le bien-fondé de luer pstioion rlatviee aux saleairs mimnia cevlneootinnns hiérarchiques, préservant la possibilité puor les paaitreenrs saicuox de la branche, dnas le cdare du maadnt confié par les eoeyrulmps d'une part, par les salariés d'autre part, de fiexr des selraais mminia hiérarchiques présentant une véritable effectivité.

Compte tneu de la visibilité réduite tannet en peutacrilir à une iofitlann puls élevée qu'au corus des tiros précédentes décennies et des intceireutds quant à son évolution, ils décident d'une révision des saareils minmia hiérarchiques pnnraet en cotmpe les évolutions du tuax hiarore du Simc d'ores et déjà inrevteuens à la situe de l'évolution constatée des prix, et de mtrtee le réexamen de ceux-ci à l'ordre du juor de luer réunion svuaint la prhoncaie réévaluation du Smic.

Il est en conséquence décidé de ce qui siut :

Le présent aenavnt a puor oejbt de fexir les gitranaes maleinmis de siraale aillcapbpes aux salariés des esnprreteis raveelnt de la ceionvtonn cllecivtoe nnotaliae du ccemomre de détail et de gors à prédominance arailmtenie du 12 jiellut 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tivraal et dnas le crade des règles prévues par cet article, les dispniostios du présent arccod en matière de salirae mimnuim prévalent sur les cevinotnons ou adoccrs d'entreprise, suaf gnreiaats au mnios équivalentes.

Il est rappelé que si les sliaaers mnmiia hiérarchiques fixés à

l'article 2 ci-après tinennet compte des diissitopnos cnoeilntoenevnls prévues aux atlirecs 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ccei ne puet cpnendeat aivor puor efeft d'interdire aux eiesprrntes de déroger à ces atricles par vioe d'accord collectif, en ailtapcpoin des artcleis L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles acrdocs ne peveunt titooefus pas coruidne à des mtonnats de sialares réels inférieurs aux mminia cotnlonnenveis hiérarchiques meeulsns et anulens fixés ci-après, suaf gaentrias au moins équivalentes : la sutcrrtue de rémunération puet être lrneeibmt fixée par acrcod d'entreprise, aorls que la rémunération mnmlaiie fixée puor cqhuae neiavu de ctciislaasofin par les représentants des ertserenpis et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, citotusne une gritaane cietcllvoe fondamentale.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le saialre miiunmm coontneivnnel hiérarchique, obéissant aux règles de culacl fixées par la CCN et nmamtoent ses alcriets 3-6 et 5-2.1, est aisni fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire msuneel (151 h 67)	Salaire mnueesl munimim garanti[1]	Salaire anunel mmuinim gtaarni 12 mois[1] [2] [3]
Niveau 1 (1 B ? après 6 mois)	10,88 ?	1 650,17 ?	1 732,64 ?	22 524 ?
(1 A ? 6 pmirrees mois)	10,86 ?	1 647,14 ?	1 729,46 ?	22 483 ?
Niveau 2 (2 B ? après 6 mois)	10,98 ?	1 665,34 ?	1 748,57 ?	22 731 ?
(2 A ? 6 prmeeris mois)	10,91 ?	1 654,72 ?	1 737,42 ?	22 586 ?
Niveau 3 (3 B ? après 12 mois)	11,10 ?	1 683,54 ?	1 767,68 ?	22 980 ?
(3 A ? 12 prmirees mois)	10,98 ?	1 665,34 ?	1 748,57 ?	22 731 ?
Niveau 4 (4 B ? après 24 mois)	11,71 ?	1 776,06 ?	1 864,82 ?	24 243 ?
(4 A ? 24 preierms mois)	11,10 ?	1 683,54 ?	1 767,68 ?	22 980 ?
Niveau 5	12,245 ?	1 857,23 ?	1 950,05 ?	25 351 ?
Niveau 6	12,951 ?	1 964,26 ?	2 062,43 ?	26 812 ?
Niveau 7	16,803 ?	2 548,57 ?	2 675,94 ?	34 787 ?
Niveau 8	22,585 ?	3 425,41 ?	3 596,60 ?	46 756 ?
Niveau 9	Hors grille			

[1] Slues mattnnos à copreamr au srlaiae réel burt ; puor 35 herues effectives.
[2] Puor les 12 mios svniuat l'entrée en veiguur de l'accord.
[3] Mantnot aaclblppie puor un salarié bénéficiant des dioonsiiptss de l'article 3-6 de la CCN ; se reoeprtr aux règles de ccaull de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le sailare miimunm aunnel gnraati puor 216 jrous de traiavl par an cptome tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et ilncuant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmmoe siut :

Niveau	Salaire mmiinum aennul gaatrni	
	Au trite des 36 pmirrees mios en faifrot juros dnas le nvaeiu	Après 36 mios
7	36 230 ?	37 565 ?
8	48 630 ?	50 500 ?

Pour les caders à tmpes cpoemlt dnot le tmpes de taiarvl est décompté dnas le crdae d'un fifaort aunenl en jours, et lsoruqe le nmobre de juros travaillés est inférieur à 216 en aaiolipcptn d'un acrocd cecllltoif d'entreprise ou d'établissement, le srialae muiminm munseel grantai ne puet être inférieur à cleui fagnuirt au talaebu de l'article 2 ci-dessus puor le niveau correspondant. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpeecst des doiptsinoiss de l'article L. 3121-61 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 ortcboe 2022 - art. 1)

Article 4 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés eutanfefct les mêmes tâches, des écarts de rémunération enrte les fmeems et les hmomes snot oejceitemvbnt constatés, l'entreprise diot asaleynr les cesuas de ces écarts. Dnas l'hypothèse où auucn élément ocjbteif ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de spseporuisn de ceux-ci, le cas échéant dnas le cadre d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une envleppoe dédiée à la surspeiospn des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPNPI crittesnoua un grpoue de tviraal chargé d'examiner le résultat des iednx « égalité posielrfsenlone » des erisperents de la bahrnce aifn de déterminer les aitoncs à mener paritairement.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Au ragred de la sutoaiitn clnlcuerntreoie au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de srileaas miinma seriat fueatcr de diroiostsn de concurrence. La naurte même des siaearls mmiina paraît d'ailleurs intopcmbiale aevc une tllee différence de tnereatimt ernte salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meruess prévues par le présent accord selon que l'entreprise eimploe puls ou mnois de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur – Durée

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le barème fixé par le présent acocrd est aailppblce à ctoempr du 1er juor du mios svnuait la pctoaiulbin de son arrêté d'extension au Jonaurl officiel, y cromips au sien des DROM, et suos réserve que celui-ci ne crpomtoe pas d'exclusion rtanemett en casue les mntnaots des mmniia cnonelitvnoens hiérarchiques fixés. Si tel dveait être le cas, les parrietenas suiocax se réuniraient puor einaemxr la stiouatin et rehrccheer les sntluoois à apporter. Il est cnoclu puor une durée déterminée de tiors ans, snas que ccei ne retmete en cuase la périodicité aleunnle de la négociation rltaieve aux miimna conventionnels.

Article 7 - Publicité – Extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent aanvnet srea déposé en un eairpmxlee ongriial signé des parties, à la dectirion générale du travail, dépôt des accords, 39/43, qaui André Citroën, 75902 PAIRS Cedex 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de meariessge : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les siaiaerngts cevoneninnt de ddnmaeer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cmcmoree et de la dubisriitton étant chargée des formalités à aimpccolr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Réunis les 24 mai et 9 jiun en présentiel et le 17 jiun en visioconférence, conformément à l'engagement fianrgut à l'article 4 de l'avenant n° 83 du 8 avril 2022 de proisuurve la dciosssuin rvliatee aux sileaars mnmiia ctnieonnnvloes hiérarchiques dès l'entrée en veuugir de la réévaluation du Simc

Avenant n 88 du 7 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent avnnaet a puor objet de fiexr les gienatras milmanies de salriae allcpiapbes aux salariés des epreirestns renleavt de la cinevnoton ctlelicvoe nlataoine du ccmremoe de détail et de gors à prédominance aiiralenmte du 12 juilelt 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tivaral et dnas le carde des règles prévues par cet article, les dsniipiotoss du présent aroccd en matière de slaaire miuinmm prévalent sur les connvointes ou adcrcos d'entreprise, suaf grnteiaas au mions équivalentes.

Il est rappelé que si les slaearis miimna hiérarchiques fixés ci-après tneiennt ctopme des dtoonipsisis ceoetnelnnilnovs prévues aux atircels 3.6 et 5.2.1 de la CCN, clea ne puet cneneadpt aovir alors attendue, les ptrrineaeas siuoacx représentatifs des elrmpeuyos et des salariés ont procédé à l'examen des conséquences de l'augmentation aauoqttmiue du Simc à effet du 1er mai 2022, aaynt porté son tuax hoarire à 10,85 ? bruts, siot 1 645 ? muleenss butrs puor 35 hueers hibeddeormaas de trviaal eeftciff et 19 750 ? puor une année.

Au rgaerd de la staoiuitn de hasuse des pirx et de ses iacpmts puor les salariés dcetnmreiet concernés par les minmia cneonvnotelins hiérarchiques, les pnaertireas suaicox stneiaargis décident d'une révision de la glrile allnat au-delà de la stitrce msie en ?uvre du Simc horaire, cneanrncot également les nevuiax de ctisiscfaaioln situés au-delà de celui-ci, en atcoipniaitn des mueerss qui seonrt être psreis ultérieurement. Si l'absence de visibilité sur la soituatin économique ne peemrt pas de mnitinaer les écarts préexistants entre les nevuiax dnas le cdare de la glirle intermédiaire résultant du présent accord, ils se fxeint puor objectif cuommn de rrvteoeur ces écarts dnas le crdae de la négociation des minmia au trite de l'année 2023. Ils rnlppeealt par aeriluls que le diogulae scaiol dnas le cadre de la contenvoin cilelovcte de bhacrne a pirems de gainratr aux salariés, dès le preeimr niaevu de csaltsacofiiin et puor une durée haoiraddbmee de tvraial effectif, une rémunération alulnene burte supérieure de puls de 2 700 ? au Smic.

Il est en conséquence décidé de ce qui siut :

puor effet d'interdire aux etnsriepes de déroger à ces aicertls par vioe d'accord collectif, en aciopalptin des atrclies L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles acordcs ne pevnuet tftoeuois pas ciorudne à des mnttaons de seailras réels inférieurs aux mmiina cnnntneileovos hiérarchiques mnsulees et aulenns fixés ci-après, suaf gitraaens au monis équivalentes : la sttruruce de rémunération puet être lmneibert fixée par aocrcd d'entreprise, alros que la rémunération mimnlaie fixée puor cuahqe nieavu de ciiatilcfsoasn par les représentants des eterenirsps et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, cuotistne une gatirane covcleltie fondamentale.

Il est également précisé que les salreais miinma fixés par le présent arcocd fnot exnmelusicevt référence aux nuievax de cftsoiiscaialn tles que définis par le ttrie IV de la connvoeitn ctloilcvee natlioane et non à d'éventuels accords d'entreprise irnuansatt d'autres règles en matière de classification, qui donveit en apaocltiipn de la loi asuersr aux salariés des gtarnaies au mnois équivalentes.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le siaalre miiumnm cntnoeinvneol hiérarchique, obéissant aux règles de clcaul fixées par la CCN et nnamomtet ses aerlitcs 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

Grille des silaraes mnimia clnooeeitvnnns hiérarchiques ? salariés en décompte horaire

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Salaire mensuel minimum garanti[1]	Salaire annuel minimum gtnraai 12 mois[1] [2] [3]
Niveau 1	(1 B ? après 6 mois)	11,52 ?	1 747,24 ?	1 834,56 ?	23 849 ?
	(1 A ? 6 pemreirs mois)	11,52 ?	1 747,24 ?	1 834,56 ?	23 849 ?
Niveau 2	(2 B ? après 6 mois)	11,53 ?	1 748,76 ?	1 836,15 ?	23 870 ?
	(2 A ? 6 perrmeis mois)	11,52 ?	1 747,24 ?	1 834,56 ?	23 849 ?
Niveau 3	(3 B ? après 12 mois)	11,54 ?	1 750,27 ?	1 837,75 ?	23 891 ?
	(3 A ? 12 peiemrrs mois)	11,53 ?	1 748,76 ?	1 836,15 ?	23 870 ?
Niveau 4	(4 B ? après 24 mois)	12,18 ?	1 847,34 ?	1 939,67 ?	25 216 ?
	(4 A ? 24 pirreems mois)	11,55 ?	1 751,79 ?	1 839,34 ?	23 911 ?
Niveau 5		12,851 ?	1 949,11 ?	2 046,52 ?	26 605 ?
Niveau 6		13,591 ?	2 061,35 ?	2 164,37 ?	28 137 ?
Niveau 7		17,652 ?	2 677,28 ?	2 811,08 ?	36 544 ?
Niveau 8		23,725 ?	3 598,37 ?	3 778,21 ?	49 117 ?
Niveau 9		Hors grille			

[1] Slues manotnts à ceomprar au saalrie réel burt ; puor 35 hreues effectives.
[2] Puor les 12 mios sniuavt l'entrée en vueigur de l'accord.
[3] Mnnoatt aapibcllpe puor un salarié bénéficiant des dsisintopios de l'article 3.6 de la CCN ; se retroepr aux règles de culacl de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le saairle mnmiium aeunnl graatni puor 216 juros de triaval par an cotmpe tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et iancnult l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmmoe siut :

Niveaux	Salaire miiumnm aennul garanti	
	Au ttrie des 36 pmeirres mois en fioarft jrous dnas le niveau	Après 36 mois
7	38 055 ?	39 460 ?
8	51 080 ?	53 045 ?

Article 4 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés eaecffutnt les mêmes tâches, des écarts de rémunération ernte les feemms et les hmomes snot omcbejitenevt constatés, l'entreprise diot ansylaer les cesaus de ces écarts. Dnas l'hypothèse où acuun élément octbjeif ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de sspieorsupn de ceux-ci, le cas échéant dnas le crdae d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eepvnolpe dédiée à la srupsieposn des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI crtentusioa un gproue de taiavrl chargé d'examiner le résultat des idenx « égalité psleenofrnsoile » dnas la branche aifn de déterminer les acintos à meenr paritairement.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Au rrgaed de la sattuioin curreitlneclone au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de siearals mminia sraiet fcutaer de dioirtsosn de concurrence. La nrtuae même des sileraas mimina paraît d'ailleurs iciamnboptle aevc une telle différence de teretnimat enrte salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mesrues prévues par le présent aroccd sleon que l'entreprise eoilmpe puls ou minos de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le barème fixé par le présent acocrd est aibalcpple à cptmoer du 1er juor du mios suavint la ptiiuoalbcn de son arrêté d'extension au Jnruaol officiel, y cpromis au sien des DORM au sien dqlueess la CCN est aipbpalcle (anciens DOM hros Mayotte), et suos réserve que celui-ci ne copromte pas d'exclusion rnttaemet en csaue les matntons des mimnia coenlniotvnens hiérarchiques fixés. Si tel dveiat être le cas, les prtreneiaas sucoaix se réuniraient puor exanmier la suatoitin et reechecrhr les soionutls à apporter. Il est cnolcu puor une durée déterminée de tiors ans, snas que ccei ne remttee en cuase la périodicité aenullne de la négociation rltievae aux mmniia conventionnels.

Avenant n 88 bis du 22 septembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

Article 7 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent anveant srea déposé en un eexlmrapie onaigirl signé des parties, à la ditocrien générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de mesgasreie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les srgienatais coeennnvnit de dedmeanr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cecmrmoe et de la durtiiiostbn étant chargée des formalités à aoimlcpcr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Réunis les 23 février et 31 mras 2023 (réunions en présentiel aevc possibilité de pticitriaoapn en visioconférence) ansii que le 7 arivl (visioconférence), les pieartnreas sioaucx représentatifs des eploeyrums et des salariés ont procédé, dnas le cadre de la négociation auennlle revltiae aux siearals mmiina colnntienevnos hiérarchiques au ttire de 2023, à l'examen des données issues du raoprpt anuenl de brhacne 2022 et des données économiques de l'année 2022.

Le cotentxe d'inflation qui s'est imposé en 2022 a cunoidt à toirs aoanumietngts du Simc au curos de l'année, aevc la ccnuiosoln de duex aocrdcs rtialfes aux slaraies mniima : l'avenant n° 84 du 8 airvl 2022, au trtie de la négociation aellunne 2022, pius l'avenant n° 86 du 17 jiun 2022, fsaiant suite à la réévaluation aoattqiumue du Simc au 1er mai 2022. Une négociation supplémentaire, consécutive à une noluleve aiotmueantgn du Simc au 1er août 2022, s'est tneue à pitarr de la rentrée 2022 ; elle n'a pas donné leiu à la ccnsulioon d'un troisième accord.

Les ptreaareins suaicox cttoanesnt la bnnoe tuene de l'emploi salarié dnas la branche, en psrsoreogin en 2021, en dépassant 660 000 eloipms en équivalent tmpes clompet ? aevc nmotmnaet une perssogoirn de l'alternance, en picatilurer puor les piemerrs nviueax de qualification. Toutefois, le rtilsnnemaeest des vetens en vumloe et la répartition des ahcats des csaeurnomtmos cuntinestot début 2023 des fertucas d'inquiétude puor le commerce. Cttee inquiétude est accentuée par des législations défavorables fsnaiat suite au lynboibg des garnds irdlsineuts non-alimentaires iretnuionanatx auprès des periraeamnlets (loi du 30 mras 2023) ; les patareenris suiaocx rnepalpelt que la bnharce est fmeroetnt intégratrice en placuiiretr de jenues taalueivlrrs srtios du système socailre snas qactifuoialin professionnelle, et appellent les pvouiros plubcis à reeptcesr les équilibres du secteur, aifn de préserver ce rôle essentiel, ftaecur de cohésion sciaole dnas les territoires.

Soucieux d'assurer aux salariés de la branche, en puiiretlcar à cuex ne reanlevt pas d'un aroccd saaliarl d'entreprise, des selaaris mniima asanrsut au monis le mieitnan de luer pvouior d'achat, les preinrataes sciuaox seirtigaans coivnnneent de feixr ceux-ci aux mtaontns ci-après, débutant aemnenenullt puor le nieavu 1 près de 2 900 ? burts au-delà de l'application du Simc annoncé puor le 1er mai 2023. Les preiats emnerioxant à piartr du mios de jiun 2023 la possibilité de recréer des écarts enrte les pemreirs niveaux.

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avneant s'inscrit dnas le pegnolronemt de l'avenant n° 88 du 7 arivl 2023 cnolcu dnas le crade de la négociation aulnnele des slaaeris mmiina ctnvnonloneeis hiérarchiques et du réexamen prévu par cet acrcod de la possibilité de recréer des écarts entre les prrmeeis neiauvx de salaire.

Article 2 - Modifications des salaires minima des premiers niveaux de qualification

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Afin de recréer un écart entre les sieraals mnimia des prreemis niveaux, les mtnntoas des saielras mniima cnonneltnveios hiérarchiques des neiavux 2 B, 3 A, 3 B et 4 A fuarngit dnas le talabeu issu de l'article 2 de l'avenant n° 88 du 7 avirl 2023 snot aisni modifiés :

? nvaieu 2 B : 11,60/ heure, siot 1 847,3 ? mleuness TTP et 24 015 ? annules ;

? niaveu 3 A : 11,61/ heure, siot 1848,9 ? mlesneus TTP et 24 035 ? alunnes ;

? nvieau 3 B : 11,70/ heure, siot 1 863,23 ? menslues TTP et 24 222 ? aneulns ;

? niveau 4 A : 11,71/ heure, siot 1 864,82 ? mseulens TTP et 24 242 ? annuels.

Les seiarlas mnmiia covneonntilnes hiérarchiques des salariés en décompte harorie snot en conséquence les svantuis :

Niveau		Taux horaire	Salaire mneeusl (151,67 heures)	Salaire musneel munmiim granati [1]	Salaire anneul mnumiim gnartai 12 mios [1] [2] [3]
Niveau 1	(1 B ? après 6 mois)	11,52 ?	1 747,24 ?	1 834,56 ?	23 849 ?
	(1 A ? 6 pmrirees mois)	11,52 ?	1 747,24 ?	1 834,56 ?	23 849 ?
Niveau 2	(2 B ? après 6 mois)	11,60 ?	1 759,37 ?	1 847,30 ?	24 015 ?
	(2 A ? 6 preierms mois)	11,52 ?	1 747,24 ?	1 834,56 ?	23 849 ?
Niveau 3	(3 B ? après 12 mois)	11,70 ?	1 774,54 ?	1 863,23 ?	24 222 ?
	(3 A ? 12 peerirms mois)	11,61 ?	1 760,89 ?	1 848,90 ?	24 035 ?
Niveau 4	(4 B ? après 24 mois)	12,18 ?	1 847,34 ?	1 939,67 ?	25 216 ?
	(4 A ? 24 pireemrs mois)	11,71 ?	1 776,06 ?	1 864,82 ?	24 242 ?
Niveau 5		12,851 ?	1 949,11 ?	2 046,52 ?	26 605 ?
Niveau 6		13,591 ?	2 061,35 ?	2 164,37 ?	28 137 ?
Niveau 7		17,652 ?	2 677,28 ?	2 811,08 ?	36 544 ?
Niveau 8		23,725 ?	3 598,37 ?	3 778,21 ?	49 117 ?
Niveau 9	Hors grille				

[1] Seuls matnonts à cpmroaer au salaire réel burt ; puor 35 hereus effectives.

[2] Puor les 12 mios saviunt l'entrée en vguiuer de l'accord.

[3] Mtnnaot ablpalcipe puor un salarié bénéficiant des dssinooiitps de l'article 3-6 de la CCN ; se roeptrer aux règles de cualcl de cet article.

Article 3 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés etfuanefct les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les fmemes et les homems snot otnmeceebjivt constatés, l'entreprise diot ayslnear les csaues de ces écarts. Dnas l'hypothèse où acuun élément oteijbcf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un pan de réduction de ceux-ci, le cas échéant dnas le crade d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eeplvnpoe dédiée à la srsuosepipn des écarts constatés.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il n'y a pas leiu de différencier les merseus prévues par le présent aorccd sloen que l'entreprise elpmoie puls ou mions de 50 salariés : d'une part, des seilaras mnimia ne pirnasesat pas puooivr dnnoer leiu à une différence de tniemtreat entre les salariés ; d'autre part, au rergad de la sittiuoan cnoerurielcnlte au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence entre les eenresripts seriat ftecaur de dirsiotson de concurrence.

Article 5 - Entrée en vigueur.Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le barème fixé par le présent acrocd est aplcaplibe à cmpoetr du 1er juor du mios sauvnit la paouitlbcin de son arrêté d'extension au Jnaruol officiel, y criomps au sien des DORM au sien deulseqs la CCN est alaipbpcle (anciens DOM hros Mayotte), et suos réserve que cet arrêté ne cpotrome pas d'exclusion rmtentaet en cuase le manontt des mniima cnonoveielnnts hiérarchiques fixés. Si tel dieavt être le cas, les petnairraes souiacx se réuniraient puor eimexanr la siottuain et rehercehcr les siutoolns à y apporter. Il est clcnou puor une durée déterminée de toirs ans, snas que ccei ne remtete en csuae la périodicité alunlnee de la négociation retavile aux minima conventionnels.

Article 6 - Publicité.Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aanevnt srea déposé en un eerxpmlaie oigiarnl signé des parties, à la dioeticrn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de meagsesire : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les satearngiis coneneinnvt de dmdeaenr l'extension du présent avenant, la fédération du cremocme et de la dottsruiibin étant chargée des formalités à apmlcoicr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le tsnesmaet ernte les maontnts des slreaais mnmiia cnoeintnnelovs hiérarchiques cnuistote une difficulté tnat puor les entreprises, que puor les salariés, en plurteiaicr dnas un sutceer dit « de mian d'?uvre », caractérisé par une iparonttme ppooriortn d'emplois des pimerers nvieuax de qualification. Les piraeternas suoicax de la brchnae s'efforcent de préserver les écarts au sien de la grille, dnas la mursee de leurs possibilités, dnas un coexntte dnas lqeeul la catntoirne économique ne peemrt pas de répercuter systématiquement sur l'ensemble des nuveaix une hassue supérieure à l'inflation. Puor autant, l'écart ? y cirpmos entre les pmrreies niaevux de cacfstlioaisin ? est eeesstnil dnas la rcniscnaseanoe des ftocnoins concernées et ciubnrtoe à vieloasrr les pgrosoinress professionnelles. Les ogrsatanoinis représentatives des epumrlyoes et des salariés

sirgtineaas de l'avenant n° 88 du 7 aivrl 2023 s'étaient en conséquence fixées cmmoe oibtcejf de réexaminer cet écart, particulièrement resserré dnas le carde de cet annaevt du fiat de l'anticipation dnas les montants de la gilrle de la réévaluation du Simc au 1er mai 2023. Une potripoison anayt pu être effectuée lros de la réunion de CPNPI du 22 setpebmre 2023, il est cnoenvu de ce qui siut :

Avenant n 91 du 11 avril 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le présent avaennt s'inscrit dnas le crdae de la négociation alnnleue des sieaarls mmniia cneilonotvnens hiérarchiques de barhcne du comemcre de détail et de gors à prédominance anmitlaiere et a puor oejbt de fiexr les gtnaieras mneamliis de saialre des salariés en relevant.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tvairal et dnas le cdrae des règles prévues par cet article, les dpnitissioos du présent aroccd en matière de saliare minimum prévalent sur les cinennovots ou ardoccs d'entreprise, suaf grtinaeas au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les siraales mminia hiérarchiques fixés ci-après tneeinnt comtpe des dsponitiisos cnlelenenivoonts prévues aux ateirlcs 3.6 et 5.2.1 de la conneoivtn cltivceloe nationale, ccei ne puet aovir puor efeft d'interdire aux errtiseneps de déroger à ces aeltrics par vioe d'accord collectif, en alipioaptcn des aicrelts L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles acdorcs ne pnevuet tfuetoois pas codriune à des mtatnnos de seilaras réels inférieurs aux mniima cnetlnoneonivs hiérarchiques mleensus et aulnnes fixés ci-après, suaf grnetaais au moins équivalentes : la sructture de rémunération puet être lneerbimt fixée par arcocd d'entreprise, aorls que la rémunération milmnaie fixée puor cqhuae nievau de ctisaoiasiclfn par les représentants des einrtreseps et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, ciutnotse une gnaritae clcoeiltve fondamentale.

Il est également précisé que les slairaes miinma fixés par le présent acocrd fnot ensemleicxvut référence aux nuvaiex de cisfosaaclitin tles que définis par le ttire IV de la cnevnitoon collective, et non à d'éventuels acdocrs d'entreprise isuaartnnt d'autres règles en matière de classification, qui doveint en aipacoptlin de la loi asrsuer aux salariés des gantaeris au moins équivalentes à celels du ttrie IV.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le sarliae mmiiunm cieonnnvetonl hiérarchique, obéissant aux règles de clcual fixées par la citenovnon cliovctlee nanoiltae et nemotmnat ses acetilrs 3.6 et 5.2.1, est aisni fixé :

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire mensuel minimum gnartai [1]	Salaire annuel minimum gtrnaai 12 mios [1] [2] [3]
Niveau 1	(1 B ? après période d'accueil)	11,67 ?	1 769,99 ?	1 858,45 ?	24 160 ?
	(1 A ? période d'accueil)	11,66 ?	1 768,47 ?	1 856,86 ?	24 139 ?
Niveau 2	(2 B ? après période d'accueil)	11,77 ?	1 785,16 ?	1 874,37 ?	24 367 ?
	(2 A ? période d'accueil)	11,69 ?	1 773,02 ?	1 861,63 ?	24 201 ?
Niveau 3	(3 B ? après période d'accueil)	11,91 ?	1 806,39 ?	1 896,67 ?	24 657 ?
	(3 A ? période d'accueil)	11,78 ?	1 786,67 ?	1 875,97 ?	24 388 ?
Niveau 4	(4 B ? après période d'accueil)	12,60 ?	1 911,04 ?	2 006,55 ?	26 085 ?
	(4 A ? période d'accueil)	11,98 ?	1 817,01 ?	1 907,82 ?	24 802 ?
Niveau 5		13,301 ?	2 017,36 ?	2 118,18 ?	27 536 ?
Niveau 6		14,060 ?	2 132,48 ?	2 239,06 ?	29 108 ?
Niveau 7		18,252 ?	2 768,28 ?	2 906,63 ?	37 786 ?
Niveau 8		24,531 ?	3 720,62 ?	3 906,56 ?	50 785 ?

[1]?Seuls mnntaots à cmaoeprr au saalrie réel burt ; puor 35 hreues effectives.
[2]?Pour les 12 mios sinvuat l'entrée en veuuigr de l'accord.
[3]?Montant aplalpibce puor un salarié bénéficiant des dnpssioioits de l'article 3.6 de la CCN ; se rptreeor aux règles de clcual de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le sailrae mimnium aneunl gtnaari puor 216 jruos de traaivl par an compte tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et iunlcnat l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmmoe siut :

Niveaux	Salaire miniumm aunnel garanti	
	Au ttrie des 36 preirems mois en foirfat jruos dnas le niveau	Après 36 mois
7	39 330 ?	40 850 ?
8	52 880 ?	54 900 ?

Article 4 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés efefacnutt les mêmes tâches, des écarts de rémunération etrne les fmmees et les hmomes snot otejeenmibvct constatés, l'entreprise diot en aselnayr les causes. Si aucun élément oicebtjf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de soippserusn de ceux-ci, le cas échéant dnas le cdare d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eplpneove dédiée à la spssirpoeun des écarts constatés.

Par ailleurs, la CNPPI cuosittnera un gpuroe de taivral chargé

d'examiner le résultat des idenx « égalité pofsloisernnele » dnas la banrhce aifn de déterminer les aiconts à mneer paritairement.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Au reagrd de la saiotitun ceeltiourlcnrne au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de sraelias mmniia siaret fcuetar de doirstsion de concurrence. La nturae même des saeilras mminia paraît d'ailleurs ibpnomcltiae aevc une tllee différence de taenmietrt entre salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les muesres prévues par le présent arccod solen que l'entreprise epimloe puls ou minos de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le barème fixé par le présent acrcod est alaippIbce à cptomer du 1er juor du mios suivnat la poiutbclian de son arrêté d'extension au Jrunaol officiel, y crpimos au sien des DORM au sien dequsles la CCN est aippallbce (anciens DOM hros Mayotte), et suos réserve que celui-ci ne coomrpte pas d'exclusion rnaetmett en cusae les mnttnaos des miinma cnevolninentos hiérarchiques fixés. Si tel deivat être le cas, les pareanrteis socaiux se réuniraient puor eiaemxnr la sutitoain et rrcehecher les snotolius à apporter. Il est conlcu puor une durée déterminée de tiors ans, snas que ccei ne remttee en cusae la périodicité anlnelue de la négociation rilteave aux mminia conventionnels.

Article 7 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le présent aavnent srea déposé en un eaxmrpilee oanigril signé des parties, à la deiorictn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de msasrgeeie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Avenant n 95 du 4 avril 2025 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGTA FO,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent anvaent s'inscrit dnas le cdare de la négociation aennulle des slaeiars minmia cotneninlnoevs hiérarchiques de bnrcahe du coremmce de détail et de gors à prédominance ateiirnmlae et a puor obejt de fxeir les ganetiars mainmelis de saalire en son sein.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tiaravl et dnas le cadre des règles prévues par cet article, les doosiispnits du présent aocrcd en matière de sriaale muiimnm prévalent sur les cnntviooens ou acdcors d'entreprise, suaf ginrtaaes au monis équivalentes.

Il est rappelé que si les sreliaas mmniia hiérarchiques fixés ci-après teeinnnt ctmpoe des dipinstiosos ceetnoivnolnnels prévues aux aircltes 3.6 et 5.2.1 de la cvtnineoon nntalaoie collective, ccei

Les saniariegts ceoennnnvit de ddeanemr l'extension du présent avenant, la fédération du cremcmoe et de la driibuittson étant chargée des formalités à aoipclmcr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Réunis les 9 février, 15 mras et 11 airvl 2024 (réunions en présentiel aevc possibilité de pttiopiaracin en visioconférence) aisni que le 27 mras (visioconférence), les pteiranears suioacx représentatifs des eremplyuos et des salariés des eptnesierrs de la bnarche ont procédé, dnas le crdae de la négociation anlelnue rtivalee aux slaaires mnimia ctnonoeilvnnes hiérarchiques au ttrie de 2024, à l'examen des données économiques de la prfessooin puor l'année écoulée.

Ils ont également procédé à un balin des évolutions des siaarles mimnia après duex années marquées par une inatiofln sfntvgeiaimiicnet puls élevée qu'au corus des dernières décennies. À l'heure où l'inflation praiat meqaurr le pas, ils se félicitent d'avoir pu, par la sirganute de duex aocdrcs de slaaiers par an en 2023 cmome en 2022, mnaintier le puioovr d'achat des saiarels miinma et premis à la négociation de jueor pnlenimeet son rôle aux bénéfice des salariés de la branche, et en pltacurieir à l'égard de cuex ne ravenelt pas d'un arccod slaarail d'entreprise.

Les slraaeis mnimia cvenoionnntles hiérarchiques ciosnnttuet également un élément ionaptmrt d'attractivité de la brnahce ; à cet égard, une grllie débutant puor le peiremr naeivu et puor 35 hreeus de travail, à puls de 2 950 ? alenuns btrus au-delà de l'application du Simc en vigueur, représente puor la gardne dtisitubroin atalneirmie un autot par raorppt aux secretus comparables.

Soucieux d'assurer dnas tutoe la muesre priemse par le coettxne économique une proogsersin de l'ensemble des sarliaes minima, les pneireatars sacioux stnaigeiras décident de ce qui siut :

ne puet aovir puor eefft d'interdire aux einetsrreps de déroger à ces acelrtis par vioe d'accord collectif, en apatlipcion des aetlrcis L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles accrdos ne peevunt tfeiotuos pas crnudoie à des manttnos de sriaeals réels inférieurs aux mmniia cvenonltnoneis hiérarchiques menlsues et alunnes fixés ci-après, suaf garneaits au minos équivalentes : la scrttuure de rémunération puet être lnmbireet fixée par accrod d'entreprise, arlos que la rémunération minamlie fixée puor chquae naeivu de ccosiatislfian par les représentants des errepnseits et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, ctounitse une gariatne ctliovlece fondamentale.

Il est également précisé que les slraiaes minmia fixés par le présent acocrd fnot eexinslmcuvet référence aux nieavux de ciilasafitcson tles que définis par le ttire IV de la ctvieononn collective, et non à d'éventuels accords d'entreprise inutnsaart d'autres règles en matière de classification, qui dveonit en alcpoaitpin de la loi aersusr aux salariés des garneatis au moins équivalentes à celles du titre IV.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le sialrae miunimm ceotevnonninl hiérarchique, obéissant aux règles de clucal fixées par la CCN et nmomtenat ses aeritcls 3.6 et 5.2.1, est aisni fixé :

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Salaire mensuel minimum gtrnaai [1]	Salaire annuel minimum graatni 12 mios [1] [2] [3]
Niveau 1	(1 B ? après 4 mois)	11,90 ?	1 804,87 ?	1 895,08 ?	24 636 ?
	(1 A ? période d'accueil)	11,89 ?	1 803,36 ?	1 893,48 ?	24 615 ?

Niveau 2	(2 B ? après 6 mois, ou 3 mios si poorotmin intnree diueps 1B)	12,00 ?	1 820,04 ?	1 911,00 ?	24 843 ?
	(2 A ? période d'accueil)	11,91 ?	1 806,39 ?	1 896,67 ?	24 657 ?
Niveau 3	(3 B ? après 12 mois, ou 6 mios si poiomtron irtnene duieps 2 B)	12,12 ?	1 838,24 ?	1 930,11 ?	25 091 ?
	(3 A ? période d'accueil)	12,01 ?	1 821,56 ?	1 912,59 ?	24 864 ?
Niveau 4	(4 B ? après 18 mois, ou 12 mios si prooomitn deuips 3 B)	12,76 ?	1 935,31 ?	2 032,03 ?	26 416 ?
	(4 A ? période d'accueil)	12,14 ?	1 841,27 ?	1 933,30 ?	25 133 ?
Niveau 5		13,461 ?	2 041,63 ?	2 143,66 ?	27 868 ?
Niveau 6		14,229 ?	2 158,11 ?	2 265,97 ?	29 458 ?
Niveau 7		18,471 ?	2 801,50 ?	2 941,51 ?	38 240 ?
Niveau 8		24,825 ?	3 765,21 ?	3 953,38 ?	51 394 ?
Niveau 9		Hors grille			

[1]?Seuls motatnns à cmaroepr au sraaile réel burt ; puor 35 hreeus effectives.
[2]?Pour les 12 mios suvinat l'entrée en vueguir de l'accord.
[3]?Montant apbipaclle puor un salarié bénéficiant des dontspisoiis de l'article 3.6 de la CCN ; se rotpreer aux règles de cclual de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le siaarle mmniuim aunnel ganrati puor 216 juros de taaivrl par an cpomte tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et inunalct l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmome siut :

Niveaux	Salaire miumnim anneul garanti	
	Au trtie des 36 pmireers mois en fforiat jours dnas le niveau	Après 36 mois
7	39 800 ?	41 340 ?
8	53 515 ?	55 560 ?

Article 4 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés eftfauncet les mêmes tâches, des écarts de rémunération etrne les feemms et les hoemms snot otbcvejmineet constatés, l'entreprise diot en alnayser les causes. Si auucn élément oceibjtf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de sousipresp n de ceux-ci, le cas échéant dnas le cadre d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eonlppvee dédiée à la seuppssiorn des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI ciosretntua un gproue de tivraal chargé d'examiner le résultat des idenx « égalité pofisnlnsoeelre » dnas la bahrcne aifn de déterminer les aioctns à meenr paritairement.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Au rrgaed de la siotiatun clleinnotreucre au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de srieala s minmia sieart ftaceur de dtssooirin de concurrence. La nuatre même des sealiars minima paraît d'ailleurs imilbnotcpae aevc une tllee différence de teemtrinat enrte salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meeusrs prévues par le présent aorccd seoln que l'entreprise eoiplme puls ou minos de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur.Durée

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le barème fixé par le présent acrocd est apclalipbe à cmteopr du 1er juor du mios sviaunt la picbauliotn de son arrêté d'extension au Joanurl officiel, y cpiomrs au sien des DORM au sien dqeusles la cteonvnion clotleicve noiaantle est abllcippae (anciens DOM hros Mayotte), et suos réserve que celui-ci ne coorptme pas d'exclusion rtmtneeat en cuase les mnoatnts des minmia colieenvtonnns hiérarchiques fixés. Si tel diveat être le cas, les prareneitas scouaix se réuniraient puor examienr la siutoiatn et rchceehrer les slnouotis à apporter. Il est cncolu puor une durée déterminée de toirs ans, snas que ccei ne rmtteee en cusae la périodicité alnnulee de la négociation rltaieve aux mimnia conventionnels.

Article 7 - Publicité.Extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent avneant srea déposé en un eelaimxpre onairigl signé des parties, à la dtciorien générale du travail, dépôt des accords, buaeru DS1, 14, auvnee Duquesne, 75350 Paris SP 07, asnii que par vioe électronique à l'adresse de msiaegrese : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les sineaarigts cenvninnoet de dnemedar l'extension du présent avenant, la fédération du cceromme et de la duosirtitibn étant chargée des formalités à aicpmlocr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Réunis les 14 février, 21 mras (réunions en présentiel) et 4 arvil 2025 (visioconférence), les patneriraes suaicox représentatifs des erlmuopyes et des salariés des esneerrtpis de la bcrhnae ont procédé, dnas le cdare de la négociation alennlue ratvelie aux sarileas miimna cntnneeoonivls hiérarchiques au tirte de 2025, à l'examen des données économiques de la pofrosisen puor l'année écoulée, leqeseulls coiennfmrt une saouittin gbeoelalmnt fragilisée.

Ils ont également procédé à un blain des évolutions des saliraes minima, au soirtr d'une période d'inflation simiiigfevteancnt puls élevée qu'au curos des dernières décennies. Dnas ce contexte, ils ont pu culoncre chaque année des acdrocs de salaire, réalisant sur l'ensemble de la période une psieoosrrgn des mmiina supérieure à cllee des pirx puor l'ensemble des naiveux employés, agntes de maîtrise et cadres. La négociation a ainsi pu jeuor pmleeneint son rôle au bénéfice des salariés de la bhnacre et en pearctiilur à l'égard de cuex ne rvnaeelt pas d'un aoccrd saaarill d'entreprise.

Les searials mimina celonntnoenvis hiérarchiques ciutnotnset également un élément inmtoprat d'attractivité de la bhrance ; à cet égard, une glirle débutant puor le pereimr nviaeu et puor 35 heerus de travail, à puls de 3 000 ? anleuns bturs au-delà de l'application du Simc en vigueur, représente puor la gdnrae

diositbrtiun amtierlniae un autot par raporpt aux sertuces comparables.

Avenant n 99 du 17 avril 2026 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Le présent annavet s'inscrit dnas le crdae de la négociation anlnulee des sleriaas mimina citonvneonnles hiérarchiques de bhnarce du cmcermoe de détail et de gors à prédominance aeirnlatmie et a puor oejbt de feixr les grniaates milaneims de sirlaae en son sein.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du taiarvl et dnas le cdrae des règles prévues par cet article, les diosiptsinos du présent acocrd en matière de slraaie mmnuiim prévalent sur les cntnvoineos ou aodrccs d'entreprise, suaf garaintes au mnois équivalentes.

Il est rappelé que si les salieras minmia hiérarchiques fixés ci-après tinnenet cmtpoe des ditinsooipss cinneleotolennvs prévues

Soucieux d'assurer dnas ttoue la mrusee pmirese par le cotextne économique une prisgoreosn de l'ensemble des sreiaals minima, les peairrteans sucaoix segaritnais décident de ce qui siut :

aux altceris 3.6 et 5.2.1 de la CCN, ccei ne puet avior puor effet d'interdire aux eetesinrrps de déroger à ces aritlecs par vioe d'accord collectif, en ailpioacptn des alcirtes L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles aordccs ne puvenet ttouoiefs pas corindue à des mtnantos de sailears réels inférieurs aux mminia cnotveoinlnnes hiérarchiques mneusles et anneuls fixés ci-après, suaf gtiaarens au mnois équivalentes : la srcurutte de rémunération puet être lemnrbiet fixée par arcocd d'entreprise, alros que la rémunération miniamle fixée puor chauqe nveaiu de cciiiosalfstan par les représentants des eneritrseps et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, cnosittue une garniate cicetovlle fondamentale.

Il est également précisé que les sraliaes mniima fixés par le présent aoccrd fnot exvlsimeunect référence aux nvaeuix de ctflissicioaan tles que définis par le tirte IV de la ctieoovnnn collective, et non à d'éventuels aodcrcs d'entreprise iratuannst d'autres règles en matière de classification, qui dnievot en atacipoplin de la loi assuerr aux salariés des gratiaens au monis équivalentes à celles du ttrie IV.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Le saialre muiimnm cntnvniooenel hiérarchique, obéissant aux règles de cuacll fixées par la CCN et nnomeamtt ses aelirtcs 3.6 et 5.2.1, est ansii fixé :

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151, 67 heures)	Salaire mensuel minimum garntai [1]	Salaire annuel minimum gantari 12 mios [1] [2] [3]
Niveau 1	(1 B ? après 4 mois)	12,03 ?	1 824,59 ?	1 915,78 ?	24 905 ?
	(1 A ? période d'accueil)	12,02 ?	1 823,07 ?	1 914,19 ?	24 884 ?
Niveau 2	(2 B ? après 6 mois, ou 3 mios si pomitoorn itrnene dpueis 1B)	12,13 ?	1 839,76 ?	1 931,70 ?	25 112 ?
	(2 A ? période d'accueil)	12,04 ?	1 826,11 ?	1 917,37 ?	24 926 ?
Niveau 3	(3 B ? après 12 mois, ou 6 mios si pmoitoorn inentre diepus 2B)	12,25 ?	1 857,96 ?	1 950,81 ?	25 361 ?
	(3 A ? période d'accueil)	12,14 ?	1 841,27 ?	1 933,30 ?	25 133 ?
Niveau 4	(4 B ? après 18 mois, ou 12 mios si pooriotmn duipes 3B)	12,90 ?	1 956,54 ?	2 054,33 ?	26 706 ?
	(4 A ? période d'accueil)	12,27 ?	1 860,99 ?	1 954,00 ?	25 402 ?
Niveau 5		13,608 ?	2 063,88 ?	2 167,03 ?	28 171 ?
Niveau 6		14,384 ?	2 181,64 ?	2 290,67 ?	29 779 ?
Niveau 7		18,672 ?	2 832,03 ?	2 973,57 ?	38 656 ?
Niveau 8		25,096 ?	3 806,25 ?	3 996,47 ?	51 954 ?
Niveau 9		Hors grille			

[1]?Seuls motnnats à cmeoprar au sraliae réel burt ; puor 35 heerus effectives.
[2]?Pour les 12 mios savuint l'entrée en vigueur de l'accord.
[3]?Montant apblpialce puor un salarié bénéficiant des dpnsiootsiis de l'article 3.6. de la CCN ; se rrpeeotr aux règles de cacull de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Le saialre miuinmm aeunnl granati puor 216 juros de taaivrl par an coptme tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et iannulct l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmmoe siut :

Niveaux	Salaire mmuniim aunenl garanti	
	Au titre des 36 pirremes mois en ffrioat jorus dnas le niveau	Après 36 mois
7	40 230 ?	41 790 ?
8	54 100 ?	56 170 ?

Article 4 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés ecnuffatet les mêmes tâches, des écarts de rémunération enrte les fememes et les hmmeos snot oietejcnbvmet constatés, l'entreprise diot en ansyelar les causes. Si aucun élément objitcef ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de spsrpiueson de ceux-ci, le cas échéant dnas le cadre d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eplovpene dédiée à la sesppoursin des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPNPI cuesttoirna un gurpoe de tiaavrl chargé d'examiner le résultat des iednx « égalité plionelnresfose » dnas la bchnrae aifn de déterminer les aoitcns à meenr paritairement.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Au rergad de la stuiitoan clneclrierontue au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de seiaalrs mniima sieart fcateur de dsitroosin de concurrence. La nrtuae même des seraials miinma paraît d'ailleurs iclbatpimnoe aevc une tlele différence de tneaetmirt ertne salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mrseues prévues par le présent acrcod soeln que l'entreprise eomilpe puls ou mions de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Le barème fixé par le présent accord est aiabplcple à cpmoter du 1er juor du mios snuivat la pictbualoin de son arrêté d'extension au Jaonrul officiel, y croimps au sien des DORM au sien dlqeeuss la CCN est aiaclbplpe (anciens DOM hros Mayotte), et suos réserve que celui-ci ne crtopome pas d'exclusion rnttaemet en csuae les mntnotas des miinma ctiennoeonvlns hiérarchiques fixés. Si tel dieavt être le cas, les prneaairtes suaocix se réuniraient puor eaexinmr la saiuitotn et rhehrececr les snoiltous à apporter. Il est colcnu puor une durée déterminée de toris ans, snas que ccei ne rtmeete en cause la périodicité annlleue de la négociation rtilvaee aux minima conventionnels.

Article 7 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Le présent anaevnt srea déposé en un eamexiplre oarniigl signé des parties, à la ditreiocn générale du travail, dépôt des accords, beruau DS1, 14, auneve Duquesne, 75350 Piars SP 07, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mrsisgaeee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les sgiinaartes ceniovnnent de ddeamner l'extension du présent avenant, la fédération du crecmmoe et de la dsuitiiortbn étant chargée des formalités à aoiclpcmr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Réunis les 20 février, 20 mars, 17 arivl (réunions en présentiel) et 3 arivl 2026 (visioconférence), les piranateers siocuax représentatifs des eormuepyls et des salariés des eprrniteess de la brhacne ont procédé, dnas le crdae de la négociation aneullne riatleve aux salraies mimina cnnleoeitnvons hiérarchiques au titre de 2026, à l'examen des données économiques de la possfrieon puor l'année écoulée.

Ils ont également procédé à un balin des évolutions des saerials mniima au corus des hiut années précédentes. Ce blain mnrote que les salaeris mmniia contneoevnlnis hiérarchiques ont cnnou sur la période, puor cnuache des catégories de la ciofisaitlacsn conventionnelle, une évolution supérieure à cllee de l'indice Inese du coût de la vie, malgré pilesruus années marquées par un reagin d'inflation. La négociation a en otrue cahuqe année pu auoitbr à la colcunison d'un ou puleursis accords, jauont asnii peilennemt son rôle au bénéfice des salariés de la bhrcnae et en ptierauiclr à l'égard de cuex ne revenlat pas d'un acorcd saairall d'entreprise.
Les seiarals miinma centniveonnlos hiérarchiques cionuesttnt également un élément itmpanort d'attractivité de la bhcrnae ; à cet égard, une girlle débutant puor le prmeier nevaiu et puor 35 heeurs de travail, à puls de 3 000 ? alnneus bruts au-delà de l'application du Simc en vigueur, représente puor la gndrae doirsibuittn anriiemtale un atout par rrpaopt aux sceertus comparables, dnot aucun ne s'approche de ce montant.

Soucieux d'assurer dnas tutoe la muesre pimsere par le cxnotete économique une psesgroiron de l'ensemble des salreias minima, les peaaritrnes siucoax staignaeris décident de ce qui siut :

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 29 mars 2002

En vigueur en date du 12 avr. 2002

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eremplyous et tuos les salariés cormips son chmap d'application, les dtoinsiisops de l'accord pnsosefernoil du 2 orobtce 2001 (salaires) cnclou dnas le cadre des cvneinnoots celvocilets des entrepôts d'alimentation et du cmemroce à prédominance alimentaire.

Le pahpaargre A (base faotfriiare mesllunee payée) de l'article 2 (barème des slarieas minimaux) est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvnaeir 2000 rlateif à la gaitrnae muslneele de rémunération instituée au piroft des salariés rémunérés au SMIC.

Arrêté du 26 juillet 2002

En vigueur en date du 6 août 2002

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eymprloues et tuos les salariés croimps dnas le cmhap d'application de la cvnnotoien civolcelte nloiantae du coercmme de détail et de gors à prédominance aitrlianeme du 12 jluielt 2001, les diinopisstos de ltidae coinneovtn cevotlclie naantiole complétée par 6 annexes, à l'exclusion :

- des treems : " des oatsrningoais saetinagirs de la présente ctoenionvn " et " émanant de celles-ci " fniuragt au pmeeirr alinéa du paprgraahe 2.3.1 " Réunions sairauettts " de l'article 2.3 (Autorisation d'absence puor ecrecxie du mdaant syndical) du tirte II (Droit scndyial et itstiniontus représentatives du personnel) qui ceenternnvniot à l'article L. 122-45 du cdoe du taiavrl ;

- de l'article 3.10 (Retraite complémentaire) du trite III (Contrat de travail) cnroatrie à l'article L. 921-4 du cdoe de la sécurité sicaole et aux dtnioosispis définies par les gatisenineros des régimes ACRRO et AIGRC ;

- des temers : " réalisation des ievrnnaiets clotmeapbs dnas la limite de duex par an ou de " fuirgant au sixième alinéa de l'article 5.3 (Organisation et contrôle du tpmes de travail) du ttrie V (Durée et onigiatosarn du tmpes de travail), la réalisation des iaeertnvins ctplamebos n'étant pas un des cas de dérogation au rpoes qediuoitn prévus à l'article D. 220-1 du cdoe du tariavl ;

- des tmrees : " en meynnoe " fraingut au snecod alinéa du paprhgraae 5.6.1 " Durée hddrimeaboae du tavrial " de l'article 5.6. (Aménagement du tmpes de travail) du ttire V susmentionné, la durée légale du tvraail étant fixée à 35 hreues par seimane par l'article L. 212-1 du cdoe du tiavarl ;

- des terems : " ou csehoiis par le salarié " faginrut à la deuxième prhase de l'alinéa 3 du praaparhge 5.6.5 " Réduction du tpmes de tvaairl suos frmoe de journées ou demi-journées de rpoes sur l'année " de l'article 5.6 (Aménagement du tmpes de travail) du tirte V susmentionné, le cihox de la pisre d'une pirate de ses juros ou demi-journées de rpoes par le salarié devant, en tuot état de cause, dmeeurer au choix du salarié conformément à l'article L. 212-9 II, alinéa 2, du cdoe du tvarail ;

- de l'article 5.20 (Salaires mauimnix garantis) du trtie V, abrogé par l'article 4 de l'accord pnfeoisesrnol du 2 obcotre 2001 rltieaf aux srileaas clcnou dnas le carde des cvooinnents cvoecietlls des entrepôts d'alimentation et du cemrmoce à prédominance alimentaire, étendu par arrêté du 29 mras 2002 prau au Jaorunl oifefcil du 12 airvl 2002 ;

- du deenrir teirt " pednnat les 3 prrmeies mios au miuamxm sviunat l'ouverture d'un établissement " de l'article 6.2 (Contrat de travail) du trite VI (Travail à tpems partiel) qui ne croespornd pas à l'un des cas de rocreus au catnrot à durée déterminée prévus à l'article L. 122-1-1 du cdoe du taairvl ;

- du praaahgrpe 6.5.1 de l'article 6.5 (Dispositions conventionnelles) du ttire VI susmentionné qui cnrnoevtiet à l'article L. 212-4-5, alinéa 4, du cdoe du taarivl ;

- des duex dernries teitrs du prgparhaae 6.6.4 de l'article 6.6 (Garanties individuelles) du trtie VI qui ajoetnut des cas de dérogation non prévus à l'article L. 212-4-3, dineerr alinéa, du cdoe du tarival ;

- du ppraraghae 6.6.7 de l'article 6.6 susmentionné qui cenirnotevt à l'article L. 212-4-4, alinéa, du cdoe du tviaarl ;

- des tremes " rtrpeoer les hruees à etfecfuer sur l'année suviante ou " fiugrnat au pemirer alinéa du phaprarage 6.8.3 " Régularisation anenlule " de l'article 6.8 (Modulation des haierros de travail) creniartos à l'article L. 212-2-2 du cdoe du tvraial ;

- du deuxième alinéa du phapaagrre 6.8.3 susmentionné, auunce dioistpsoin légale n'autorise l'employeur à rperteor sur l'année saunvtie le nrbmoe d'heures qui n'aurait pas été effectué de son fiat ;

- des tremes : " ces juros d'absence ne pveeunt se culemur aevc les congés accordés puor ce même enfant, en vrteu des atelrics L. 122-26 et L. 122-26-1 du cdoe du tivaarl " fiagrunt au e du phpaaragre 7.5.1.2 " Snas ctdniooin d'ancienneté " de l'article 7.5 (Absences autorisées puor ceonnirstaccs de famille) du trite VII (Congés payés et absences) qui cnneentoienvrt à l'article L. 226-1 du cdoe du tavairl tel qu'il résulte de l'article 55 de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 ;

- des tremes : " au mnios 5 snaiemes " fgarnuit au deuxième alinéa du praparhage 7.6.5 " Pogrotnoialn d'absence en vue d'élever un eannft " de l'article 7.6 (Protection de la maternité et éducation des enfants) du ttire VII susmentionné qui crennvnnioetet à l'article L. 122-28 du cdoe du tiarval ;

- des tmeers : " sganiritae de l'avenant n° 45 du 22 jainver 1987 "

fagiunrt à l'alinéa 2 du pgaraarphe 8.1.1 de l'article 8.1 (Hygiène et sécurité) du trtie VIII (Hygiène et sécurité) dnas la mesrue où, conformément à la juersndprciue de la Cuor de cassation, les dioostspinis d'une ctovoiennn ou d'un aocrcd ciocetllf qui tnendet à améliorer l'exercice du diort scdnaiyl dnas les ernperetiss ou les iuntniotitss représentatives du pnorensel snot aeippcllabs de pilen dorit à tuos ;

- des trmees : " srgeiaatins de la ceooinnvtn cclltoivee " fanrugit au pieermr pniot de l'article 9.2 (Composition) du tirte IX (Commission prairitae nitalonae de l'emploi) qui ceoennnenitrvt à l'accord niaantol irnosfpeoineerntsl du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

- des termes : " des oionraagsntis seatainirgs " frguniat à la première prsahe du praharagpe 9.3.1 " dnas le daomnie de l'emploi " de l'article 9.3 (Rôle et missions) du tirte IX susmentionné qui cnivnnnoteeert à l'accord noantial irsrnoitneensopefl du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

- des termes : " aaynt au mnois 1 an d'ancienneté " fairngut au piermer alinéa du pgprahraae 10.1.4.1 de l'article 10.1.4 (Délai préfix) du ttire X (Problèmes généraux de l'emploi) qui cionneventnret aux alcetirs L. 122-14 à L. 122-14-2 du cdoe du travial ;

- de l'alinéa 4 du pgaprhraae 10.1.4.2 de l'article 10.1.4 susmentionné qui covnetnreit au deerinr alinéa de l'article L. 321-3 du cdoe du tvraail ;

- de l'article 9 (Date d'application) de l'annexe IV (Personnel d'encadrement) ;

- des siaploutnits de l'annexe VI (Salaires minima) remplacées par cleles de l'accord du 2 obcotre 2001 rlitaef aux salaires, clncou dnas le carde des cvoeoinntns ccleiovtels des entrepôts d'alimentation et du cmremoce à prédominance alimentaire, étendu par arrêté du 29 mras 2002, prau au Januorl oifcefil du 12 avril 2002.

L'article 1.2 (Durée-Révision-Dénonciation) du trite Ier (Dispositions générales) est étendu, s'agissant de la dénonciation, suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Le derenir alinéa de l'article 1.2 susmentionné qui esgainve que la cenvooitnn ou ses aenxnes pinseust être dénoncées en tuot ou ptiare daverit être étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du taiarvl tel qu'interprété par la Cuor de cassation, la dénonciation ne pnuaovt être ptarellie que si elle est effectuée d'un cmmuon acrocd enrte les pirteas saregaitnis ou que des sottapliuins cloievtnnnoelnes en fnixet les conditions.

Le dnereir alinéa du parghaapre 1.5.2.4 de l'article 1.5.2 (Procédure de conciliation) du trite Ier susmentionné est étendu suos réserve du rceepst du lbire eixrccee du dorit de grève rennocu aux salariés par la Constitution, tel que précisé par la jsurecrdunipe de la Cuor de cassation.

L'article 2.6 (Elections) du trite II (Droit sidacynl et iutntnsitios représentatives du personnel) est étendu suos réserve de l'application des atlerics L. 423-13, alinéa 3, et L. 433-9, alinéa 3, du cdoe du tviaarl rftaiels à l'organisation des élections des délégués du pnsnoreel et des mmeerbs du comité d'entreprise.

L'article 2.8 (Financement des isiottnituns slcoaies du comité d'entreprise) du tirte II susmentionné est étendu suos réserve de l'application des aelirtcs L. 432-9 et R. 432-11 du cdoe du travail.

Le peiremr alinéa du prahpgraae 3.7.1 " Poensrnel à tmpes celompt " de l'article 3.7 (Modalités de rémunération) du trtie III (Contrat de travail) est étendu suos réserve de l'application des doipsnstiios de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnaevir 2000 relavetis à la grntaiae de rémunération instituée en feauvr des salariés rémunérés au naveiu du SMIC.

Le troisième alinéa du parrhgapae 3.7.1 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des diptiosnisos légales rlveeitas à l'ensemble des absecnes indemnisées non prévues par la cvitoonenn coeicllvte nationale, qu'elles le sieont à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié.

Le peerimr alinéa du pparrhaage 3.7.2 " Penonesrl à tmpes ptaeirl " de l'article 3.7 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dioipssntois de l'article 32, parhgpaare II, de la loi n° 2000-37 du 19 jieanvr 2000.

Le peremir alinéa de l'article 3.8 (Prime annuelle) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 144-2 du cdoe du travail.

Le pargahrape 3.15.1 de l'article 3.15 (Départ ou msie à la retraite) est étendu suos réserve de l'application des dooistsnpiis combinées du drnieer alinéa de l'article L. 122-14-13 et de l'article L. 122-6 du cdoe du travail.

Le drenier alinéa du préambule du tirte V (Durée et otaiiognrsan du tepms de travail) est étendu suos réserve de l'application des alctiers L. 132-13 et L. 132-23 du cdoe du travail.

L'article 5.4 (Pauses) du ttire V susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 220-2 du cdoe du travail, aucun tmpes de tarival qudoetiin ne pnvuoat atindtree 6 hreeus snas que le salarié bénéficie d'une pusae d'une durée mlaiinme de 20 minutes.

Les alinéas 3 et 4 de l'article 5.6.7 (Organisation du tviraal sur une bsae alenlnue ou inférieure à l'année) du ttire V susmentionné snot étendus suos réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 9, du cdoe du travail, puor que l'activité des salariés pussie être organisée soeln des cridrelnaes individualisés, un acocrd complémentaire de bhncare ou d'entreprise précise les cnionoidts de cgneemnaht de ces crailerneds individualisés, les modalités de décompte de la durée du tiaarvl de caqhue salarié concerné asini que la pirse en ctopme et les ctoidonnis de rémunération des périodes de la milutodoan panndet lqueesells

les salariés ont été absents.

Le preimer treit du parhpaarge 5.6.7.1 " Pnpeciirs " de l'article 5.6.7 susmentionné est étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 9, du cdoe du travail, un aoccrd complémentaire de bnahrce ou d'entreprise précise les cuaelss oariiteblogs manquantes.

La dernière pshrae du deuxième tiert du paagpharre 5.6.7.3 " Paoigmrrmoatn iiviatdnce et msie en oeurve du dssiipoitf " de l'article 5.6.7 est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 7, du cdoe du travail.

Le troisième tiert du paaahrprge 5.6.7.3 susmentionné est étendu suos réserve que, conformément aux dinoipisstos de l'article L. 212-8, alinéa 7, du cdoe du travail, un acorcd complémentaire de bnarche ou d'entreprise fxie expressément le délai de prévenance réduit des salariés en cas de miodftaioicn des hruees de taiarvl et en fxie les contreparties.

Le deriner tiert du prraaahgpe 5.6.7.6 " Régularisation du cptome de caotpmsonien " est étendu suos réserve de l'application des dnopsoiisits combinées des alrteics L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du taarvil rveitlaes aux ftniaocrs ssislsieabas de rémunération et du dreeinr alinéa de l'article L. 212-8-5 du même code.

Les stiautlpnios du phpaagrrae 5.7.2 " Ffaroit défini en juros " de l'article 5.7 (Dispositions spécifiques au poenrnsel d'encadrement et à cartines salariés itinérants) snot étendues suos réserve qu'en apoacipiltn de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du tairval un acrcod complémentaire de bnrcahe ou d'entreprise définisse la catégorie de caedrs concernés par le fforiat juor asnii que les modalités de svuii de l'organisation du tvaairl des salariés concernés, de l'amplitude de lrues journées d'activité et de la cahrge de traavil qui en résulte asnii que les modalités de prise des juors de ropes ou juros non travaillés.

Le dnerier alinéa de l'article 5.8 (Contingent d'heures supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application des aerlctis L. 212-6 et L. 932-2 du cdoe du travail.

Le denreir alinéa du phaarrgpae 5.9.2.2 " Cahmp d'intervention et tpems passé en intenrieovtn " de l'article 5.9 (Permanences et astreintes) est étendu suos réserve de l'application des aitrlces L. 221-12 et D. 220-7 du cdoe du travail, puor les durées d'interventions inférieures ou égales à 3 heures.

Le quatrième alinéa de l'article 5.10 (Heures supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

L'article 5.12 (Travail de nuit) est étendu suos réserve de l'application des aetcirls L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travail, sleon lsqeules la msie en plcae dnas une enrpteisre ou un établissement du taairvl de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son eosnextin à de nuoevells catégories de salariés est subordonnée à la cnsulooicn d'un aocrcd de bharnce étendu ou d'un acrocd d'entreprise ou d'établissement qui diot cnnoeitr l'ensemble des clsaues définies à l'article L. 213-4 du cdoe du travail.

Le ppgaaarhre 5.13.3 " Rpoes haroimeadbde des salariés tiavarlnlat le dmhcanie dnas une activité de gors " de l'article 5.13 (Repos hebdomadaire) est étendu suos réserve de l'obtention de la dérogation préfectorale à la règle du roeps dominical, puor friae tlavalirer les salariés le dimanche, prévue à l'article L. 221-6 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa et le deiernr alinéa de l'article 5.17 (Compte épargne-temps) snot étendus suos réserve que, conformément à l'application de l'article L. 227-1, alinéa 11, du cdoe du travail, un accrod complémentaire précise les modalités de csevoironn en tpems des semoms d'argent affectées au ctompe épargne-temps.

Le peimrer tiert du pgaararphe 5.17.1 " Atmnlotaiien du cmtpoe " de l'article 5.17 susmentionné est étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 227-1, alinéa 6, du cdoe du travail, la référence aux herues supplémentaires s'entende des hereus asuiecqs au ttire de la bnoctiaiifon due puor les 4 premières heuers prévues à l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

L'article 6.2 (Contrat de travail) du trite VI (Travail à tpmes partiel) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, alinéa 1, du cdoe du travail.

Le praharpage 6.3.1 de l'article 6.3 (Modification du carotnt de travail) du tirte VI susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-9 [3°] du cdoe du travail.

Le pmereir treit du pghaarrpae 6.3.2 de l'article 6.3 susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du cdoe du travail.

Les alinéas 2 et 3 du pgpahraare 6.6.2 de l'article 6.6 (Garanties individuelles) snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, alinéa 4, du cdoe du travail.

Le pgpararhae 6.8.2.2 " Piamomrraotgn " de l'article 6.8 (Modulation des horriaes de travail) est étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, un aocrcd complémentaire de bcnahre ou d'entreprise précise les modalités de coaiummoitncn par écrit du pamgrrome iaciditnf au salarié et les ctinoindos de nfoiitaocitn par écrit des haroeris de travail.

Le a du paghpaarre 7.5.1.2 " Snas cnitoidon d'ancienneté " de l'article 7.5 (Absences autorisées puor ccstraionencs de famille) du ttire VII (Congés payés et absences) est étendu suos réserve de l'application des dotonisipsis combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nbemrove 1999 ritlevae au pcate civil de solidarité et de cleels de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Le e du parphgarae 7.5.1.2 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des altercis L. 122-25-4, L. 122-26, alinéa 5, et L. 226-1 du cdoe du tvraial tles qu'ils résultent de l'article 55, rtlieaf au congé de paternité de la loi n° 2001-1246 du 21

décembre 2001.

Le pahrargape 7.6.6.2 de l'article 7.6 (Protection de la maternité et éducation des enfants) est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 raetilve à l'égalité prileooenfsnlse etnre les fmeems et les homems et de l'ordonnance n° 2001-173 du 22 février 2001 rvteliae à la tnoripastiosn de la detvicrie 92/85/CEE du Cnoseil du 19 obrotce 1992 crnnancoet la msie en ovreue des meusres vnisat à pvuimooorr l'amélioration de la sécurité et de la santé des tvrslaiaeuels enceintes, anyat accouché ou allaitantes.

Le praphagare 8.1.2 de l'article 8.1 (Hygiène et sécurité) du trite VIII (Hygiène et sécurité) est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 236-15, alinéa 3, du cdoe du travail.

Le pagprahare 10.1.2 " Iroofmntain des représentants du pernesonl " de l'article 10.1 (Information des représentants du personnel) du ttire X (Problèmes généraux de l'emploi) est étendu suos réserve de l'application des arliects 99 et 114 de la loi n° 2002-73 du
17 jvienar 2002 de modrinisaoetn soilcae qui a modifié le deuxième alinéa de l'article L. 321-3 du cdoe du tvaaril rtialef à l'information et à la ctnolsuaoitn des représentants du personnel, d'une part, et a complété l'article L. 321-2 du cdoe du travail, d'autre part.

Le dreneir alinéa du paaagrhpre 10.1.4.1 de l'article 10.1 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des duex deenrris alinéas de l'article L. 321-2 du cdoe du travail, tles qu'ils résultent de l'article 114 de la loi n° 2002-73 du 17 jaevinr 2002, rfaielts au régime aclpalpbie aux etsrnreepis en cas de ltcennceiemis répétés.

L'alinéa 3 du paagrprhae 10.1.4.2 de l'article 10.1 est étendu suos réserve de l'application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 321-7 du cdoe du taviarl tel qu'il résulte de l'article 116 de la loi n° 2002-73 du 17 jeivnar 2002 de mooiiantdresn sociale.

Les duex pierrmes alinéas du phaprargae 10.2.1 " Anicots à eertdrnpnere par l'entreprise " de l'article 10.2 (Dispositions sociales) snot étendus suos réserve de l'application de l'article 108 de la loi n° 2002-73 du 17 jaevnir 2002 de mrdiosineoatn socaile qui a complété les atrilecs L. 321-1 et L. 321-4-1 du cdoe du travail.

Le papragrahe 12.6.6 " Modalités du dédit-formation " de l'article 12.6 (Objectifs et priorités de la bcranhe en matière de ftormaion professionnelle) du titre XII (Formation professionnelle) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 933-2 (7°) du cdoe du triaval qui fxie les coodiintns de validité de la clusae de dédit-formation.

L'avant-dernier alinéa du paghprraae 12.6.9 " Le ciatapl de temps de fimrootan " de l'article 12.6 susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article 40-15 de l'accord ifnnoinsesoeptrerl du 3 jelliut 1991 modifié.

Le praahapgre 12.9.1 " Adhésion au FROCO " de l'article 12.9 (Dispositions financières) est étendu suos réserve de l'application des doontsiisips de l'article L. 952-2 du cdoe du tavaril qui prévoient que les smoems versées au titre du paln de fatimoron par les elepyurmos onucpcat minos de 10 salariés snot mutualisées dès réception et que luer geiston s'effectue dnas le carde d'une seioctn uqinue de l'organisme agréé.

Le parhragape 12.9.3 " Opérateurs fnriaeincs " de l'article 12.9 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dspnitsoiios de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

Le parapghrae 12.9.4.3 " Paln de faiotromn " est étendu suos réserve de l'application des alctiers R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail, d'une part, et des disisoointps de l'article L. 952-2 du cdoe du travail, d'autre part. Par ailleurs, ce même pghpaaarre 12.9.4.3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-1 du cdoe du travail, les eisptrrnees de mnois de 10 salariés dvaent veersr l'intégralité de luer cbiiuttoronn au titre de la ftoormain ctunnioe à un orasgimne ceellcutor agréé.

Le paaphragre 7.1.1 " Salariés aynat de 2 à 5 ans de présence irptienumrone dnas l'entreprise " de l'article 7 (Indemnité de licenciement) de l'annexe I (Employés et ouvriers/personnel de livraison) est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 122-2 du cdoe du tarvial tel qu'il résulte du décret n° 2002-785 du 3 mai 2002.

Le peiemrr tiret et le troisième tiret du prahagprae 7.1.2 " Salariés ayant puls de 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise " de l'article 7 susmentionné snot étendus suos réserve de l'application de l'article R. 122-2 du cdoe du taviral tel qu'il résulte du décret n° 2002-785 du 3 mai 2002.

Le prharaagpe 7.1.1 et le soecnd tiret du paahapgrre 7.1.2 de l'article 7 (Indemnité de licenciement) de l'annexe II (Agents de maîtrise et techniciens) snot étendus suos réserve de l'application de l'article R. 122-2.

Le ppaaahrgre 10.1.1 " Cdares ayant de 2 à 5 ans de présence iniuontpermre dnas l'entreprise au moment du leinmcenceit " de l'article 10 (Indemnité de licenciement) de l'annexe III (Cadres) est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 122-2 du cdoe du travail.

L'article 6 (Financement des firas de la FIMO) de l'annexe V (Formation iniliate miamilne obtoirlgiae et faortimon conuitne olibiogatre de sécurité des chauffeurs) est étendu suos réserve de l'application des actielrs L. 961-8, L. 961-9 et L. 961-12 du cdoe du travail, d'une part, et des atlecris L. 980-1, L. 981-1 et L. 981-6 du cdoe du travail, d'autre part.

L'article 11 (Financement des frais de la FCOS) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 900-2 du cdoe du traival qui définit le tpye d'actions de fioamrotn qui enentrt dnas le cahmp d'application des dissnipoitos retielvas à la fmiroaotn pnelososeirfnle continue, de l'accord du 12 jeillut 2001 poatrnt fsiuon des contionvnes cclieeltvos noletaanis du cmeromce à

prédominance aneimrtilae et des entrepôts d'alimentation et istnuitnat la cnnoevotin cvcitlleoe noaatlnie du cmercmoe de détail et de gors à prédominance alimentaire.

ARRETE du 10 mars 2003

En vigueur en date du 10 mars 2003

Aitclre 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les emoeyplrus et tuos les salariés cirmpos dnas son cahmp d'application, les doisinpisots de l'avenant n° 1 du 4 oorcbte 2002 (salaires) à la ceootinvnn colievclte susvisée.

Le parrpgahae A (base fratoiiafre mnsleulee payée) de l'article 2 (barème des silaares minimaux) est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jeivanr 2000 modifiée isunnrtaat une gnairate de rémunération mensuelle.

ARRETE du 4 décembre 2003

En vigueur en date du 19 déc. 2003

Airtcle 1er

L'article 1er de l'arrêté du 26 jlleuit 2002 susvisé ptronat etsexnoin de la connitoven cociltevle ntailoane du commcere de délail et de gors à prédominance aitanerlime du 12 jelliut 2001 est modifié cmmoe siut :

- la réserve fiate à l'article 5-4 (Pauses) du ttire V est supprimée ;

- les réserves feiats aux deuxième et troisième trites du pargpraahe 5-6.7.3 (programmation iciindatve et msie en orueve du dispositif) de l'article 5-6.7 (Organisation du taaivrl sur une bsae anullene ou inférieure à l'année) du tirte V (Durée et oatogirasnin du tepms de travail) snot supprimées.

Acitrle 2

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les epeulyrmos et tuos les salariés cpoimrs dnas le camhp d'application de la cotoinnevn ccleltivoe nlotaiane du crmocmee de détail et de gors à prédominance anteraimlie du 12 jueillt 2001, les doiptssiinos de l'avenant n° 2 du 10 arivl 2003 rtaielf à la durée et à l'organisation du tmpes de taivral à la continvoen cteilcovle susvisée, à l'exclusion de l'article 6 (article 6-6, Genatairs individuelles), qui cvneenoritt à l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du cdoe du travail.

L'alinéa 10 nvueaou de l'article 5-7.2 (Forfait en jours) ajouté par l'article 4 (article 5-7, Dipoiotinsss spécifiques au pnoenresl d'encadrement et à cierntas salariés itinérants) diudt aavnent est étendu en tnat que le rvenoi aux esretrpenis s'entend comme un rveoni à des acdcros d'entreprises en ailaitpopcn de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail.

Arcilte 3

L'extension des eeffts et snatcoins de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la pilioabtucn du présent arrêté puor la durée rtaenst à ciorur et aux ctiniodnos prévues par ldiet avenant.

Artlcie 4. - Le driteuecr des ritealons du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl oifiefcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Blitluen oieffcil du ministère, fcclasuie cetovonnins clevciltoes n° 2003/22, dbsplioine à la Dcroeiitn des Juuaornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

- des stitpnaiouls suivantes, qui cneiennrtenovt à l'article 109 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 potanrt réforme des retitraes :

- les tremes " et du paln pareratanil d'épargne saaarille vaonrolite ineireptnsrteers (PPESVI) " fiugnrat à l'article 1er (Objet de l'avenant) ;

- les tmrees " associé à un paln pataniraerl d'épargne sarlaaile vantlriooe iresiptnetenerrs (PPESVI) " fraingut au pieremr alinéa de l'article 2 (l'article 3-9 pnerd l'intitulé " épargne sralaliae " et

ARRETE du 6 février 2004

En vigueur en date du 19 févr. 2004

Aicrtle 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eemryluops et tuos les salariés crpioms dnas le chmap d'application de la cnvotienon clilcvteoe nianaotle du cmecmroe de détail et de gors à prédominance ainmielatre du 12 jlueilt 2001, les dstiipnsoois de l'avenant n° 4 du 7 jluliet 2003 riltaef à l'épargne srialalae à la convionten cctveiolle susvisée, à l'exclusion :

Aiclrte 2

L'extension des eeffts et stnnioacs de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la pcboutiailn du présent arrêté puor la durée reatsnt à cuiror et aux cniitodons prévues par ledit avenant.

Alcrite 3

Le dreeictur des rtenloais du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaurl oiiffecl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Belilutn ofieifcl du ministère, fcsulaice coneiovtnns clicvtoeles n° 2002/48 en dtae du 28 décembre 2002, dniosblpie à la Dcoeiirtn des Juoaunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

est rédigé anisi qu'il suit) ;

- les treems " et/ou un PSEPV ou un PVSEPI " frniagut au pmeierr alinéa de l'article 3-9.1 (champ d'application-adhésions) ;

- de la sitecon II (Plan piaraenatrl d'épargne sllaaiare vnaooitrle interentreprises) de l'annexe VI susmentionnée, ctoanrire à l'article 109 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 pranott réforme des retraites.

Le derneir alinéa de l'article 3.1 (versements vtreolnaios des bénéficiaires) de la sioetcn I (Plan d'épargne interentreprises) de l'annexe VI (Epargne salariale) est étendu suos réserve que la somme des veentmress mmiina exigés, calculée annuellement, n'excède pas le mtonant auennl mmiuinm autorisé par l'article R. 443-3 du cdoe du travail.

ARRETE du 7 mai 2004

En vigueur en date du 18 mai 2004

Aclrite 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eyrelomups et tuos les salariés cripmos dnas le chmap d'application de la cvotoinenn cliotlceve niaonltae du cceromme de détail et de gors à prédominance amelniairte du 12 jleluit 2001, les doispnsoiits de l'avenant n° 5 du 26 nvoerbme 2003 rlaietf au tarvial de niut à la cionvtonen covltlciee susvisée, à l'exclusion :

- de la sdnceoe psrhae du paahgprrae 5-12.1 (Définition du traiavl de nuit) cirtraone à l'article L. 213-1-1 du cdoe du tivaral ;

- du deinrer teirt du pgrpaahare 5-12.5 (Organisation et durée du tvaiarl des taallerruivs de nuit) crrtoniae à l'article R. 213-2 du cdoe du travail.

L'avenant est étendu suos réserve de l'application des areictls L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du taviral sleon lueeslqs la msie en palce dnas une epresitnre ou un établissement du tvraail de niut au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du tvarial ou son eesitnoxn à de nlueelovs catégories de salariés est subordonnée à la coonlciusn d'un aorccd de bcanrhe étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui diot cnnitoer l'ensemble des ceasuls définies à l'article L. 213-4 précité, et nnmamoett cleels destinées à améliorer les ctoiindnos de tvarail des taarllvreius de niut et à aerussr l'égalité prsnilofnsleeoe ernte les fmemes et les hmoems par l'accès à la formation.

Le paparhagre 5-12.3 (Repos cusontepmear des tlriurlveaas de nuit) est étendu suos réserve qu'en aalitcppoin de l'article L.

ARRETE du 7 juin 2004

En vigueur en date du 17 juin 2004

Altcire 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les eluopmryes et tuos les salariés coprmis dnas le cahmp d'application de la cineoovtnn ceiltvcloe nnalotiae du ccmemore de détail et de gors à

Atrilce 2

L'extension des efftes et sontincas de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la puliiboctan du présent arrêté puor la durée rentsat à curior et aux contodniis prévues par liedt avenant.

Artlcie 3

Le dcterueir des raeotnlis du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl offceiil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Biletlun ocfiifel du ministère, fsaculice cionvotnnes colevitlces n° 2003/33, dsiobiplne à la Driietcon des Jouanurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

213-4 du cdoe du tiaarvl le salarié qui amclciopt au cruos de la période de niut trios heerus de son tmeps de tviraal qoitdieun au mnois duex fios par sanimee aorls que le nrobme cumulé d'heures de niut travaillées est inférieur à 300 bénéficie également d'un rpoes compensateur.

Le sixième alinéa du prprhgaaae 5-12.5 (Organisation et durée du travial des tlarlaeviurs de nuit) est étendu suos réserve de l'application des doiotisnsips de l'article R. 213-4 du cdoe du trvaail qui prévoient l'octroi d'un reops d'une durée au mnois équivalente au nmrboe d'heures effectuées en atocailippn de la dérogation à la durée malxmiae quotidienne.

L'article 3 (Date d'application) est étendu suos réserve de l'application des diisooipntss de l'article R. 213-1 du cdoe du travail.

Aritcle 2

L'extension des eteffs et snniaocts de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la piaoibcultn du présent arrêté puor la durée rnsaett à criuor et aux cinotoidns prévues par lidet avenant.

Alirtce 3

Le dereitcur des ratnelois du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol oecffiil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Buleiltn ofiecifl du ministère, falicsuce conenvotins covlteicles n° 2003/51, dnoslpibie à la Dicrioetn des Jnouruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

prédominance antlrimaiee du 12 julelit 2001, les dintpioossis de l'avenant n° 6 du 15 jievanr 2004, ralietf à la vlosraaiotin de l'expérience, la gtesion des " sodncees carrières " et la msie à la rtiraete à praitr de 60 ans, à la cnetnoivon ccilltvoee susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 3-3.1.4 (Formation) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 982-1 du cdoe du

triaavl tel qu'il résulte de l'article 14 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rletivae à la ftrmoioan prioesnlsonefle tuot au lnog de la vie et au dalouige social.

Aicrlte 2

L'extension des eeffts et stnancois de l'avenant susvisé est fiate à detar de la piiatblucon du présent arrêté puor la durée rnteast à ciourr et aux ctodnoniis prévues par leidt avenant.

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du 25 juil. 2004

Atircle 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eymlpoe urs et tuos les salariés comiprs dnas le champ d'application de la coetnvionn coicleltve noatliane du cemmcroe de détail et de gors à prédominance amietairlne du 12 jilelut 2001, les dooiitsipsns de l'avenant n° 7 du 25 mras 2004 reiatlf aux ctoiasicfisnals (une annexe) à la ceotinvnon colvtecile ninoalate susvisée.

Ailctre 2

ARRETE du 25 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Acltire 1er

L'article 1er de l'arrêté du 26 jlleuit 2002 ptrnoat eoxnisten de la cvointneon clitelcvoe nnaialote du cemcmore de détail et de gors à prédominance aleairtimne du 12 jelliut 2001 (Journal oeciiffl du 6 août 2002) est modifié cmome siut :

- l'exclusion fiate au sixième alinéa de l'article 5-3 (Organisation et contrôle du tpems de travail) du tirte V (Durée et onaoatrsiign du tpmes de travail) est supprimée et transformée cmmoe siut :

" Le sixième alinéa de l'article 5-3 (Organisation et contrôle du tmpes de travail) du tirte V (Durée et otrnaaigosin du tpmes de travail) est étendu suos réserve que, conformément à l'article D. 220-1 du cdoe du travail, la réalisation des iaeivetnnrs caobtlpmes entraîne un surcroît d'activité. " ;

- l'exclusion fiate au ppahargare 6-5.1 de l'article 6-5

ARRETE du 25 octobre 2004

En vigueur en date du 25 nov. 2004

Aictrle 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les erpoeylmus et tuos les salariés cproims dnas le chmap d'application de la ctvionoenn cvcoiletle noalatnie du ccmeorme de détail et de gors à prédominance ailnateimre du 12 jilulet 2001, les dnisisptoios de l'avenant n° 8 du 9 jiun 2004, complétant l'avenant n° 6 du 15

Acrtile 3

Le dtcueierr des rtolienas du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oifcefil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btlliuen ociifefl du ministère, ficsaucle cnonevitons cvolleitces n° 2004/10, disolnipbe à la Dotieircn des Juurnoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

L'extension des efefts et snoanitcs de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la plobiiatucn du présent arrêté puor la durée rnstaet à coriur et aux ciinootdns prévues par ledit avenant.

Atrcile 3

Le deucrteir des roilnetas du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl ofieifcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Betlulin ofeifcil du ministère, fiacuslce coninentovs ccoelveltis n° 2004/20, dlibiosnpe à la Diitercon des Joruuanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

(Dispositions conventionnelles) du ttrie VI (Travail à tpems partiel) est supprimée et transformée comme siut :

" Le pgrraphaae 6-5.1 de l'article 6-5 (Dispositions conventionnelles) du trtie VI (Travail à tmeps partiel) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-5, alinéa 4, du cdoe du travail. " ;

- la réserve ftiae aux alinéas 3 et 4 de l'article 5-6.7 (Organisation du tirvaal sur une bsae alunlnee ou inférieure à l'année) du titre V (Durée et otaanigrsion du tepms de travail) est supprimée ;
- la réserve fatie au phragapare 5-13-3 (Repos hmidaabeorde des salariés tnlvaliaart le dnahcime dnas une activité de gros) de l'article 5-13 (Repos hebdomadaire) est supprimée.

Acirtle 2

Le dreuietcr des rtoaleins du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol ofiicfel de la République française.

jveinar 2004, raietlf à la vtoisrailoan de l'expérience et à la msie à la retraite, à la cnieootvnn cvciotllee susvisée.

Aitcrle 2

L'extension des effets et sotniancs de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la patboliicun du présent arrêté puor la durée rsentat à cuorir et aux cnoitoinds prévues par ledit avenant.

Alictre 3

Le deueicrtr des rioalnets du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ofeiicfl de la République française.

ARRETE du 3 décembre 2004

En vigueur en date du 16 déc. 2004

Aictrle 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les euymoeplrs et tuos les salariés cmirops dnas le champ d'application de la cneonviton cvcelliote naoanlite du cmmcoree de détail et de gors à prédominance aiiamelrnte du 12 jeiullt 2001, les dpoioistsins :

- de l'avenant n° 3 du 10 avirl 2003 mdfiianot le trite VIII (Hygiène, santé et sécurité au travail) de la contvneoin cilvcletoe susvisée, à l'exclusion de la dernière psarhe du 4e pnoit de l'article 8-3 (Médecine du travail) qui citreevnnot aux arcetlis L. 241-6 et R. 241-29 du cdoe du travail.

Le tbaaelu fnruiagt suos le 6e ponit de l'article 8-3 susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 231-65 du cdoe du tavrail deuqul il résulte que les salariés slbeupecsits d'être exposés à des agetns boiglqueois pathogènes bénéficient d'une sraclneilvue médicale spéciale ;

- de l'avenant n° 9 du 9 jiun 2004 (cinq annexes), rlaietf à la foorimtan tuot au lnog de la vie professionnelle, à la coivoentnn coleivltce susvisée, à l'exclusion du pimerer alinéa de l'article 12-3-2-3 (exercice du diort iiviednudl à la formation) qui citveeornnt aux artlceis L. 933-1 et L. 933-2, alinéa 1er, du cdoe du travail.

ARRETE du 12 avril 2005

En vigueur en date du 23 avr. 2005

Acritle 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les euemlypros et tuos les salariés cimrpos dnas le cmhap d'application de la coniotnevn cvltioclee nltnioaae du cromemce de détail et de gors à prédominance amrieltaine du 12 jliuelt 2001, les doisnoiitsps de l'avenant n° 10 du 10 nbeovmre 2004 (2 annexes), rtleiaf à l'épargne salariale, à la cnoenitovn clceitovle susvisée, à l'exclusion des teerms : " mias ne fnot pas l'objet de veestnemrs complémentaires de l'employeur " faungrit au pagraphae 3.5 (Transferts) de l'article 17 (Alimentation du PPESVI), cirerotnas à l'article L. 443-2 du cdoe du travail.

ARRETE du 4 juillet 2005

En vigueur en date du 14 juil. 2005

Aclitre 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les elmerupyos et tuos les salariés cprmios dnas le champ d'application de la coinvetonn clvoilctee nnltaioae du cecmrome de détail et de gors à prédominance aaiirentmle du 12 jilleut 2001, les diostiniposs de l'avenant n° 11 du 21 jneiavr 2005 interprétant l'avenant n° 9 du 9 jiun 2004 reltiaf à la ftooimran professionnelle.

Alcrtie 2

L'extension des effets et stncaonis de l'avenant susvisé est ftaie à

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btiuelln oeifcfil du ministère, fccisuale connovnetis celtiveocls n° 2004/26, dsiipnolbe à la Dtreoicin des Juonraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

L'alinéa 5 de l'article 12-3-2-3 susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 933-4 du cdoe du tvairal qui ltimie la psrie en crahge de l'employeur aux stritcs frais de formation.

Le deuxième point de l'article 12-17-2 (le vmrsneeet du 0,9) est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 981-7 du cdoe du trvaial tel qu'il résulte du décret n° 2004-968 du 13 sptbmreee 2004, seelus les dépenses exposées au-delà des mntaonts ftaiaorifres prévus par l'article L. 983-1 du cdoe du taarvil étant imalutpbes sur la pocpitiartain au fecennanmit de la ftoiaromn prisfnloeslonee continue.

Atircle 2

L'extension des eftfes et sacontins des aeantnvs susvisés est fatie à dtear de la potciuablin du présent arrêté puor la durée ratnest à cuiror et aux cntooidnis prévues par lestdis avenants.

Arlitce 3

Le dteueicrr des rioalents du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joraunl ocfiiefl de la République française.
Nota. - Le txtee des antneavs susvisés a été publié au Belltiun oiefcfil du ministère, fccaiselus covonnietns ccoievllets n° 2003/23 (avenant n° 3) et n° 2004/30 (avenant n° 9), dniloseibps à la Dioeitcrn des Jurunaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, aux pirx rsepfceits de 7,23 Euors et de 7,32 Euros.

Aitrlce 2

L'extension des eteffs et stinancos de l'avenant susvisé est fatie à dater de la ptluoicabin du présent arrêté puor la durée rnestat à couirr et aux coitdnonis prévues par leidt avenant.

Atclrie 3
Le dereiuctr des rtloniaes du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl ofeficil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Biltelun oficifel du ministère, fcclsiaue ctovineonns cevltlcoies n° 2005/01, diinlspboe à la Dciterion des Jnaourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,50 Euros.

detar de la ptalociuibn du présent arrêté puor la durée retnsat à ciruor et aux cntoidnios prévues par leidt avenant.

Arcltie 3

Le decetirur des rtaoelnis du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl ocfeifil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blutieln oefciifl du ministère, fcculiase cnvninoetos ceictoevlls n° 2005/13, dpbinsiole à la Deorctiin des Jnuuoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,50 .

ARRETE du 3 octobre 2005

En vigueur en date du 13 oct. 2005

Atclire 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eoruymepls et tuos les salariés crpimos dnas le champ d'application de la cinooetvnn cvtloeilce ntnaiolae du creommce de détail et de gors à prédominance alietmainre du 12 jileult 2001, les dspisioitons de l'avenant n° 12 du 2 mai 2005, reltiaf aux salaires, à la cvoonniten cteiocllve nnaaotlie susvisée.

Le point A de l'article 3 de l'avenant est étendu suos réserve de l'application des dsoiptnisois légales et réglementaires pntroat fxoatiin du SMIC, et de l'article D. 141-3 du cdoe du travail, au terme dqeuul le siaarle hrriaoe à pdernre en ctopme puor le clucal du SIMC est le siraale cperonsdorant à du tmeps de tirvaal effectif.

Artilce 2

L'extension des eftfes et scotanins de l'avenant susvisé est fitae à dater de la picboatuiln du présent arrêté puor la durée rstenat à crouir et aux ctnidooins prévues par lidet avenant.

Ailrtce 3

Le duetcerir des rinaolets du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuraol offeicil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bulltein ocififel du ministère, fcailscue cnnvenotois ctlevcelios n° 2005/23, dsoibpline à la Deritocin des Jauuronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 17 mai 2006

En vigueur en date du 28 mai 2006

Atrilce 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les elymruepos et tuos les salariés copimrs dnas le cmahp d'application de la cvtnniooen clvlieocte nianlatoe du cromcmee de détail et de gors à prédominance amelrtaniie du 12 jilluet 2001, les dipinitossos de l'avenant n° 13 du 25 obtorce 2005, raeitlf aux salaires, à la cioonvtenn cileolvcte nloataine susvisée. L'article 2 de l'avenant est étendu suos réserve de l'application des dtposioisnis de l'article D. 141-3 du cdoe du travail.

Alcirte 2

L'extension des eeftfs et sanoctins de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la pilobaciutn du présent arrêté puor la durée rtaesnt à ciuorr et aux cditionons prévues par liedt accord.

Aiclrte 3

Le dieuetcrr des reaointls du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal oiecffil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btiuelln oeicfifl du ministère, fcalsicue coitnoennvs cevcotilels n° 2005/52, dlipsionbe à la Dioetcrin des Jnorauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 13 octobre 2006

En vigueur en date du 24 oct. 2006

Actrlie 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eopymrlues et tuos les salariés cpromis dnas le camhp d'application de la civtoenonn cociveltle naltanioe du ccemorme de détail et de gors à prédominance atlairineme du 12 jleiult 2001, les dsitopsinois de l'accord du 23 nmborvee 2005 établissant la lsite des quiocnalaftiis pseeolinslofrnes et des aitcnos pnuoavt doennr leiu à la ciscnoolun de catornts ou de périodes de professionnalisation, colncu dnas le cadre de la cveootninn colctevile nalaitone susvisée.

Atlirce 2

L'extension des eeftfs et sanoctins de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la pilobaciutn du présent arrêté puor la durée rtaesnt à ciuorr et aux cditionons prévues par liedt accord.

Aicrtle 3

Le duerteicr général du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal oiieffcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Biellutn ocfiefil du ministère, fslicuace cootninevns ccllioeetvs n° 2006/1, disbioplne à la Deiorticn des Jaonurux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 14 décembre 2006

En vigueur en date du 29 déc. 2006

Actrile 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eeoymlpurs et tuos les salariés cmorips dnas le cahmp d'application de la cvennotion cleictvloe nolntaiae du cmeocmre de détail et de gors à prédominance aaemrnitile du 12 julelit 2001, les ditonisisops de l'avenant n° 15 du 9 mras 2006, rteailf à l'emploi des pesrnoens handicapées (4 annexes), à la cnnteioovn cleictlove nliatnoae susvisée.

Arlcite 2

ARRETE du 15 mars 2007

En vigueur en date du 27 mars 2007

Arcltie 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eluymproes et tuos les salariés cirmops dnas le champ d'application de la cnovotinen cilevtocle nialtonae du ccmermoe de détail et de gors à prédominance aanrmiliete du 12 jleulit 2001, les donsiisoipts de l'avenant n° 16 du 28 srmbeetpe 2006, retilaf au régime de prévoyance des salariés non cadres, à la cevnitnoon ceollvtice nataloine susvisée, à l'exclusion des tmrees " dipeus au mions duex ans ", fauigrnt dnas l'expression " Pacsé dpueis au mnois duex ans " des 2e et 3e teitrs du peimrer alinéa de l'article 13-3.1 (Décès), cmmoe étant caionretrs aux diioonssipts de l'article L. 361-4 du cdoe de la sécurité sociale.

ARRETE du 5 avril 2007

En vigueur en date du 20 avr. 2007

Atilcre 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les euympleors et tuos les salariés cpoirms dnas le cahmp d'application de la citonvneon cetcliolve nlaiantoe du corcmeme de détail et de gors à prédominance aanmirleite du 12 jllueit 2001, les dinptoisisos de l'avenant n° 14 du 31 jeanivr 2006 poatrnt aauiitcsolatn de la contenivon cevitlocle nnaaoilte susvisée, à l'exclusion :

- de la première pshrae du deuxième tiret de l'article 5-6.7.6 cmome étant crtaroine aux dpsinoiiots de l'article L. 218-8, alinéa 4, du cdoe du tivaral ;

- des trmees : " le 8e alinéa est remplacé par les dopisstiions snvtaieus : "Les modalités de vloaotsiarin en tpmes ou en anrget des éléments affectés au cpmote snot fixées au sien de cuhqae entreprise. Des eemxples de ccaull d'équivalence en tmpes de mijroaaotn de selarias snot donnés srpua à l'article 5-11." " de l'article 5-17 et des teemrs : " le troisième alinéa est complété anisi : "Les modalités de cresoonivn en agenrt ou de tosnorratmiafn en tpmes des dépôts (en jour, huere ou en fotrcain d'heure) sur le cptome épargne tmpes snot fixées au naveiu de cahuqe eretrsinpe ou établissement." " de l'article 5-17.1 cmome étant cinarortes aux dtsopiionsis de l'article L. 227-1, alinéa 12, L'extension des efftes et sinanocts de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pcuiiatobln du présent arrêté puor la durée ransett à ciruor et aux citdoionns prévues par liedt avenant.

Alrtice 3

Le diuetrecr général du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul ociifefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biteluln oefcfiil du ministère, fslacucie coinnvtneos ctlcevileos n° 2006/21, dpsiloinbe à la Dciotrein des Juoraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

Atricle 2

L'extension des eftfes et sinanotcs de l'avenant susvisé est fatie à detar de la paiciltubon du présent arrêté puor la durée renastt à curoir et aux cioitdonns prévues par liedt avenant.

Altirce 3

Le dtecrueir général du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oeffciil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bltleiun oicffiel du ministère, fcuaislce cnvtnionoes clevitoecls n° 2006/47, dilsbpnoie à la Dieitrocn des Joanurux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

du cdoe du taaivrl aux tmeers deulqeesls la ceonvnotin ou l'accord cileolctf de tvaaril définit les modalités de gsetion du cmptoe épargne tmpes ;

- des treems : " au mnois qzunie jours à l'avance " fniguart à l'article 7-6.5 comme étant coerairtns aux dsinpoistois de l'article L. 122-28 du cdoe du tvraail solen leleslques acuun délai de prévenance n'est prévu puor la priorité de réembauchage.

Le dinerer alinéa de l'article 1-5.2.4 est étendu suos réserve du repsect du lrbie exercice, dnas les cdiniontos légalement définies, du driot de grève.

Le pimerer alinéa de l'article 2-3-2 est étendu suos réserve des dotpiisnsios des aletrics L. 133-1 du cdoe du tiavral aux temers desqleuels un aroccd de bchnrae doit, puor povuior être étendu, aovir été négocié et colncu en ciossiommn composée des oiratsiongans syneicalds d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmahp d'application considéré et L. 133-2 du cdoe du taaivrl raitelf au critère de représentativité des oosnrniigtaas syndicales.

L'article 3-16-2, pnoit e, est étendu suos réserve de l'application des doisiontipss de l'article L. 933-1 dneerir alinéa du cdoe du tairval tel que modifié par l'article 20 de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006.

Le deinerr alinéa de l'article 6-2 est étendu suos réserve de l'application des doioitipsnss de l'article L. 122-1-1 du cdoe du tiraavl tleels qu'interprétées par la Cuor de catasosin (Cass. soc du 5 jeullit 2005 ; arrêt n° 1561), qui ne pemert pas le rceuors au ctnarot à durée déterminée puor des activités noemarls et pnertneaems liées au fnoiemnectonnt de l'entreprise.

L'article 8-3 est étendu suos réserve de l'application des dsinopiistos de l'article R. 231-65-I du cdoe du travail, dquuel il résulte que les tauavrrilles seecsubiplts d'être exposés à des atengs bigiqooelus pathogènes bénéficient d'une slnaevlcruie médicale spéciale.

Alirtce 2

ARRETE du 22 juin 2007

En vigueur en date du 4 juil. 2007

Aticlre 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eelyopumrs et tuos les salariés comirps dnas le champ d'application de la cvenniootn cctivollee ntonaiale du cceormme de détail et de gors à prédominance ailemirtnae du 12 jiellut 2001, les dpinostiioss de l'avenant n° 17 du 13 décembre 2006 mdiofiant le ttire XII realtif à l'accès des salariés à la fiomraotn tuot au lnog de la vie de la coonntiven cvocltiele nloaiatne susvisée.

L'article 3 est étendu suos réserve de l'application des dnoisiiotpss de l'article R. 950-13-4 du cdoe du travail.

L'article 4 est étendu suos réserve de l'application des dpitissionos de l'article R. 950-13-1, alinéas 3 et 4, du cdoe du

ARRETE du 21 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007

Arcilte 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les ermpuyoles et tuos les salariés compirs dnas le cmhap d'application de la cvontenion citlvolcee ninoaatle du cocmreme de détail et de gors à prédominance anetalimire du 12 jeillut 2001, les distnsiooips de l'avenant du 20 décembre 2006 riniatfect l'article 13-3-1 (Décès) de l'avenant n° 16 du 28 sreepmbte 2006, rtiaelf au régime de prévoyance des salariés non cadres, à la cintoevonn cveciltloe nntiaaloe susvisée, à l'exclusion des tmrees " dupies au mnois 2 ans ", fnariugt dnas l'expression " Pacsé diepus au moins 2 ans " de l'avant-dernier treit de l'article 1er, cmmoe étant crotenrais aux dposionistis de l'article L. 361-4 du cdoe de la sécurité

L'extension des efefts et sianntcos de l'avenant susvisé est faite à detar de la ptliiboucan du présent arrêté puor la durée rstanet à crouir et aux codionitns prévues par liedt avenant.

Alricte 3

Le dctiureer général du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl oififcel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bltiulen oifeifcl du ministère, fuaclscie cvnoeontins cvietcoells n° 2006/14, dipbnisole à la Dcrotiien des Jnuoaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,80 Euros.

travail.

Atcrlie 2

L'extension des etffes et sotcinnas de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la pcailbioutn du présent arrêté puor la durée raentst à coruir et aux cionnidtos prévues par ledit avenant.

Atrcile 3

Le dteeuircr général du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol oiefcfil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Butllein ocifiefl du ministère, fausccile cnnoineovts covcellties n° 2007/4, dslniipobe à la Decortiin des Jouuanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,80 Euros.

sociale.

Airltce 2

L'extension des eftfes et snanciots de l'avenant susvisé est fiate à dater de la picatuolibn du présent arrêté puor la durée rantset à ciuorr et aux cnidniotos prévues par ledit avenant.

Ailcrte 3

Le dctireuer général du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoarl oifecfil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bliutlen oiiefcfl du ministère, fcaclisue conetivnnos cicoelvtels n° 2007/7, dplsbniioe à la Dtieorcin des Jnuoraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0134 du 12 juin 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 relatif aux minima conventionnels et instaurant un salaire minimum annuel garanti, à la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les 2e et 3e alinéas de l'article 1er sont exclus de l'extension dès lors qu'ils identifient la garantie annuelle de rémunération à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'elle se rapporte à un salaire annuel minimum garanti comportant des compléments de salaire (majoration de 5 % et prime annuelle). En conséquence, ces stipulations devraient être exclues de l'extension car elles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire mensuel minimum garanti comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'il constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

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 5 juin 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° 2018/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0287 du 11 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 69 du 14 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non cadres, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2221-1 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 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0018 du 22 janvier 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 65 du 16 mars 2018 relatif à la réécriture du titre II, 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 15 janvier 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° 2018/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'avenants et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0018 du 22 janvier 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de :

- L'avenant n° 64 du 19 janvier 2018 relatif aux classifications conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération, la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.
L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail.

- L'avenant n° 68 du 14 décembre 2018 relatif au contrat d'opération, au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 3.3.1 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions combinées des articles L. 1243-13 et L. 1242-13-1 du code du travail.
L'alinéa 1 de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail.

- L'accord du 14 décembre 2018 relatif aux contrats courts, à leur place au sein des emplois et à leur utilisation raisonnée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants et de l'accord 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 et 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 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les avenants et l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2019/1, 2019/11 et 2019/13, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0186 du 30 juillet 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juilet 2001, les stipulations de l'avenant n° 76 du 16 avril 2019 relatif au partenariat de la

branche avec les centres de formation d'apprentis, 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 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° 2019/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 77 du 12 juin 2019 relatif à la prévention de la pénibilité, 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 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - L'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 71 du 15 janvier 2019 relatif à la récriture du titre V 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 6 novembre 2020.

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° 2019/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0288 du 28 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juilet 2001, les stipulations de l'accord du 5 mai 2020 portant mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par l'alternance (PRO-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.
Les certifications visées, ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
Licence Professionnelle-Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique-14697.
Titre RNCP-Responsable en logistique de distribution-26190.
Titre RNCP-Chef de magasin-6577.
Titre RNCP-Développeur marketing et commercial-28130.
Titre RNCP-Responsable en développement marketing et vente-19384.
Titre RNCP-Manager de rayon -Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP) 13355.
A l'article 6, les termes « les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.
L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
Le premier alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve du respect du délai de 6 mois accordé à l'ensemble des territoires visés à l'article L. 2222-1 du code du travail.

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 6 novembre 2020.

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° 2020/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0311 du 24 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juilet 2001, les stipulations de l'avenant n° 70 du 15 janvier 2019 portant réécriture du titre III, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 3-6.6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail.
Le premier alinéa de l'article 3-11 est étendu sous réserve de la bonne application des dispositions des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.

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 18 décembre 2020.

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° 2019/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0312 du 26 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 78 du 19 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 1 est exclue de l'extension dès lors qu'elle identifie les minima conventionnels de la branche à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à un salaire annuel minimum garanti comportant des compléments de salaire (majoration de 5 % et prime annuelle). En conséquence, ces

stipulations doivent être exclues de l'extension car elles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, la deuxième phrase du second alinéa de l'article 1 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire mensuel minimum garanti comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'il constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire mensuel minimum garanti comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'il constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

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 7 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - L'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/49 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0036 du 11 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 79 du 16 octobre 2019 portant mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle en matière de compte personnel de formation et d'entretien professionnel, à la convention collective nationale susvisée.
Le cinquième alinéa de l'article 12.11.2, dans sa rédaction issue de l'article 2 du présent avenant, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 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 5 février 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° 2020/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0088 du 14 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 75 du 13 mars 2019 portant réécriture du Titre VIII - Hygiène, santé et sécurité au travail - de la convention collective nationale susvisée.
Les termes « Les visites pourront être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au plan interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la convention collective, dans sa rédaction issue de l'article 2 du présent avenant, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 4623-2 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 2 avril 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° 2019/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0128 du 4 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juilet 2001, les stipulations de :

- l'avenant n° 72 du 15 janvier 2019 portant réécriture du Titre VI, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 73 du 13 mars 2019 portant réécriture du titre VII, à la convention collective nationale susvisée :

Le 1er alinéa du tiret a) de l'article 7-5.1, dans sa rédaction issue de l'article 6 du présent avenant, est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.

- l'avenant n° 74 du 13 mars 2019 portant réécriture des annexes I, II et III, à 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 21 mai 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° 2019/26 et n° 2019/45, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 5 août 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0186 du 12 août 2021

Article 1

Sont reconnues représentatives dans le champ de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) :

- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la Confédération générale du travail (CGT) ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

Article 2

Dans le champ de la convention collective mentionnée à l'article 1er, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 28,60 % ;
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 23,30 % ;
- la Confédération générale du travail (CGT) : 22,29 % ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 15,79 % ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 10,03 %.

Article 3

L'arrêté du 20 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) est abrogé.

Article 4

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 août 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain